

Brochure n° 3173 | Convention collective nationale

IDCC : 3043 | **ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

**Avenant n° 25 du 18 octobre 2023**

à l'accord du 25 juin 2002  
relatif aux classifications

NOR : ASET2351174M

IDCC : 3043

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

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<sup>er</sup> | 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 légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure aux chapitres 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### **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 « 1 » ou « 2 », puis « 3 » 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 1 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'ASP 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 2024 venait rattraper la valeur de l'ASP 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*.

*(Voir page suivante.)*

## Grille de salaires « 1 »

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,06	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,49	
	MP2	15,77	
	MP1	14,92	
Chef d'équipe – CE	3	14,86	
	2	14,69	
	1	13,89	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,39	14,69
	2	13,39	13,62
	1	12,67	12,88
AQS	3	12,43	12,66
	2	12,33	12,56
	1	12,22	12,42
AS	ASCS	12,16	12,37
	ASC	12,08	12,31
	ASP	12,04	12,23
A : Propreté ou prestations associées.			
B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
* Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	20,86
	MA2	19,78
	MA1	17,43
Employés – EA	EA4	15,67
	EA3	14,33
	EA2	13,02
	EA1	12,15
* Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 576,66
	CA5	5 104,04
	CA4	4 809,20
	CA3	4 160,28
	CA2	3 722,67
	CA1	3 155,76

## Grille de salaires « 2 »

Applicable au 1<sup>er</sup> février 2024 au plus tôt (Si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,07	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,50	
	MP2	15,78	
	MP1	14,93	
Chef d'équipe – CE	3	14,87	
	2	14,70	
	1	13,90	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,40	14,70
	2	13,39	13,63
	1	12,68	12,89
AQS	3	12,44	12,66
	2	12,34	12,56
	1	12,22	12,43
AS	ASCS	12,16	12,38
	ASC	12,09	12,32
	ASP	12,05	12,23

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

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	20,87
	MA2	19,79
	MA1	17,43
Employés – EA	EA4	15,68
	EA3	14,34
	EA2	13,02
	EA1	12,15

\* Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 579,38
	CA5	5 106,53
	CA4	4 811,54
	CA3	4 162,31
	CA2	3 724,48
	CA1	3 157,30

### Grille de salaires « 3 »

Applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2024

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,21	
	MP4*	19,62	
	MP3	17,61	
	MP2	15,88	
	MP1	15,03	
Chef d'équipe – CE	3	14,96	
	2	14,79	
	1	13,98	

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,49	14,79
	2	13,48	13,72
	1	12,76	12,97
AQS	3	12,52	12,75
	2	12,41	12,64
	1	12,30	12,51
AS	ASCS	12,24	12,46
	ASC	12,17	12,39
	ASP	12,13	12,31

**A : Propreté ou prestations associées.**

**B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).**

\* Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	21,00
	MA2	19,92
	MA1	17,54
Employés – EA	EA4	15,78
	EA3	14,43
	EA2	13,11
	EA1	12,23

\* Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 614,74
	CA5	5 138,90
	CA4	4 842,04
	CA3	4 188,69
	CA2	3 748,09
	CA1	3 177,31

#### **Article 4 | 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 5 | 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 définies ci-dessous.

Date d'application de la grille 1 ou 2, selon le cas :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

– avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

ou

– à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1<sup>er</sup> février 2024 au plus tôt.

Date d'application de la grille 3 : au 1<sup>er</sup> juillet 2024, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* avant cette date.

*Fait à Villejuif, le 18 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 7 du 18 octobre 2023**

à l'accord du 3 mars 2015  
relatif à une prime annuelle

NOR : ASET2351175M

IDCC : 3043

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant l'accord du 3 mars 2015, et ses avenants, qui institue une prime annuelle dans le secteur de la propreté ;

Considérant l'article 2 de l'avenant n° 20 du 11 mai 2011 à l'accord sur les classifications d'emplois du 26 juin 2022 qui modifie l'intitulé de l'échelon « AS1 A » en « ASP A » au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon ASP A (ex AS1 A), peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Considérant la volonté des parties de se réunir conformément à l'accord du 7 décembre 2022 définissant l'agenda social prévisionnel pour 2023 ;

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modifications apportées à l'article 3 « Montant de la prime »**

Les deux « AS1 A » mentionnés dans cet article sont remplacés par « ASP A ».

Le tableau définissant le montant de la prime annuelle est ainsi modifié :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	16,3069 %
20 ans et plus	24,3548 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASPA.	

## **Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif à la prime annuelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, 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 3 | Durée. Dépôt. Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2024.

*Fait à Villejuif, le 18 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)