

# Convention collective

## ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE



N° de brochure : 3309

N° IDCC : 2272

Date de dernière mise à jour : 2020-07-21



## **Sommaire**



|   |    |
|---|----|
| <b>Préambule</b> .....  | 1  |
| <b>Clauses générales</b> .....  | 1  |
| Chapitre Ier : Champ d'application .....  | 1  |
| Champ professionnel .....   | 1  |
| Champ géographique .....  | 1  |
| Catégories de salariés concernés .....  | 1  |
| Chapitre II : Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales .....   | 1  |
| Durée de la convention .....  | 1  |
| Révision .....  | 1  |
| Dénonciation .....  | 1  |
| Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale .....  | 1  |
| Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles .....  | 2  |
| Chapitre III : Droit syndical dans l'entreprise .....   | 2  |
| Libertés syndicales et d'opinions .....   | 2  |
| Egalité hommes/femmes .....   | 2  |
| Délégués du personnel et du comité d'entreprise .....   | 2  |
| Commission de conciliation .....  | 2  |
| Chapitre IV : Contrats de travail .....   | 3  |
| Embauchage - Contrat de travail .....   | 3  |
| Modification des contrats .....   | 3  |
| Contrats à durée déterminée .....   | 3  |
| Travail intermittent .....  | 3  |
| Période d'essai .....   | 3  |
| Garantie d'emploi en cas de maladie .....   | 3  |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail .....   | 4  |
| Indemnité de licenciement .....   | 4  |
| Chapitre V : Classification, rémunérations, primes et indemnités .....  | 4  |
| Classification des emplois .....  | 4  |
| Salaires minimaux conventionnels .....  | 4  |
| Ancienneté .....  | 4  |
| Déplacements .....  | 4  |
| Salaires réels .....  | 4  |
| Gratification annuelle : 13e mois .....   | 4  |
| Indemnisation des astreintes .....  | 5  |
| Chapitre VI : Durée du travail .....  | 5  |
| Horaires de travail .....   | 5  |
| Temps partiel .....   | 5  |
| Chapitre VII : Congés et absences .....   | 6  |
| Congés payés .....  | 6  |
| Congés exceptionnels pour événements familiaux .....  | 6  |
| Jours fériés .....  | 6  |
| Absences .....  | 6  |
| Absences pour maladie ou accident .....   | 6  |
| Indemnisation des absences pour maladie ou accident .....   | 6  |
| Chapitre VIII : Formation professionnelle hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail .....  | 6  |
| Formation professionnelle .....   | 7  |
| Hygiène et sécurité .....   | 12 |
| Chapitre IX : Retraite et prévoyance .....  | 13 |
| Retraite .....  | 13 |
| Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance .....   | 13 |
| Chapitre X : Conditions d'application .....   | 13 |
| Date d'application et avantages acquis .....  | 13 |
| Extension .....   | 13 |
| <b>Textes Attachés</b> .....  | 13 |
| Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle Convention collective nationale du 21 mai 2002 .....        | 13 |
| Ouvriers et employés .....  | 14 |
| Techniciens et agents de maîtrise .....   | 15 |
| Cadres .....  | 15 |
| Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés Convention collective nationale du 21 mai 2002 .....                   | 16 |
| Remplacement provisoire .....   | 16 |
| Rémunération pour travail du dimanche ou jour férié .....   | 16 |
| Rémunération pour travail de nuit .....   | 16 |
| Indemnités de repas .....   | 17 |
| Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002 .....  | 17 |
| Champ d'application - Définition .....  | 17 |
| Période d'essai .....   | 17 |
| Garantie d'emploi en cas de maladie .....   | 17 |
| Durée du travail .....  | 17 |
| Indemnités de licenciement .....  | 17 |
| Prévoyance .....  | 18 |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail .....   | 18 |
| Contrat à durée déterminée à objet défini .....   | 18 |
| Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective .....   | 19 |
| Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004 ..... | 19 |
| Avenant n° 1 du 7 janvier 2004 relatif à la période de travail de nuit .....  | 20 |
| Avenant n° 4 du 4 octobre 2004 relatif au départ en retraite .....  | 20 |
| Avenant n° 5 du 13 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....  | 20 |
| Préambule .....   | 20 |

|   |    |
|---|----|
| Avenant n° 8 du 24 janvier 2006 relatif à la durée du mandat des représentants élus du personnel .....  | 21 |
| Avenant n° 9 du 13 novembre 2006 relatif à l'organisation du temps de travail .....   | 21 |
| Préambule .....   | 21 |
| Champ d'application .....   | 21 |
| Modalités d'exercice .....  | 22 |
| Contingent d'heures choisies .....  | 22 |
| Encadrement des heures choisies .....   | 22 |
| Modalités de paiement des heures choisies .....   | 22 |
| Application de l'accord .....   | 23 |
| Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois (1) .....  | 23 |
| Préambule .....   | 23 |
| Avenant n° 12 du 26 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....  | 24 |
| Préambule .....   | 24 |
| Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres .....   | 25 |
| Préambule .....   | 25 |
| Accord du 26 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....  | 26 |
| Préambule .....   | 26 |
| Section 1 Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes .....  | 26 |
| Section 2 Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes .....                                      | 27 |
| Section 3 Dispositions finales .....  | 28 |
| Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif à la gratification annuelle .....   | 29 |
| Préambule .....   | 29 |
| Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles .....   | 29 |
| Préambule .....   | 30 |
| Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors .....   | 31 |
| Préambule .....   | 31 |
| Avenant n° 18 du 16 octobre 2009 à l'annexe IV relatif au contrat à durée déterminée .....  | 34 |
| Accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....                                       | 35 |
| Préambule .....   | 35 |
| Modalités de la répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....   | 35 |
| Adaptation des dispositions conventionnelles de branche .....   | 36 |
| Formalités .....  | 36 |
| Avenant n° 20 du 25 mars 2010 relatif à la prévoyance .....   | 36 |
| Accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise .....   | 37 |
| Préambule .....   | 37 |
| Avenant n° 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF .....   | 38 |
| Accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité .....   | 38 |
| Préambule .....   | 38 |
| Annexes .....   | 40 |
| Annexe I : Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi .....   | 41 |
| Annexe II : Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise .....  | 41 |
| Annexe III : Modèle de fiche individuelle de suivi (à titre indicatif) .....  | 43 |
| Avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention .....   | 44 |
| Adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention .....   | 45 |
| Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération .....  | 45 |
| Préambule .....   | 45 |
| Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé .....  | 47 |
| Préambule .....   | 48 |
| Annexe .....  | 50 |
| Accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social .....  | 50 |
| Avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle .....  | 52 |
| Préambule .....   | 52 |
| Avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2018 .....                      | 58 |
| Avenant n° 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1er janvier 2020 ..... | 58 |
| Préambule .....   | 58 |
| Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19 .....  | 59 |
| Préambule .....   | 60 |
| <b>Textes Salaires</b> .....  | 60 |
| Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires .....  | 60 |
| Salaires minima et primes 2006-2007 .....   | 60 |
| Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes .....  | 60 |
| Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009 .....  | 61 |
| Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas .....  | 62 |
| Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas .....   | 64 |
| Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas .....   | 65 |
| Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013 .....                               | 65 |
| Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014 .....                                       | 65 |
| Préambule .....   | 65 |
| Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017 .....  | 66 |
| Préambule .....   | 66 |
| I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2017 .....  | 66 |
| II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas .....   | 67 |
| III. - Dépôt et publicité .....   | 67 |
| Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018 .....  | 67 |
| Préambule .....   | 68 |
| I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2018 .....  | 68 |
| II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas .....   | 68 |
| III. - Dépôt et publicité .....   | 68 |
| Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019 .....         | 68 |
| Préambule .....   | 68 |

|   |         |
|---|---------|
| Textes parus au JORF .....  | JO-1    |
| Nouveautés .....  | NV-1    |
| <i>Recommandation patronale de la FNSA</i> .....  | NV-1    |
| <i>Avenant salaires minima indemnites d'astreintes et repas (11 février 2020)</i> ..... | NV-1    |
| Liste des sigles .....  | SIG-1   |
| Liste thématique .....  | THEM-1  |
| Liste chronologique .....   | CHRO-1  |
| Index alphabétique .....  | ALPHA-1 |





**Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002.  
Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.**

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement (FNSA) pour le SNCDL ; Syndicat national des collecteurs de déchets liquides ; Syndicat national des entreprises de service d'hygiène et d'assainissement (SNEA).         |
| Organisations de salariés | Fédération des syndicats Commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT. |
| Organisations adhérentes  | Fédération autonome des transports UNSA 56, rue du Faubourg-Montmartre 75009 Paris, par lettre du 10 juillet 2013 (BO n°2013-30)   |

**Préambule**

En vigueur étendu

La présente convention collective a pour ambition de n'être pas seulement un texte de référence juridique pour la profession de l'assainissement et de la maintenance industrielle, mais aussi un outil de travail pour l'avenir, permettant d'aider au dialogue dans l'entreprise et de favoriser le progrès social en facilitant la concertation.

**Clauses générales**

**Chapitre Ier : Champ d'application**

**Champ professionnel**

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention, rédigée en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Les employeurs en cause sont ceux exerçant leur activité dans la profession de l'assainissement et de la maintenance industrielle, cette activité consistant dans une ou plusieurs des spécialités suivantes :

- nettoyage, entretien et contrôle d'installations d'assainissement de toute nature ;
- curage des réseaux d'égouts, fossés, lagunes, etc. ;
- prétraitement des boues et des graisses ;
- entretien, maintenance et nettoyage industriels ;
- collecte des déchets industriels liquides ou pâteux et leur acheminement en vue de leur traitement ;
- nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager.

Les activités ci-dessus sont classées en général dans les rubriques 37.00Z, 38.12Z ou 81.22Z de la nomenclature des activités économiques en vigueur.

**Champ géographique**

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention s'applique aux entreprises exerçant l'activité ci-dessus sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre mer.

**Catégories de salariés concernés**

Article 1.3

En vigueur étendu

Tous les salariés liés par un contrat de travail avec les entreprises précitées bénéficient des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des voyageurs, représentants et placiers dits VRP qui ont un statut légal particulier et sont bénéficiaires d'une convention collective catégorielle.

**Chapitre II : Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales**

**Durée de la convention**

Article 2.1

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

**Révision**

Article 2.2

En vigueur étendu

La présente convention est révisable à tout moment.

La partie contractante qui entend user de cette possibilité doit adresser sa demande aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et joindre, à un avis motivé, un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations à ce sujet doivent commencer dans un délai maximal de 4 mois à compter de la date de réception de la demande et doivent se clore, dans les 6 mois suivants. A défaut de signature d'un nouveau texte, la clôture des débats donne lieu à un procès verbal ou à un ' relevé de conclusions ' indiquant succinctement le dernier état des négociations ou des positions respectives.

Lorsqu'un accord a été conclu, les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles demandes sur le même sujet dans les 12 mois suivants, sauf modifications législatives ou réglementaires.

Toute modification apportée au texte de la convention fait nécessairement référence à celle-ci et doit s'inscrire dans son plan. Il en est de même de tout additif.

**Dénonciation**

Article 2.3

En vigueur étendu

Toute dénonciation de la présente convention, même partielle, par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est soumise aux conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

**Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale**

Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties signataires estiment que les problèmes qui se posent ou qui se poseront doivent être étudiés en commun et surtout qu'ils ne pourront être résolus

dans l'avenir que par une large concertation avec toutes les instances intéressées, à l'échelon national.

Les évolutions techniques, les incidents conjoncturels, l'apparition de technologies nouvelles, les modifications de structure, la pénétration de processus informatiques ou automatisés, la nécessité d'optimiser l'utilisation des équipements créent des problèmes pour le personnel, des problèmes de formation, de qualification, d'adaptation, sans omettre les problèmes généraux et permanents de l'emploi.

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les problèmes de la profession, qu'il s'agisse des revenus et du niveau de vie, des classifications et des salaires minimaux, de l'égalité professionnelle, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, de l'hygiène et de la sécurité, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet. Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession.

Cependant, chaque réunion doit comporter un ordre du jour précis.

Cette commission se réunit au moins une fois par an, indépendamment des réunions habituelles, relatives par exemple aux salaires minimaux. Elle peut se réunir plus fréquemment en cas de circonstances exceptionnelles.

Elle comprend 2 représentants de chaque syndicat de salariés représentatif dans la profession et autant de représentants du syndicat des employeurs.

### **Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles**

#### **Article 2.5**

En vigueur étendu

1. Chaque organisation syndicale doit être parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour la représenter et participer aux réunions paritaires organisées par le syndicat employeur.

2. Les employeurs sont expressément invités à faciliter au maximum les déplacements de leurs salariés mandatés et à leur accorder les autorisations d'absences nécessaires pour leur permettre de participer tant aux réunions paritaires qu'aux réunions préparatoires organisées par leurs syndicats.

3. Les absences, des entreprises, des salariés participant aux réunions paritaires ou, si besoin, à la réunion préparatoire précédant celle-ci, ne doivent entraîner aucune diminution de leur rémunération et des avantages annexes (congrés payés, ancienneté, etc.). Le temps passé à ces réunions par les salariés bénéficiant d'heures de délégation n'est pas déduit de ces heures.

De même, s'agissant d'une activité syndicale d'intérêt social collectif et donc d'un prolongement de l'activité professionnelle, tout accident survenant pendant la durée des réunions doit être pris en charge par l'entreprise comme accident de travail ou de trajet, selon le cas.

4. La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à 2 mandataires salariés, les frais de déplacements déboursés, sur la base du tarif de 2e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas et d'hébergement pour 2 personnes par syndicat dans les limites mentionnées à l'avenant ' Salaires ' du 21 mai 2002, paragraphe E.

5. En cas de difficultés ou de différends entre employeurs et salariés au sujet de leur participation aux réunions prévues par la présente convention, les parties signataires conviennent de saisir au plus tôt, la commission paritaire ou une commission restreinte pour résoudre les éventuels problèmes et proposer aux parties en cause des solutions pratiques ou les aménagements nécessaires.

### **Chapitre III : Droit syndical dans l'entreprise**

#### **Libertés syndicales et d'opinions**

##### **Article 3.1**

En vigueur étendu

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 412-2, L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement.

Ces principes doivent être respectés par l'ensemble du personnel en particulier par les personnes investies d'autorité chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

De même, les entreprises doivent garantir le retour dans un emploi équivalent et dans la hiérarchie, des salariés qui ont assumé, pendant un certain temps, des fonctions syndicales à l'extérieur de l'entreprise avec l'ancienneté acquise au moment de leur départ.

#### **Egalité hommes/femmes**

##### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Il est rappelé que le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être respecté et que toutes mesures doivent être prises pour aboutir à résoudre ces inégalités, si elles étaient constatées.

La commission de conciliation doit mettre ce sujet à l'ordre du jour au moins tous les 3 ans.

#### **Délégués du personnel et du comité d'entreprise**

##### **Article 3.3**

En vigueur étendu

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprises est réglée, sauf accord d'entreprise, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A la demande des délégués en place, dans le cas de fin anticipée de mandats de délégués du personnel - ou de la délégation unique - des élections partielles sont organisées dans les cas prévus et aux conditions fixées par le code du travail pour le remplacement des membres du comité d'entreprise.

