

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE BRANCHE RELATIF AUX MONTANTS DES
RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2024**

Entre les organisations syndicales de salariés

- La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT
représentée par M. Emmanuel BECLERE

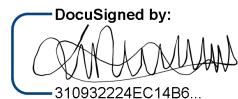
- La Fédération CFE-CGC-BTP
représentée par M. Patrick FABREGAS

DocuSigned by:

B9FA1E8E35B0465...

- La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT
représentée par M. Richard LOPEZ

- La Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FO
représentée par M. Laurent LE FLOCH

DocuSigned by:

310932224EC14B6...

- La Fédération Autonome des Transports Unsa-Autoroutes
représentée par M. Yannick MONÉ

d'une part,

DocuSigned by:

06284EE... CF54FC4B...

Et l'Association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers

Ci-après désignée « ASFA »,
représentée par sa Présidente de la Commission Sociale, Mme Aurélie DEBAUGE

DocuSigned by:

027C0E2579644B9...

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, le 19 juin 2024, à Paris,

En signant de manière électronique le présent accord, les parties signataires attestent le paraphe de chaque page et font valoir la mention « lu et approuvé » pour l'ensemble du document – [5 pages]

Préambule :

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche¹ repose sur les principes suivants :

- Il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche.
- Sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires 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.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 24 avril, le 22 mai et le 19 juin 2024,

Il a été convenu ce qui suit :**Article 1 : Objet**

Le présent accord est conclu en application de l'article L.2241-1 du Code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2 : Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 : Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2024

Le barème précédemment établi au titre de l'année civile 2023 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3,8% pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

¹ Cf. Accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020, 31.03.22 et 24.04.23.

Article 4 : Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

Article 5 : Objectif de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les parties signataires affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du Code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations, à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans l'accord de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022 et lors de sa commission de suivi annuelle, à savoir que lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L.2242-1-2°du Code du travail.

De même, conformément à la législation, 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 règlementaires en vigueur.

Article 6 : Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2024, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

Article 7 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 2024 pour évaluer les conséquences du comportement de l'inflation sur l'année 2024 et des éventuelles mesures gouvernementales décidées à cette période.

Article 8 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 9 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 10 : Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du Ministère du Travail, ainsi qu'auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES DE BRANCHE
POUR L'ANNÉE 2024**

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT 2024
EXÉCUTION	A	22 280 €
	B	22 722 €
	C	23 649 €
MAÎTRISE	D	24 925 €
	E	26 451 €
	F	28 270 €
	G	30 438 €
	H	33 104 €
CADRES	I	36 321 €
	J	40 242 €
	K	44 850 €
	L	50 997 €
	M	55 616 €
	N	61 849 €
	O	68 230 €
	P	74 608 €