

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 16 DU 20 SEPTEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1750980M  
IDCC : 3043

Entre  
FEP

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
FNPD CGT  
FEETS FO  
SNES CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propriété, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Périmètre*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**

*Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail*

Conformément à l'article 2.2 de l'accord collectif du 14 mars 2012 (*Journal officiel* du 2 août 2013) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux du présent avenant rappellent l'obligation de l'employeur de s'assurer, notamment à l'occasion des négociations

annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes et prendront, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

L'étude présentée à la CPNEFP en 2014 a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique principalement par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (66 %) et par un taux important de femmes occupant un emploi à temps partiel (76 %).

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit ainsi des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Afin d'actualiser les données de l'étude de 2014, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera présenté à la CPNEFP du 1<sup>er</sup> semestre 2018. À la une de cette nouvelle étude s'ouvrira au deuxième trimestre 2018 une négociation afin de réviser l'accord de mars 2012.

### Article 3

#### *Grille applicable*

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « A » ou « B » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre I<sup>er</sup> de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2018 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

## Grille de salaires « A » applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,66	
	MP4 (*)	16,35	
	MP3	14,67	
	MP2	13,22	
	MP1	12,49	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	12,45	
	2	12,32	
	1	11,65	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,07	12,32
	2	11,23	11,41
	1	10,63	10,81
AQS	3	10,43	10,62
	2	10,33	10,52
	1	10,25	10,42
AS	3	10,19	10,37
	2	10,14	10,31
	1	10,11	10,26

A : propreté ou prestations associées  
 B : propreté et prestations associées  
 (sous réserve d'exercice continu pendant  
 3 mois hors cas de remplacement)  
 (\*) Assimilé cadre

FILIÈRE ADMINISTRATIVE. – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,49
	MA2	16,57
	MA1	14,62
Employés – EA	EA4	13,14
	EA3	12,02
	EA2	10,91
	EA1	10,18

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4675,77
	CA5	4279,50
	CA4	4032,29
	CA3	3488,21
	CA2	3121,29
	CA1	2645,97

Grille de salaires « B »

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient après le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

(En euros.)

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,68	
	MP4 (*)	16,37	
	MP3	14,68	
	MP2	13,23	
	MP1	12,51	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	12,47	
	2	12,33	
	1	11,66	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,08	12,33
	2	11,24	11,42
	1	10,64	10,82
AQS	3	10,44	10,63
	2	10,34	10,53
	1	10,26	10,43
AS	3	10,20	10,38
	2	10,15	10,32
	1	10,12	10,27

A : propreté ou prestations associées  
 B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)  
 (\*) Assimilé cadre

FILIÈRE ADMINISTRATIVE. – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,51
	MA2	16,59
	MA1	14,64
Employés – EA	EA4	13,15
	EA3	12,03
	EA2	10,92
	EA1	10,19

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4680,40
	CA5	4283,74
	CA4	4036,29
	CA3	3491,66
	CA2	3124,38
	CA1	2648,59

#### **Article 4**

##### *Groupe de travail « classification des emplois »*

Prenant en considération le fait que la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés a été révisée en 2012, les parties conviennent d'ouvrir une réflexion sur la classification des emplois qui pourra comprendre l'étude de l'évolution de l'AS1A vers l'AS2A, le lien entre la classification et l'évolution des compétences via l'obtention d'un CQP, d'un titre ou d'un diplôme résultant de la formation professionnelle et en lien avec le poste de travail.

À cette fin, il sera mis en place en 2018 un groupe de travail paritaire relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

Si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient :

- avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille A est applicable au 1<sup>er</sup> janvier au plus tôt ;
- après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille B est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)