Il importe de rappeler la très grande valeur du comité d'entreprise pour étudier toutes les questions de son ressort qui se posent dans l'entreprise et contribuer ainsi par un dialogue régulier à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré par une subvention de l'entreprise égale, chaque année, à 0,4 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 434-8 du code du travail (1).

Ce pourcentage minimal de 0,4 % inclut les subventions et les dépenses d'activités sociales et culturelles qui existeraient dans les entreprises au moment de la signature de la présente convention (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

#### **Commission de conciliation**

##### **Article 3.4**

En vigueur étendu

Elle a pour objet de tenter de résoudre, par la négociation, les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise dépourvue de représentant du personnel, afin d'aboutir à une solution amiable.

La commission est composée de professionnels, salariés des entreprises ou employeurs, à raison de :

- 2 représentants des organisations syndicales choisies par les salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant d'employeurs représentant le syndicat patronal.

Elle est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants. La demande de réunion est écrite et relate l'origine et l'étendue du différend. L'organisation patronale en assure l'envoi aux organisations syndicales concernées si elles sont plusieurs.

La commission se réunit dans les 30 jours à compter de sa saisine. Les réunions ont lieu soit à Paris au siège du syndicat des employeurs, soit à l'échelon local.

La commission de conciliation entend, ensemble, les 2 parties intéressées, assistées chacune de son mandataire syndical.

A défaut de conciliation, lorsque la solution ne relève pas de la seule gestion de l'entreprise, la commission envoie aux 2 parties un rappel des règles juridiques applicables en l'espèce.

Les travaux de la commission de conciliation font périodiquement l'objet d'un rapport pour informer les entreprises et les salariés des possibilités et de l'intérêt de cette procédure amiable.

Le recours à la commission n'exclut pas la possibilité de porter les litiges individuels devant les tribunaux compétents.

#### **Chapitre IV : Contrats de travail**

##### **Embauchage - Contrat de travail**

###### Article 4.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 27 mai 1998, M. Mizon c/ M. Saint-Olive et autres) aux termes de laquelle, en cas de modification de contrat de travail proposée pour un motif non économique, le simple refus de cette modification opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

##### **Modification des contrats**

###### Article 4.2

En vigueur étendu

Toute modification d'un contrat à durée indéterminée portant sur un élément substantiel doit faire l'objet d'un document écrit qui précise la ou (les) modalité(s) nouvelle(s) avec leur(s) date(s) ou délai d'application.

Le document original, signé de l'employeur, est remis ou envoyé à l'intéressé. La copie, signée de ce dernier, est conservée par l'employeur et a valeur d'avenant au contrat de travail.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 27 mai 1998, M. Mizon c/ M. Saint-Olive et autres) aux termes de laquelle, en cas de modification de contrat de travail proposée pour un motif non économique, le simple refus de cette modification opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

##### **Contrats à durée déterminée**

###### Article 4.3

En vigueur étendu

Comme indiqué à l'article 4.1 ci-dessus, le contrat de travail est normalement à durée indéterminée.

Cependant, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les conditions précisées par le code du travail. En cas de surcharge de travail, les contrats à durée déterminée ne doivent pas avoir une durée supérieure à 12 mois, renouvellement compris, sauf en cas de remplacement d'un salarié.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée est prioritaire pour tout embauchage à un poste similaire en contrat à durée indéterminée, vacant ou à créer.

##### **Travail intermittent**

###### Article 4.4

En vigueur étendu

Le contrat de travail intermittent n'est pas un contrat précaire comme le contrat à durée déterminée. Il a un caractère permanent puisqu'il prévoit de façon régulière, des périodes de travail chaque année. Il est donc à durée indéterminée et toutes les dispositions de la convention collective lui sont applicables.

En application de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que ce type de contrat peut être utilisé pour les emplois d'opérateurs, aides opérateurs et techniciens (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

##### **Période d'essai**

###### Article 4.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### **Garantie d'emploi en cas de maladie**

###### Article 4.6

En vigueur étendu

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues aux articles 7.4 et 7.5, les absences qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant les délais suivants qui varient en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :

- entre 2 et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ;
- après 10 ans d'ancienneté : 12 mois (1).

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il reste possible pendant ces délais.

Le salarié embauché en remplacement du salarié licencié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

Pour faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés en raison de l'obligation de les remplacer du fait de leur absence pour raison de santé, l'employeur doit leur accorder une priorité de réembauchage aux conditions suivantes :

- le salarié doit adresser à l'entreprise copie de sa déclaration d'aptitude ;
- il n'est prioritaire que pour le premier emploi équivalent à celui qu'il occupait avant la rupture du contrat de travail, proposé dans les 2 ans suivant le licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-3 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 7 octobre 1992, Mlle Marchais c/ SA

## **Préavis en cas de rupture du contrat de travail**

### Article 4.7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Indemnité de licenciement**

### Article 4.8

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, licencié avant l'âge normal de la retraite, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité est égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté. Elle est majorée de 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

(A titre d'exemple, l'indemnité ci-dessus est de 2 mois après 10 ans d'ancienneté et de 4,25 mois après 15 ans d'ancienneté).

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 des salaires des 12 mois précédant la rupture du contrat dans des conditions normales d'exécution du contrat.

## **Chapitre V : Classification, rémunérations, primes et indemnités**

### **Classification des emplois**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

##### 5.1.1. Niveaux et échelons.

Dès l'embauche d'un salarié, son emploi doit être classé en fonction de l'activité qu'il doit exercer.

La classification permet de situer les emplois dans la hiérarchie en analysant toutes leurs caractéristiques. Elle figure à l'annexe I de la présente convention.

Les emplois sont répartis sur 8 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques.

Chaque fonction doit être classée d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les définitions de ceux-ci, s'il en existe plusieurs. Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle.

La classification distingue les différentes catégories d'emplois, tels que ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens ou cadres. Mais il n'existe qu'une seule échelle hiérarchique. En outre, la classification comporte des ' passerelles ' c'est-à-dire que l'échelon le plus élevé d'une catégorie a la même valeur que le moins élevé de la catégorie suivante, ce qui a pour but de permettre et de faciliter les promotions en cours de carrière.

Le classement d'un emploi détermine son échelon hiérarchique et, en conséquence, le salaire minimal correspondant.

##### 5.1.2. Classement du personnel à compétences multiples.

Le salarié assurant, de manière permanente et formalisée par contrat, plusieurs emplois relevant de classements différents, doit, dès son entrée en fonction, bénéficier du classement le plus élevé, dès lors qu'il occupe l'emploi correspondant pendant au moins la moitié de la durée annuelle du travail.

Si le salarié n'occupe l'emploi le mieux classé que moins de la moitié de la durée annuelle du travail, il bénéficie du salaire minimal de ce poste pour le temps durant lequel il l'occupe effectivement, sans pouvoir prétendre à un relèvement de classification.

### **Salaires minimaux conventionnels**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Ils sont établis par accord paritaire entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés, sur la base de la classification des emplois de la profession.

Le barème comporte pour chaque échelon hiérarchique un montant minimal de salaire mensuel calculé en multipliant son coefficient par une valeur de point et en ajoutant au produit obtenu une partie fixe commune aux différents échelons.

Il figure séparément à l'avenant ' Salaires ' du 21 mai 2002, paragraphe A, de la présente convention, pour faciliter les mises à jour régulières.

### **Ancienneté**

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Déplacements**

#### Article 5.4

En vigueur étendu

Les déplacements quotidiens sont réglés dans le cadre de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est amenée à faire travailler des salariés à des distances telles qu'il ne leur est pas possible de regagner leur domicile chaque soir, ils sont, soit remboursés en fonction de leurs frais réels sur justificatifs, soit indemnisés par une allocation forfaitaire.

