

Avenant n°27 a l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications

(Inséré à l'Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011)

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 : 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 au chapitre 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 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 :

| |
|-----------------------|
| Taux horaire x 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 en 2026 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.

GRILLE DE SALAIRES 2026

A. Grille applicable sur l'ensemble du territoire français (hors Mayotte) :

Entrée en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

| FILIERE EXPLOITATION | | | |
|----------------------|-------|--------------|-------|
| Niveau | Ech. | Taux horaire | |
| MAITRISE - MP | MP5* | 21,90 | |
| | MP4* | 20,25 | |
| | MP3 | 18,18 | |
| | MP2 | 16,39 | |
| | MP1 | 15,52 | |
| Niveau | Ech. | | |
| CHEF D'EQUIPE - CE | 3 | 15,44 | |
| | 2 | 15,27 | |
| | 1 | 14,43 | |
| Niveau | Ech. | A | B |
| ATQS | 3 | 14,95 | 15,27 |
| | 2 | 13,91 | 14,16 |
| | 1 | 13,17 | 13,39 |
| AQS | 3 | 12,92 | 13,16 |
| | 2 | 12,81 | 13,05 |
| | 1 | 12,70 | 12,91 |
| AS | ASCS* | 12,64 | 12,86 |
| | ASC* | 12,57 | 12,79 |
| | ASP* | 12,52 | 12,71 |

A : Propreté ou Prestations associées

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

* Assimilé cadre

| FILIERE ADMINISTRATIVE | | |
|------------------------|------|--------------|
| Niveau | Ech. | Taux horaire |
| MAITRISE - MA | MA3* | 21,68 |
| | MA2 | 20,56 |
| | MA1 | 18,11 |
| EMPLOYES - EA | EA4 | 16,29 |
| | EA3 | 14,89 |
| | EA2 | 13,54 |
| | EA1 | 12,63 |

| FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS | | |
|-------------------------------------|------|------------------------|
| Niveau | Ech. | REMUNERATION MENSUELLE |
| CADRES - CA | CA6 | 5795,71 |
| | CA5 | 5304,54 |
| | CA4 | 4998,10 |
| | CA3 | 4323,69 |
| | CA2 | 3868,89 |
| | CA1 | 3279,71 |

B. Grille applicable exclusivement à Mayotte :

Afin de tenir compte de la situation économique et sociale locale, une négociation spécifique portant sur la revalorisation de la grille applicable à Mayotte, définie par l'avenant n°26 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications du 5 mars 2025, est programmée le 15 janvier 2026.

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 (article 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 : 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 au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Fait à Villejuif, le 18 décembre 2025

Pour les organisations patronales :

Pour la FEP
Pour le SNPRO

Pour les organisations syndicales :

Pour la Fédération Nationale des ports et docks CGT,
Pour la Fédération des services CFDT,
Pour la CSFV-CFTC,