

**Avenant n° 41 du 1<sup>er</sup> février 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> avril 2023

NOR : ASET2350303M

IDCC : 2272

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

**MAIAGE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFTD ;**

**FO transport,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 41 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, en s'appliquant à toutes les entreprises

sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

## I. Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,338 euros et la partie fixe à 985,645 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

### Ouvriers. Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
I	1	170	1 723,11
	2	185	1 788,18
II	1	200	1 853,25
	2	210	1 896,63
	3	225	1 961,70
III	1	260	2 113,53
	2	280	2 200,29

### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
III	1	260	2 113,53
	2	280	2 200,29
IV	1	430	2 850,99
	2	580	3 501,69
V		760	4 282,53

### Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 heures/mois)
IV	1	430	34 211,83
	2	580	42 020,23
V		760	51 390,31

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 heures/mois)
VI		1120	70 130,47
VII		1470	88 350,07

## II. Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

### II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 75,96 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

### II.2. Indemnités de repas

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 9,90 € ;
- panier de nuit : 7,10 €.

## III. Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité, et ce même dans un horizon de relatif court terme.

En conséquence, les parties s'engagent à réexaminer la grille salariale de branche en cas de remontée durable et forte de l'inflation ayant un impact significatif sur le pouvoir d'achat.

## IV. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)