### **Salaires réels**

#### Article 5.5

En vigueur étendu

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. Les rémunérations sont fixées dès l'embauche, sur une base mensuelle, par accord entre l'employeur et le salarié. Elles sont établies pour la durée de travail effectif prévue au contrat.

La rémunération effective mensuelle doit être, au total, compte tenu des éléments la constituant, au moins égale au minimum conventionnel de l'échelon en cause à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires, des diverses primes et indemnités fixées par la présente convention et des remboursements de frais (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

### **Gratification annuelle : 13e mois**

#### Article 5.6

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle selon lequel il ne peut y avoir de différence de traitement entre les salariés selon le mode de rupture du contrat de travail.  
(Arrêté du 25 juillet 2008, art. 1er)

## Indemnisation des astreintes

### Article 5.7

En vigueur étendu

#### Préambule.

L'astreinte est due à la nécessité inhérente à la profession de répondre aux appels des clients afin d'assurer - en dehors de l'horaire normal de travail, des chantiers en cours et des activités programmées - les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état.

L'astreinte n'est pas un temps de travail. Pendant sa durée, le salarié est libre de vaquer aux occupations de son choix, à condition de rester disponible et de pouvoir, grâce aux moyens mis à sa disposition par l'entreprise, répondre au premier appel et rejoindre dans les plus brefs délais le lieu de travail indiqué.

#### A. - Organisation.

Les astreintes doivent être organisées à l'avance par l'établissement d'un roulement du personnel d'astreinte, afin que ce ne soit pas toujours les mêmes personnes qui soient d'astreinte pendant les repos quotidiens ou hebdomadaires.

Les moyens à mettre en place pour alerter les personnes d'astreinte ou pour leur permettre de rejoindre au plus vite le chantier sont définis dans chaque entreprise.

La désignation des personnels concernés doit être établie 1 mois à l'avance, sauf en cas de décalages après des interventions d'urgence.

Tout salarié empêché pour convenance personnelle peut être remplacé. Il communique, dans les meilleurs délais, le nom de son remplaçant qui doit être agréé par son responsable hiérarchique.

Dans les entreprises dont l'effectif ne permet pas d'organiser une telle rotation, un accord interne doit préciser l'organisation des astreintes.

#### B. - Indemnisation.

En contrepartie des contraintes résultant de l'astreinte, les indemnités minimales suivantes sont dues selon que l'astreinte a lieu :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi dimanche) ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours).

Elles sont dues, que le salarié ait été appelé à travailler ou pas.

Leurs montants sont indiqués à l'avenant ' Salaires ' du 21 mai 2002, paragraphe C.

#### C. - Rémunération des heures travaillées et repos.

Les heures travaillées durant la période d'astreinte sont payées conformément aux dispositions légales applicables à la rémunération du temps de travail.

Par accord entre l'employeur et le salarié, le paiement peut être remplacé partiellement ou en totalité par un temps de repos équivalent au temps travaillé, majoré le cas échéant dans les mêmes proportions que le taux horaire. Ce repos doit être pris dans les 15 jours suivants le dernier jour de l'astreinte en cause.

Dans les entreprises où l'effectif ne permet pas l'application de ces dispositions, les règles applicables figurent dans l'accord interne mentionné à l'alinéa A.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 221-12 du code du travail, lorsqu'une intervention est effectuée durant le repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

#### D. - Contrôle.

Conformément à la loi, il est indiqué chaque mois, à chaque salarié, le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé et l'indemnité correspondante perçue.

Cette indication doit être portée sur le bulletin de paye ou sur tout document annexe.

## Chapitre VI : Durée du travail

### Horaires de travail

#### Article 6.1

En vigueur étendu

1. Pour les entreprises n'ayant pas adopté de modulation, les éventuelles heures supplémentaires donnent lieu aux majorations réglementaires, payables chaque mois.

2. Le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations peut être remplacé par un repos équivalent.

3. Les repos au titre des bonifications des heures supplémentaires instituées par l'article L. 212-5 du code du travail peuvent être remplacés par le versement de salaires équivalents, majorés au taux de la bonification.

4. Le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent utiliser, sans autorisation de l'inspection du travail, lorsque l'activité l'exige, reste fixé à 180 heures jusqu'à la conclusion d'un avenant à la présente convention qui devra intervenir avant la fin des périodes transitoires relatives à la durée légale dans les différentes catégories d'entreprises.

### Temps partiel

#### Article 6.2

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention.

Les éventuels droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

La durée minimale d'une période continue de travail au cours d'une journée ne peut, en aucun cas, être inférieure à une demi-journée sauf pour les emplois qui ne relèvent pas de l'activité principale de l'entreprise, auquel cas la durée ne peut être inférieure à 1 heure.

Conformément aux articles L. 212-4-4 et suivants, les modalités complémentaires ci-après doivent être appliquées dans les entreprises :

#### A. - Passage à temps plein.

Les personnes engagées à temps partiel au moment de leur embauchage bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils sont avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher pour des postes de cet échelon.

#### B. - Passage à temps partiel.

Les personnes travaillant à temps plein peuvent demander à être à temps partiel.

La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée.

L'employeur accède à cette demande, dans la mesure du possible, si des emplois de cette nature et pour cette qualification sont prévus dans l'entreprise.

Dans le cas contraire, il adresse une réponse motivée, au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en tenant compte de la situation familiale des demandeurs.

#### C. - Heures complémentaire (1).

Le contrat de travail doit préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Pour assurer le plus de souplesse possible dans l'organisation du travail en raison des fréquentes urgences, les parties signataires conviennent de porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat, la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires. (1)

#### D. - Délai de prévenance.

Il est rappelé que le délai de prévenance, lorsque l'horaire habituel doit être modifié, est fixé à 7 jours.

(1) Paragraphe exclu de l'extension, contenant toutes les clauses obligatoires prévues au 2e alinéa de l'article L.212-4-4 du code du travail pour la mise en place du travail à temps partiel modulé, à l'exception de celle relative à la limitation du nombre d'interruptions d'activité en cours d'une même journée (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

### Chapitre VII : Congés et absences

#### Congés payés

##### Article 7.1

En vigueur étendu

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de fermeture annuelle de l'entreprise, ils sont pris pendant cette période, le surplus de congés étant pris par roulement.

En raison des contraintes de la profession, il est habituel que les entreprises ne ferment pas et qu'en conséquence, les congés soient pris par roulement.

Pour permettre l'organisation de ces roulements et faciliter l'étalement des vacances, la période de congés prévue à l'article L. 223-7 du code du travail est fixée sur toute l'année, c'est-à-dire du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

A la demande du salarié, la durée minimale du congé qui, aux termes de l'article L. 223-8 doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre, peut être réduite pour être reportée dans le reste de l'année.

#### Congés exceptionnels pour événements familiaux

##### Article 7.2

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés, sur justificatifs, dans les cas suivants :

- naissance et adoption : 3 jours ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- pacs : 1 jour (1) ;
- décès du conjoint : 3 jours (2) ;
- décès d'un enfant : 3 jours (3) ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un grand-parent : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour.

Ces périodes sont indemnisées à condition d'avoir été effectivement prises dans les 15 jours entourant l'événement.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-45 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le 4e alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

#### Jours fériés

##### Article 7.3

En vigueur étendu

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Les jours ouvrés actuellement fériés au moment de la signature de la présente convention sont tous indemnisés dans le cadre du paiement au mois. En d'autres termes, le chômage d'une fête légale ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

#### Absences

##### Article 7.4

En vigueur étendu

Tout salarié absent à son travail doit, dans toute la mesure du possible, avertir, par tout moyen à sa convenance, son employeur - ou le faire avertir - avant le début du travail et, en tout état de cause, dès le début de la journée manquée.

