

Avenant n° 38 du 10 juin 2022
relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois

NOR : ASET2250861M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

FO Transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a été rédigé par les partenaires sociaux afin de supprimer le coefficient 160 de la grille de classification de la convention collective assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche assainissement et maintenance industrielle, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, et la suppression convenue n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

La suppression du coefficient 160 prévue dans le présent avenant, et les conséquences qu'elle implique, s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par cette suppression, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2 | *Modification de l'annexe I : classifications des emplois*

Les parties signataires décident de supprimer le coefficient 160 de la grille des classifications des emplois à l'annexe I de la convention collective assainissement et maintenance industrielle.

Les autres coefficients demeurent inchangés et restent applicables. Il existe désormais 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques, contre 8 niveaux précédemment.

Le découpage est le suivant :

Ouvriers – employés

		Coefficient
Niveau I	1 ^{er} échelon	170
	2 ^e échelon	185
Niveau II	1 ^{er} échelon	200
	2 ^e échelon	210
	3 ^e échelon	225
Niveau III	1 ^{er} échelon	260
	2 ^e échelon	280

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient
Niveau III	1 ^{er} échelon	260
	2 ^e échelon	280
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430
	2 ^e échelon	580
Niveau V		760

Cadres

		Coefficient
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430
	2 ^e échelon	580
Niveau V		760
Niveau VI		1120
Niveau VII		1470

Article 3 | *Mise en œuvre de la suppression du coefficient 160*

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard au 1^{er} mai 2022. Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Ils seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur soit coefficient 170.

Article 4 | Conséquences de la suppression du coefficient 160

Article 4.1 | Les salaires minima

La suppression du coefficient 160 a un impact au regard des salaires minima conventionnels. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés de ce coefficient supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minima conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'avenant n° 37 du 18 janvier 2022, est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

Article 4.2 | La prime d'ancienneté

De même, la prime d'ancienneté, prévue à l'article 5.3.2 du chapitre V de la convention collective assainissement et maintenance industrielle, s'applique désormais au personnel de niveau I à III (de niveau I à IV précédemment).

Il est convenu que pour les salariés concernés par la suppression du coefficient 160 et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la prime d'ancienneté sur la base du salaire minima en vigueur pour le coefficient supérieur, au plus tard à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 4.3 | Conséquences sur les autres dispositions conventionnelles

La suppression du coefficient 160 a pour conséquences de modifier la rédaction du contenu de certaines dispositions conventionnelles notamment :

- l'article 5.1.1 « Niveaux et échelons » qui est dorénavant rédigé ainsi : « Les emplois sont répartis sur 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques. »
- l'annexe I « Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle », alinéa 5 qui est désormais rédigé ainsi : « L'échelle hiérarchique unique comporte au total 7 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons. »
- l'annexe IV « Dispositions particulières aux cadres », article 8 « Contrat à durée déterminée à objet défini », alinéa 7 qui est désormais rédigé ainsi : « Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau IV de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes ».

Enfin, suite à la suppression du coefficient 160, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations pour étudier la rédaction des classifications plus particulièrement la définition des niveaux et des échelons.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les

articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minima de l'avenant n° 37, du 18 janvier 2022 actualisée au 1^{er} mai 2022

Salaires minima à compter du 1^{er} mai 2022

Les parties signataires décident de conserver, à compter du 1^{er} mai 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,089 euros et la partie fixe à 929,153 euros. Le coefficient 160 étant supprimé, il convient de porter, à titre dérogatoire, le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 645,58 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers – employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 603,15
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 645,58
	2 ^e échelon	185	1 685,66
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 747,00
	2 ^e échelon	210	1 787,89
	3 ^e échelon	225	1 849,23
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^e échelon	280	2 074,14

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^e échelon	280	2 074,14
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 687,52
	2 ^e échelon	580	3 300,91
Niveau V		760	4 036,97

Cadres

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	32 250,29
	2 ^e échelon	580	39 610,91

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V		760	48 443,66
Niveau VI		1120	66 109,16
Niveau VII		1470	83 283,95