

Brochure n° 3173

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

AVENANT N° 17 DU 11 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1950075M
IDCC : 3043

Entre :
FEP ;
SNPRO,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FNPD CGT ;
FEETS FO,

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 propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er}

Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

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 (JO 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'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit 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 issues de l'étude menée en 2014, une nouvelle étude « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », a été réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 19 juin 2018.

Il est diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique principalement par un taux significatif de féminisation des emplois de la branche (65 %) et par un taux important de femmes occupant un emploi à temps partiel (70 %).

Les résultats de ces études alimenteront les négociations sur ce sujet, actées dans l'agenda social de 2019, afin de réviser l'accord de mars 2012.

Article 3

Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe I.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 7 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, en deux temps, selon les grilles « 1 » puis « 2 » jointes.

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^{er}, 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^{er} janvier 2019 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 « 1 » applicable au 1^{er} janvier 2019 au plus tôt

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MP	MP5 ^(*)	17,96
	MP4 ^(*)	16,63
	MP3	14,91
	MP2	13,44
	MP1	12,71
Chef d'équipe – CE	3	12,67
	2	12,53
	1	11,85
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	A	B
ATQS	3	12,27	12,53
	2	11,42	11,60
	1	10,81	10,99
AQS	3	10,61	10,80
	2	10,51	10,70
	1	10,42	10,60
AS	3	10,36	10,55
	2	10,31	10,49
	1	10,28	10,43
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MA	MA3 ^(*)	17,79
	MA2	16,86
	MA1	14,87
Employés – EA	EA4	13,36
	EA3	12,22
	EA2	11,09
	EA1	10,35
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

Minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
Cadres – CA	CA6	4 755,29
	CA5	4 352,28
	CA4	4 100,87
	CA3	3 547,53
	CA2	3 174,37
	CA1	2 690,97

Grille de salaires « 2 » applicable au 1^{er} juillet 2019

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MP	MP5 (*)	18,00
	MP4 (*)	16,66
	MP3	14,94
	MP2	13,47
	MP1	12,74
Chef d'équipe – CE	3	12,69
	2	12,55
	1	11,87
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE A	TAUX HORAIRE B
ATQS	3	12,30	12,55
	2	11,44	11,63
	1	10,83	11,01
AQS	3	10,63	10,82
	2	10,53	10,72
	1	10,44	10,62
AS	3	10,38	10,57
	2	10,33	10,51
	1	10,30	10,45
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,83
	MA2	16,89
	MA1	14,90
Employés – EA	EA4	13,39
	EA3	12,25
	EA2	11,12
	EA1	10,37
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

Minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
Cadres – CA	CA6	4 764,65
	CA5	4 360,85
	CA4	4 108,94
	CA3	3 554,51
	CA2	3 180,62
	CA1	2 696,26

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, il est rappelé que les parties ont convenu dans le précédent avenant n° 16 signé le 20 septembre 2017 d'ouvrir une réflexion sur la classification des emplois.

À cette fin, la CPNEFP a mandaté l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que le cabinet Ambroise Bouteille et associés pour réaliser une étude prospective sur l'évolution des emplois, métiers et compétences dans les entreprises de propreté et services associés, dont les résultats seront présentés début 2019.

Un groupe de travail paritaire relatif à la classification des emplois de la CCN sera mis en place au 1^{er} semestre 2019.

Article 5

Prime annuelle. – Revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir début 2019 au sujet de la prime annuelle dont les modalités sont fixées dans l'accord du 3 mars 2015 et son avenant n° 1 du 20 septembre 2017.

Article 6

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- date d'application de la grille 1 : applicable au 1^{er} janvier 2019 au plus tôt et à condition que l'arrêté d'extension du présent avenant ait été publié au *Journal officiel* avant le 15 décembre 2018. À défaut, la grille 1 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* ;
- date d'application de la grille 2 : 1^{er} juillet 2019, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* avant cette date.

Fait à Villejuif, le 11 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)