#### Absences pour maladie ou accident

##### Article 7.5

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur comme prévu à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

Lorsque l'absence a duré plus de 20 jours, le salarié doit prévenir, dès que possible, son employeur de son intention de reprendre son travail, afin que ce dernier puisse organiser, en temps utile, la visite obligatoire de reprise devant le médecin du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 241-51 du code du travail.

#### Indemnisation des absences pour maladie ou accident

##### Article 7.6

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical, le salarié concerné bénéficiera des dispositions d'indemnisation définies à l'article 9.2.1 à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans un pays de l'union européenne.

### Chapitre VIII : Formation professionnelle hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail

## Formation professionnelle

### Article 8.1

En vigueur étendu

#### 8.1.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### 8.1.1.1. Missions :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension européenne : identifier les sources d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études diverses ...) ; collecter les informations ; analyser et synthétiser les données ; afin :

- d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
- d'accompagner la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession ;
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences ;
- de permettre à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation d'établir et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

##### 8.1.1.2. Pilotage :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, placé sous la responsabilité de la FNSA, est piloté par la commission nationale paritaire de l'emploi, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 2.4 de la présente convention. Dans le cadre de la politique de formation définie par la branche professionnelle, la CPNE préconise des axes d'études, donne son avis sur le financement des missions de l'observatoire et rend compte à la commission sociale paritaire des travaux réalisés.

##### 8.1.1.3. Financement et gestion :

Cet observatoire est financé par les OPCA au titre de l'enveloppe financière négociée dans le cadre de leur convention d'objectifs et de moyens. Dans ce cas, la branche doit remettre à l'OPCA une proposition de plan de travail pour l'année suivante qui doit être validé par le CA national des OPCA.

#### 8.1.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Cette commission a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités de la branche, en matière de formation, de formuler à cet effet, et après examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications professionnelles établies par l'observatoire prospectif des métiers, toutes observations et propositions utiles et suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Elle est constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et autant de représentants du syndicat des employeurs de la branche.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège à terme échu des mandats lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE.

Elle se réunit au moins deux fois par an et suivant un calendrier fixé par avance. L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre le président et le vice-président. Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche peut demander à ajouter une question à l'ordre du jour en adressant sa demande au secrétariat de la CPNE au moins 3 semaines à l'avance.

La CPNE a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des certificats de qualification professionnelle. À ce titre, elle est plus particulièrement chargée du suivi de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

En matière d'emploi, elle a une mission générale d'information et de propositions. À ce titre, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### 8.1.3 L'accès à la formation.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle privilégient l'accès de tous les salariés à la formation et souhaitent la mise en œuvre de tous les dispositifs visés ci-dessous. La branche souhaite développer des formations qualifiantes et diplômantes justifiées par l'évolution de la profession. A ce titre, elle s'engage à participer à l'élaboration ou à l'adaptation de formations aboutissant à des diplômes de l'éducation nationale, à des titres homologués ou à des certificats de qualification professionnelle définis par la branche.

##### 8.1.3.1. L'apprentissage :

Le recrutement et l'intégration des jeunes sont reconnus comme une action prioritaire. L'apprentissage est une voie de formation diplômante à privilégier. Les entreprises sont ainsi invitées à recourir aux contrats d'apprentissage et attacheront une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

L'entreprise veillera à respecter l'adéquation entre le diplôme préparé avec les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pendant la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

##### 8.1.3.2. Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation concernant les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification l'oblige pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an et les bénéficiaires d'un minimum social.

La durée des actions de formation est au minimum comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dans tels cas :

- lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- pour la mise en œuvre du CQP AMI.

La CPNE pourra réviser, annuellement, le taux si besoin.

##### 8.1.3.3. La période de professionnalisation :

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la profession en leur permettant de consolider leur qualification professionnelle ou d'en acquérir une nouvelle. Elle comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en particulier au management des équipes en vue de leur adaptation aux évolutions technologiques.

Les actions éligibles sont des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ; des actions permettant l'accès à une certification

inscrite à l'inventaire de la CNCP ; les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de branche et qualifiantes mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces actions doivent permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment européennes ; à la prévention des risques et de la sécurité ; à l'encadrement et au management des équipes ; à l'acquisition de nouvelles compétences (ex. : permis poids lourd).

Dans la profession, les emplois directement concernés par les évolutions technologiques seront prioritaires.

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre en faveur des salariés du secteur en CDI, en contrats aidés en CDD ou CDI et plus particulièrement les salariés des premiers niveaux de qualification ; les salariés de plus de 45 ans ; les salariés en situation de mobilité ; les salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions.

#### 8.1.3.4. Les plans de formation :

Afin de promouvoir les projets de formation professionnelle, les entreprises, quel que soit leur effectif, s'emploieront à élaborer des plans de formation pluriannuels prenant en compte les différents types d'actions :

- actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés ;
- actions liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, document de référence, sera l'occasion pour les entreprises, de réfléchir, outre la négociation annuelle sur la formation professionnelle, aux grandes orientations à 3 ans en matière de formation professionnelle et à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise. Par ailleurs, il conviendra de prendre en compte les souhaits d'adaptation et d'évolution personnelle de leurs salariés. L'accent sera mis sur les actions prioritaires et sur les publics prioritaires.

Chaque année cette réflexion sera précédée d'un bilan des actions engagées au cours de l'année précédente.

Le plan de formation permet de mettre en place de manière pratique la politique de formation de l'entreprise. Il retrace l'ensemble des actions de formation mises en œuvre au profit des salariés afin de développer en parallèle l'évolution professionnelle des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du personnel seront étroitement associés à ces réflexions nonobstant le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les actions de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnels handicapés, les salariés âgés pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression professionnelle.

#### 8.1.3.5 Compte personnel de formation

##### 8.1.3.5.1 Ouverture du compte (1)

À compter du 1er janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

##### 8.1.3.5.2 Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

*Pour les salariés à temps plein, le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. (2)*

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. Dans ce cas, l'accord collectif doit prévoir un financement spécifique de ces heures supplémentaires (minimum 13 €/ heure de CPF supplémentaire accordée dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise ou de groupe).

##### 8.1.3.5.3 Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de départ de l'entreprise et ce quel que soit le motif ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

##### 8.1.3.5.4 Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/ mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation et elles seront perdues, faute d'utilisation, au 31 décembre 2020.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés sur l'ouverture, la gestion et la consultation de leur compte personnel de formation.

##### 8.1.3.5.5 Fermeture du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

##### 8.1.3.5.6 Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015 délivrées par l'employeur.

Les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1er janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- en priorité ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

##### 8.1.3.5.7 Typologie des actions éligibles (3)

Sont éligibles de droit au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Le bilan de compétences ;
4. Les actions de formation pour les repreneurs/ créateurs d'entreprises.

##### 8.1.3.5.8 Listes des instances paritaires



Sont également éligibles, sous réserve de figurer sur une liste établie par les partenaires sociaux :

5. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
6. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;
7. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Il existe ainsi 3 listes de formations éligibles par les salariés :

1. La liste élaborée par la CPNE de la branche ;
2. La liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;
3. La liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

La liste CPNE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les partenaires sociaux de la branche.

#### 8.1.3.5.9 Modalités de mobilisation du CPF de tout ou partie sur le temps de travail

Le salarié prend l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès et son refus ne constitue pas une faute.

