

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Accord du 18 juillet 2025

Entre :

LA FEDERATION DES SERVICES ENERGIE ENVIRONNEMENT (FEDENE)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur Iwen ALLAIN, Président de la Commission Sociale

d'une part,

et :

LA FEDERATION NATIONALE DES SALAIRES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19

Représentée par :

LE SYNDICAT NATIONAL DU CHAUFFAGE ET DE L'HABITAT S.N.C.H affilié à la FEDERATION ENERMINE CFE-CGC

59/63 rue du Rocher – 75008 Paris

Représenté par :

LA FEDERATION NATIONALE DES SALAIRES DE LA CONSTRUCTION DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT CGT

Case 413 - 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Représentée par :

LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION

170, avenue Parmentier – CS 20006 - 75479 Paris cedex 10

Représentée par :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 : Revalorisation des Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 1 %.

Article 3 : Valeur du point

La valeur du point est portée à 45,45 € au 1^{er} juillet 2025.

Article 4 : Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties

Le coefficient minimum est porté à 65. Il remplace le coefficient 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations Minimales Annuelles
65	36 337
68	38 014
75	41 928
80	44 723
90	50 313
95	53 108
105	58 699
115	64 289
120	67 084
140	78 265
160	89 446
180	100 626

Pour rappel, la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMPAG) est obtenue par la multiplication de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification multipliée par 12,3.

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile, de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévu par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Article 5 : Egalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 : Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 : Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2025.

Article 9 : 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 ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 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 18 juillet 2025.

Accord rémunérations minimales Cadres du 18 juillet 2025.

Pour la Fédération

FEDENE

Iwen
ALLAIN
Signé le 2025-07-18 à
par Allain Iwen

Pour les organisations syndicales de salariés

FNCB-CFDT

Mikael
HENNETON
Signé le 2025-07-22 à
par Henne-ton Mikael
CFE-CGC

Patrick
LASNIER-CONFOLANT
Signé le 2025-07-21 à
par LASNIER-CONFOLANT
CGT

FO