



AVENANT N°38 RELATIF A L'ANNEXE I PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

PREAMBULE

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 : 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

GA BP

P.A HB

		Coefficient
NIVEAU I	1er échelon	170
	2ème échelon	185
NIVEAU II	1er échelon	200
	2ème échelon	210
	3ème échelon	225
NIVEAU III	1er échelon	260
	2ème échelon	280

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

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

CADRES

		Coefficient
NIVEAU IV	1 ^{er} échelon	430
	2 ^{ème} 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.

Il 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.

G. A. 43²
BP
GA

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.

GA

G.A

BSA

3
4/3

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 Secrétaire-greffier 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.

Signé à Paris, le 10 juin 2022.

La Fédération Nationale des Syndicats
de l'Assainissement et de la
Maintenance Industrielle (FNSA)

La Fédération Générale des Transports et
de l'Équipement (FGTE-CFDT)



La Fédération Nationale des Syndicats de
Transports CGT FNST-CGT

A. GUERIN 

La Fédération Force Ouvrière du Transport
(CGT-FO)



La Fédération Autonome des Transports
UNSA (FAT/UNSA)



**ANNEXE 1 GRILLE DES SALAIRES MINIMA de l'avenant n°37, du 18 janvier 2022
ACTUALISEE AU 1^{ER} MAI 2022**



SALAIRES MINIMA A 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 151,67h) à la valeur fixe de **1 645,58 euros**.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

OUVRIERS – EMPLOYES

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
NIVEAU III		140	1 603,15
NIVEAU I	1er échelon	170	1 645,58
	2ème échelon	185	1 685,66
NIVEAU II	1er échelon	200	1 747,00
	2ème échelon	210	1 787,89
	3ème échelon	225	1 849,23
NIVEAU II	1er échelon	260	1 992,35
	2ème échelon	280	2 074,14

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

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

G.A. DS
GA BP

CADRES

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
NIVEAU IV	1^{er} échelon	430	32 250,29
	2^{ème} échelon	580	39 610,91
NIVEAU V		760	48 443,66
NIVEAU VI		1120	66 109,16
NIVEAU VII		1470	83 283,95

G. A. 43 BP.

GA