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le calendrier dans les cas suivants :

- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- accompagnement VAE ;
- bilan de compétences ;
- formation pour les créateurs/ repreneurs d'entreprises ;
- situations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;
- formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation pour les autres formations éligibles que celles indiquées ci-dessus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération.

#### 8.1.3.5.10 Modalités de mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié effectue sa demande auprès de l'OPCA auquel l'entreprise verse sa contribution légale. Il n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. Par conséquent, il peut choisir d'informer ou non son employeur de son départ en formation. Son choix est sans incidence sur le financement de la formation par l'OPCA.

#### 8.1.3.5.11 Abondement

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

*Cet abondement peut provenir de différentes sources (4) :*

- employeur ;
- titulaire du CPF ;
- l'OPCA ;
- l'État ;
- la région ;
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés ;
- la CNAV.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'au moment de l'élaboration du bilan d'étape professionnel, il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3 000 € par salarié concerné, 3 600 € pour un salarié à temps partiel.

Ces abondements n'entrent ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le plafond de 150 heures.

#### 8.1.3.5.12 Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Éventuellement, le salarié peut participer en cas de " reste à charge " et sous réserve de recueillir son accord exprès.

#### 8.1.3.6. Le congé individuel de formation :

La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises autoriseront les absences autant que faire se peut, afin de faciliter, l'accès des salariés au dispositif accordé.

Enfin, le salarié a la possibilité de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) en cofinancement d'un CIF.

#### 8.1.3.7. La validation des acquis de l'expérience :

Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La profession souhaite accompagner les démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 " Typologie des actions éligibles "). Ces actions pourront être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

#### 8.1.3.8. Conseil en évolution professionnelle :

Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit en prenant rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- les missions locales ;
- les OPACIF ;
- et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes : un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

#### 8.1.4. L'accompagnement de la formation.

Pour contribuer à la réussite de l'ensemble des actions, intégration des jeunes par la voie de l'apprentissage, contrats et période de professionnalisation et plus généralement le développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, les parties signataires conviennent de promouvoir l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des salariés dans leurs démarches formation professionnelle tout au long de la vie.

##### 8.1.4.1. Tutorat et accompagnement professionnel :

L'accompagnement du jeune en entreprise doit être assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats de professionnalisation et toutes autres actions dans le cadre du plan de formation des entreprises. Son rôle consiste à favoriser l'intégration des salariés, transmettre ses savoirs et ses savoir-faire en situation de travail, évaluer les salariés et dialoguer avec les organismes de formation.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage ou le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des salariés placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques.

Il appartiendra de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la valorisation de leurs missions, notamment dans l'appréciation professionnelle de leur participation active et efficace à la formation des jeunes au sein de l'entreprise.

Les actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale pourront être pris en charge sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe, joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences de la branche. Les entreprises doivent intégrer dans l'organisation du travail du personnel d'encadrement, cette dimension formatrice notamment en les informant des dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constitueront des actions prioritaires.

##### 8.1.4.2. Entretien professionnel :

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, (ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié qui permet de vérifier si au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise le salarié a :

- bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;
- suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'une information sur les dispositifs de formation existants notamment la VAE et le CPF et d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Enfin les représentants du personnel titulaire et les délégués syndicaux peuvent demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à un dialogue constructif entre les salariés et leur employeur dans un intérêt réciproque.

#### 8.1.4.3. Passeport formation :

Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. À ce titre, il dispose d'un passeport formation et est responsable de son contenu ainsi que de son utilisation.

Toutes les formations devront donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justifiant de l'acquisition des compétences correspondantes par le salarié à l'issue de la formation.

Dans ce sens le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

#### 8.1.4.4. Bilan de compétences :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences afin d'analyser ses compétences individuelles et professionnelles, de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

L'attribution et la réalisation du bilan de compétences se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le salarié ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétence est seul destinataire des résultats de ce bilan, lesquels ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec l'accord de l'intéressé.

#### 8.1.5. Dispositions financières et organisme mutualisateur.

Les entreprises de la profession doivent concourir au développement de la formation professionnelle en participant chaque année à son financement.

##### 8.1.5.1. Contribution des entreprises employant moins de 11 salariés :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-dessous :

| Contribution à verser à l'OPCA |                       |        |                     |     |     |      |
|--------------------------------|-----------------------|--------|---------------------|-----|-----|------|
| Effectif de l'entreprise       |                       | Plan   | Professionalisation | CPF | CIF | FPSP |
| Moins de 11 salariés           | 0,55 % versé à l'OPCA | 0,40 % | 0,15 %              | -   | -   | -    |

##### 8.1.5.2. Contribution des entreprises employant 11 salariés et plus :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-après.

| Contribution à verser à l'OPCA |  |        |                     |        |        |        |
|--------------------------------|--|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| Effectif de l'entreprise       |  | Plan   | Professionalisation | CPF    | CIF    | FPSP   |
| 11 à moins de 50 salariés      | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | 0,20 % | 0,30 %              | 0,20 % | 0,15 % | 0,15 % |
| 50 à moins de 300 salariés     | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | 0,10 % | 0,30 %              | 0,20 % | 0,20 % | 0,20 % |
| 300 salariés et plus           | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | -      | 0,40 %              | 0,20 % | 0,20 % | 0,20 % |

##### 8.1.5.3. Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation :

Afin d'assurer le financement des priorités définies par le présent accord, il est convenu que les sommes dues au titre de la professionnalisation seront affectées de la façon suivante :

- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
- 25 % pour le financement des contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour la formation des tuteurs et l'aide à la fonction tutorale.

Cette répartition pourra être modifiée par la CPNE si elle s'avère inadaptée à des exigences particulières de la profession.

Enfin, les entreprises ont la possibilité, au-delà de leur obligation légale, de verser des contributions volontaires à leur OPCA pour bénéficier de son offre de services.

##### 8.1.5.4. OPCA :

Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants (5) :

- l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel ; ou
- l'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la professionnalisation ainsi que, le cas échéant, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'un des deux OPCA désignés ci-dessus.

Enfin conformément à la nouvelle réforme, les partenaires sociaux informent les entreprises de la branche de la possibilité de s'adresser aux deux OPCA interprofessionnels, aux OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) ou aux organismes consulaires, à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

##### 8.1.6. Institutions représentatives du personnel.

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de salariés se fasse de manière équitable.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés au cours de réunions annuelles obligatoires.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés, les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA, et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission, via la BDES.

Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de ces jeunes.

##### 8.1.7. Portée de l'accord

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

(1) L'article 8.1.3.5.1 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail dans sa rédaction issue du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 8.1.3.5.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(3) L'article 8.1.3.5.7 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(4) L'alinéa 3 de l'article 8.1.3.5.11 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(5) Les deux premiers alinéas de l'article 8.1.5.4 de la convention sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 6332-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Hygiène et sécurité

### Article 8.2

En vigueur étendu

Compte tenu des dangers des travaux d'assainissement et de maintenance industrielle et des risques en matière d'hygiène et de sécurité, les parties signataires considèrent que la prévention est le moyen essentiel d'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans les entreprises et doit tenir compte des spécificités du secteur d'activités, des moyens d'intervention du personnel et de sa formation préalable.

A cet effet, la profession est associée aux travaux menés dans ses domaines d'activités par la CNAM et l'INRS.

De plus, les parties signataires s'engagent à promouvoir, dans la branche, les actions, publications et recommandations de ces organismes ou de tout autre de même nature et à en assurer régulièrement la diffusion.

