

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 26 juin 2024
relatif aux salaires minimaux (Annexe III)

NOR : ASET2450664M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Media+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes applicables et les salaires minimaux hiérarchiques pour les classes d'emplois définis au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de mesurer et d'améliorer la performance des entreprises notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | **Salaires minimaux hiérarchiques**

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés en annexe au présent accord. Cette annexe est susceptible d'évoluer par accord de branche à la suite des négociations annuelles obligatoires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les éléments de salaire pris en compte dans le salaire minimum hiérarchique de la branche ainsi que les modalités de versement sont définis à l'article 7.1 de la convention collective.

Article 2 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.1. Égalité salariale et mesures permettant de l'atteindre

Les entreprises doivent garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de leur politique de rémunération, les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés et celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'adopter les mesures permettant de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que toutes les entreprises doivent respecter les stipulations conventionnelles de branche en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2253-1, 9° du code du travail).

2.2. Augmentation au retour de congé maternité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariées doivent, à leur retour de congé maternité, bénéficier :

- d'une part des augmentations générales décidées dans l'entreprise ;
- d'autre part de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26 du code du travail).

2.3. Plan d'action et index « Égalité professionnelle »

Toutes les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, ces entreprises doivent publier :

- la note globale de l'index « Égalité professionnelle » ;
- la note obtenue avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index.

Elles doivent également communiquer cette note avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index :

- d'une part à leur comité social et économique (CSE) ;
- d'autre part à l'inspection du travail (Dreets) sur le site www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise doit :

- en cas d'index inférieur à 75 points : mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois (3) ans ;
- en cas d'index inférieur à 85 points : fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à communiquer la moyenne des notes des entreprises de la branche obtenues dans le cadre de rapport de « situation comparée » présenté chaque année.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord annule et remplace tout accord de branche ayant pour objet de fixer des valeurs de salaires minimaux hiérarchiques précédemment conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Annexe III – Salaires minimaux de branche). Par conséquent, le glossaire du texte de base de la convention collective est modifié, la grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête est annexée à l'annexe IV « Enquêteurs », et les deux derniers paragraphes de l'article 7.1 de la convention collective sont supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent un salaire effectif au moins égal au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du Travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les stipulations du présent accord relatives aux salaires minimaux de branche permettant une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif (art. L. 2261-23-1 du code du travail). Certaines stipulations découlant d'obligations légales concernent néanmoins les seules entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Fait à Paris, le 26 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minimaux des « ETAM »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 €
1.2	250	1 845 €
2.1	275	1 875 €
2.2	310	1 905 €
2.3	355	2 045 €
3.1	400	2 185 €
3.2	450	2 340 €
3.3	500	2 490 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ETAM de vingt (20) euros par mois.

Salaires minimaux des « Ingénieurs et cadres »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 €
1.2	100	2 240 €
2.1	105	2 315 €
2.1	115	2 530 €
2.2	130	2 850 €
2.3	150	3 275 €
3.1	170	3 650 €
3.2	210	4 495 €
3.3	270	5 755 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ingénieurs et cadres (IC) de vingt (20) euros par mois.