



## Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 - Textes Salaires - Avenant n° 19 du 4 septembre 2020 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications

Etendu par arrêté du 14 décembre 2020 JORF 1 janvier 2021

### IDCC

> 3043

### SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Villejuif, le 4 septembre 2020. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

FEP ; SNPRO,

> Organisations syndicales des salariés :

CSFV CFTC ; FS CFDT ; FNPD CGT ; FEETS FO,

### NUMÉRO DU BO

> 2020-41

## LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

> [Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011](#)

### Préambule

#### Article

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

#### Périmètre

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

### Article 2

En vigueur étendu

#### 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 au chapitre II et III du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

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.

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.

Cet accord sera prochainement actualisé dans le cadre de la négociation paritaire qui devrait s'ouvrir d'ici la fin de l'année, sur la base notamment des résultats des études menées en 2014 et en 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'observatoire des métiers et des qualifications.

## Article 3

En vigueur étendu

### 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 » 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 1er 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 1er janvier 2021 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 1er janvier 2021 (si la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel intervient avant le 1er janvier 2021)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,45	
	MP4*	17,08	
	MP3	15,32	
	MP2	13,81	
	MP1	13,06	
Chef d'équipe – CE	3	13,01	
	2	12,87	
	1	12,17	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,61	12,87
	2	11,73	11,92
	1	11,10	11,28
AQS	3	10,90	11,09
	2	10,80	10,99
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84
	2	10,59	10,78
	1	10,55	10,72
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*	18,28
	MA2	17,32
	MA1	15,28
Employés – EA	EA4	13,73
	EA3	12,56
	EA2	11,40
	EA1	10,64
* Assimilé cadre.		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 884,50
	CA5	4 470,54
	CA4	4 212,30
	CA3	3 643,92
	CA2	3 260,63
	CA1	2 764,08

Grille de salaires « 2 » applicable au 1er février 2021 au plus tôt (si la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel intervient à compter du 1er janvier 2021)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,46	
	MP4*	17,08	
	MP3	15,32	
	MP2	13,82	
	MP1	13,07	
Chef d'équipe – CE	3	13,02	
	2	12,88	
	1	12,18	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	12,61	12,88
	2	11,73	11,93
	1	11,11	11,29
AQS	3	10,90	11,10
	2	10,80	11,00
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84

	2	10,59	10,78
	1	10,56	10,72

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*	18,29
	MA2	17,33
	MA1	15,28
Employés – EA	EA4	13,74
	EA3	12,56
	EA2	11,41
	EA1	10,64

\* Assimilé cadre.

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 886,92
	CA5	4 472,75
	CA4	4 214,38
	CA3	3 645,72
	CA2	3 262,24
	CA1	2 765,45

## Article 4

En vigueur étendu

### 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

En vigueur étendu

### 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.

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

– avant le 1er janvier 2021 : la grille 1 est applicable au 1er janvier 2021 ;

ou

– à compter du 1er janvier 2021 : la grille 2 est applicable au 1er jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel et au 1er février 2021 au plus tôt.