#### 8.2.1. Objectifs.

Les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur et au personnel, quel que soit son niveau dans l'entreprise, de mettre en oeuvre, en particulier, les mesures qui suivent :

- veiller à faire respecter les conditions de sécurité ;
- en associant par le biais d'une information et d'une formation théorique et pratique, le personnel de tous niveaux (intérimaires et titulaires de contrats à durée déterminée compris) aux actions de prévention ;
- en s'assurant avant toute intervention, de la formation suffisante des salariés (et plus particulièrement de celle des intérimaires et des titulaires d'un contrat à durée déterminée) ;
- en informant le personnel de l'existence et des modalités du droit de retrait ;
- en mettant à la disposition immédiate des salariés des équipements de protection individuelle et des équipements de protection collective conformes aux normes en vigueur et adaptés aux travaux ;
- en s'assurant de l'entretien régulier des équipements de protection ;
- en fournissant aux ouvriers les équipements de travail nécessaires ;
- faire respecter les recommandations de la médecine du travail et, pour veiller à la protection individuelle du personnel, inciter au recours à la vaccination ;
- intégrer la notion de prévention dans l'exécution de tous travaux en rappelant notamment aux clients privés et publics les obligations légales et réglementaires (dont le droit de retrait) et en les informant sur les risques encourus ;
- faire respecter la réglementation relative aux plans de prévention ;
- veiller à la sécurité du public et des tiers ;
- assurer la circulation des informations relatives à la prévention et à la sécurité.

#### 8.2.2. Hygiène.

En raison du caractère salissant des travaux de la profession, les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment lavabos, douches et vestiaire.

Ces installations doivent être régulièrement entretenues et nettoyées.

#### 8.2.3. CHSCT.

- Rappeler aux entreprises d'assainissement et de maintenance industrielle l'obligation d'avoir un CHSCT dans tous les établissements de 50 salariés et plus.
- Rappeler également que, dans tout établissement de moins de 50 salariés, en vertu des articles L. 422-5 et L. 236-1 à 4 du code du travail, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Les parties signataires rappellent que le CHSCT contribue à la fois à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il veille à l'observation des prescriptions légales ou réglementaires y compris pour les travailleurs temporaires ou mis à disposition. Il a pour mission de contribuer à l'analyse et à la prévention des risques professionnels. Il procède à des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il est consulté avant toute décision modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et sur le choix des EPI.

#### 8.2.4. Equipements de travail.

Les équipements de protection individuelle (EPI) notamment :

- vêtements de protection ;
- chaussures ;
- bottes de sécurité ;
- gants ;
- casque ;
- lunettes ;
- masques respiratoires ;
- etc.,

sont fournis par l'entreprise et doivent être effectivement portés par les salariés.

Les entreprises veillent à ce que ces équipements soient conformes aux normes en vigueur, vérifiés et maintenus de manière régulière en bon état de fonctionnement.

En vue d'en assurer leur bonne utilisation, les consignes d'emplois propres à chaque équipement sont portées à la connaissance des utilisateurs.

En outre, les entreprises s'engagent à fournir les tenues de travail. A défaut, lorsqu'elles ne les fournissent pas, elles versent une compensation définie entre l'employeur et les salariés.

Il est rappelé que le CHSCT est associé au choix des EPI et des tenues de travail.

#### 8.2.5. Commission nationale de concertation sur l'hygiène et la sécurité.

Dans le but de promouvoir la prévention en matière d'hygiène et de sécurité et de diminuer les accidents du travail au sein des entreprises, les parties signataires décident que la commission nationale de concertation prévue par l'article 2.4 des clauses générales se réunit obligatoirement au moins une fois par an pour examiner les questions relatives à la sécurité et à la prévention.

Elle est chargée :

- de mettre en place des stages de formation professionnelle ;
- d'étudier les statistiques en matière d'accidents du travail ;
- d'établir une coopération avec les pouvoirs publics concernant les actions de prévention ;
- de recueillir, diffuser et promouvoir toute information relative à la prévention et à la sécurité dans la branche ;
- de prévoir des documents, cassettes, films ou tous autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation à l'hygiène et à la sécurité.

## **Chapitre IX : Retraite et prévoyance**

### **Retraite**

#### **Article 9.1**

En vigueur étendu

##### 9.1.1. Départ en retraite.

Le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties à partir de l'âge normal de la retraite, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail. La partie qui prend l'initiative de cette rupture doit en informer l'autre partie par écrit 3 mois à l'avance. Pour éviter toute ambiguïté, il est essentiel que le salarié fasse connaître dans les meilleurs délais et au moins 1 an à l'avance, à son employeur, à partir de quelle date il pourrait bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

##### 9.1.2. Indemnité de mise à la retraite.

A l'occasion de sa mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit une indemnité égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté calculée à la date de son départ effectif de l'entreprise.

##### 9.1.3. Indemnité de départ en retraite.

A l'occasion de son départ en retraite à son initiative, le salarié perçoit une indemnité égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté.

##### Carrières longues

Le salarié qui pourra prétendre à la liquidation de sa retraite à taux plein avant 60 ans, et demandera à partir conformément aux dispositions des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, bénéficiera de cette indemnité, calculée sur l'ancienneté acquise à la date de son départ effectif de l'entreprise.

## **Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance**

### **Article 9.2**

\*\*

## **Chapitre X : Conditions d'application**

### **Date d'application et avantages acquis**

#### **Article 10.1**

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention sont applicables le premier jour du 3<sup>e</sup> mois qui suit sa signature, à l'exception de celles qui nécessitent des délais de mise en place, à savoir :

- les régimes de prévoyance au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2003 ;
- les primes d'ancienneté figurant à l'article 5.3.2 à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Elles remplacent à ces dates les dispositions des conventions appliquées antérieurement dans la profession et notamment la convention collective nationale des activités du déchet qui avait été rendue partiellement applicable par arrêté ministériel du 10 août 1993.

L'application des dispositions de la présente convention collective qui se substitue à celle antérieurement applicable, ne peut entraîner la réduction ou la suppression des avantages individuels dont les salariés sous contrat auraient bénéficié antérieurement, à titre personnel, dans leur entreprise.

#### **Extension**

#### **Article 10.2**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention et de ses annexes au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 21 mai 2002.

## **Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle Convention collective nationale du 21 mai 2002**

### **Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle.**

En vigueur étendu

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel, ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Elle est présentée par catégories pour en faciliter la lecture. Mais elle comporte une seule échelle hiérarchique, même si le statut de certaines catégories reste différencié.

Certains niveaux de cette échelle hiérarchique unique sont égaux pour des catégories différentes, ce qui constitue des " passerelles " d'une catégorie à l'autre, facilitant ainsi les promotions internes.

Le " tableau des niveaux par catégories " illustre parfaitement cette possibilité de carrière dans la profession.

L'échelle hiérarchique unique comporte au total 8 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons.

Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle. Chaque emploi doit être classé d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les caractéristiques de ceux-ci s'il en existe plusieurs.

Pour les seuls emplois actuellement classés à des échelons ou des niveaux qui n'existeraient plus dans la présente classification, la date d'application est reportée au premier jour du semestre suivant la signature de la présente convention afin de permettre l'évaluation des activités en cause et la notification des classements aux intéressés.

Dans le cas où l'emploi d'un salarié se trouverait classé à un niveau inférieur au classement précédent, du fait de la nouvelle classification, son salaire réel ne pourrait, de ce seul fait, être diminué et resterait donc acquis.

La commission de conciliation prévue à l'article 3.4 est compétente pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de ces reclassements.

Tableau des niveaux par catégories

| NIVEAU | OUVRIER | EMPLOYE | AGENT de maîtrise | TECHNICIEN | CADRE |
|--------|---------|---------|-------------------|------------|-------|
| I      | X       | X       |                   |            |       |
| II     | X       | X       |                   |            |       |
| III    | X       | X       |                   |            |       |
| IV     | X       | X       | X                 | X          |       |
| V      |         |         | X                 | X          | X     |
| VI     |         |         | X                 | X          | X     |
| VII    |         |         |                   |            | X     |
| VIII   |         |         |                   |            | X     |

### Ouvriers et employés

#### Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

En vigueur étendu

##### Niveau I

Les tâches sont diverses, simples, répétitives et de stricte exécution. Les consignes simples et précises sont communiquées verbalement. Les salariés rendent compte oralement de leur travail.

Echelon unique.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail.

Les tâches ne demandent pas de connaissances particulières et font l'objet de contrôle constant.

Les parties conviennent que les salariés, dont les emplois correspondent à une qualification propre à la profession, embauchés au coefficient 150, feront l'objet d'une obligation de formation en vue de l'acquisition de techniques permettant, en cas de succès de cette dernière, l'accès desdits salariés au premier coefficient professionnel (170) et ce dans un délai maximum de 12 mois à compter de leur embauche.

*Il est précisé que les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent qu'aux contrats à durée indéterminée. (1)*

##### Niveau II

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi et des règles de sécurité sont requises.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte oralement des travaux accomplis.

Echelon 1.

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données et sous réserve d'un contrôle fréquent, certaines initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les salariés ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

Echelon 2.

Les tâches effectuées correspondent aux travaux courants de la spécialité. Elles requièrent une certaine initiative dans le choix des moyens permettant d'accomplir ces travaux.

Les salariés possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en oeuvre des connaissances acquises et actualisées par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

##### Niveau III

Ce niveau requiert une bonne connaissance des techniques et / ou des procédures ainsi que des exigences relatives à la sécurité.

Les tâches sont diversifiées et les modes opératoires connus. Elles sont exécutées en fonction des instructions spécifiques communiquées. Elles peuvent impliquer l'animation et la coordination de salariés de niveau ou d'échelon inférieur.

Les salariés rendent compte de leur travail oralement ou par écrit et transmettent l'information.

Echelon 1.

Les salariés exécutent les travaux de leur métier, ce qui implique la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution ou la connaissance des procédures techniques et administratives.

Les salariés peuvent transmettre leur expérience à de nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie.

Echelon 2.

En plus des fonctions de l'échelon précédent, les tâches impliquent la mise en oeuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue.

Les salariés sont amenés ponctuellement sur instructions de l'encadrement à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

Echelon 3.

En plus des fonctions précisées ci-dessus, les salariés exécutent les travaux délicats de leur métier, ce qui implique une certaine autonomie et la prise des initiatives nécessaires à la réalisation des travaux confiés.

##### Niveau IV

A ce niveau, les salariés possèdent une parfaite maîtrise du métier et des conditions de sécurité et une expérience acquise par une pratique de plusieurs années. Ils adaptent les modes opératoires et les procédures techniques et administratives. Ils conçoivent leurs plans d'exécution.

Les tâches sont exécutées en fonction des instructions permanentes ou particulières qui leur sont communiquées.

Ils rendent compte de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

Echelon 1.

Les salariés exécutent les travaux complexes du métier.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Les salariés de cet échelon sont appelés à transmettre leur expérience, à animer et commander le personnel sous leurs ordres et à mettre en valeur leur capacité d'animation.

Ils assurent le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Echelon 2.

En plus des activités ci-dessus, les salariés ont la parfaite maîtrise des techniques connexes leur permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Par leur connaissance approfondie du métier, ils peuvent être appelés à participer, avec l'encadrement, à l'évaluation et à la valorisation des prestations proposées par l'entreprise à ses clients.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail (anciennement premier alinéa de l'article L. 122-3-3). (Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

## **Techniciens et agents de maîtrise**

### **Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle.**

En vigueur étendu

#### Niveau IV

Les techniciens et agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques de base de la profession et des exigences de la sécurité.

Ils ont une formation validée par un diplôme ou une expérience de plusieurs années dans leur spécialité.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les tâches connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Leurs fonctions les amènent, soit à assurer l'animation et l'encadrement des personnes de leur équipe en organisant et en coordonnant leur travail, soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de leur supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines techniques, économiques, administratifs, commerciaux, juridiques, d'organisation du travail ou de gestion. Cela les amène à adapter à tout moment les procédures en cours d'exécution.

Les agents de maîtrise assurent aussi par leurs fonctions, la communication tant avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

#### Echelon 1.

Dans les domaines opérationnels, les techniciens et agents de maîtrise animent et/ou dirigent dans leur spécialité, des ouvriers et/ou des employés.

Dans les domaines fonctionnels, ils assument leurs fonctions sous la responsabilité d'un agent de maîtrise de niveau V ou VI ou d'un cadre.

#### Echelon 2.

Les techniciens et agents de maîtrise ont une parfaite connaissance des techniques connexes leur permettant de réaliser les travaux relevant de celles-ci.

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

Ils animent et dirigent une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers en s'adaptant en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Ils contrôlent le travail des nouveaux embauchés dans ces différentes techniques et assurent leur formation.

#### Niveau V

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les techniciens et agents de maîtrise de ce niveau ont une large autonomie pour organiser le travail des personnes sous leurs ordres et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.

Ils ont donc à animer et commander le personnel affecté à leur activité.

Ils contrôlent la qualité des travaux exécutés et leur réalisation dans les délais.

De par leur fonction, ils assurent les relations commerciales et techniques, notamment entre les clients et l'entreprise, et la transmission de l'information interne.

#### Echelon 1.

Les techniciens et agents de maîtrise dirigent et coordonnent un ou plusieurs groupes ou équipes ayant des tâches semblables.

#### Echelon 2.

A cet échelon, l'agent de maîtrise dirige et coordonne les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

#### Niveau VI

En plus des connaissances des niveaux précédents, les techniciens et agents de maîtrise de ce niveau ont une parfaite connaissance des techniques de base de la profession, comme des spécificités de l'entreprise.

Ils élaborent les schémas et programmes et font les études préalables en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie, afin d'exécuter les tâches complexes et variées qui leur incombent.

Ils animent et commandent les équipes ou personnes affectées à des tâches différentes en veillant à l'entente et à l'harmonie entre elles et contrôlent la réalisation des travaux.

Ils assurent les liaisons internes dans l'entreprise et contribuent à leur amélioration.

Ils veillent à la circulation de l'information tant avec le personnel qu'entre la clientèle et l'entreprise.

## **Cadres**

### **Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle.**

En vigueur étendu

#### Niveau V

Les emplois à ce niveau nécessitent que soient remplies les conditions prévues à l'article 1er de l'annexe cadres.

Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines technique, économique, administratif, commercial, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, soit à participer à un poste de commandement ou à aider et remplacer à l'occasion le titulaire du poste.

Le cadre de ce niveau s'adapte aux méthodes et à l'organisation de l'entreprise et s'initie à ses techniques.

Il résout les problèmes courants, reçoit des instructions précises et met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.

#### Echelon 1.

Sont classés à cet échelon les cadres et ingénieurs qui débutent.

Le classement à cet échelon est provisoire, les intéressés étant classés à l'échelon 2 dès que leurs fonctions le justifient et, au plus tard, lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans de travail dans l'entreprise.

#### Echelon 2.

Cadres et ingénieurs confirmés ayant accompli la période probatoire précisée à l'échelon 1 ou ayant été classés par promotion interne en fonction de leur expérience.

A cet échelon, les fonctions de cadre ou d'ingénieur sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.

#### Niveau VI

Le cadre exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études et/ou assume la direction et la coordination d'un groupe de salariés affectés à la même activité que lui.

En fonction de sa délégation, il prend en charge des problèmes complexes et variés en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail.

Ses activités sont définies par son chef hiérarchique qui, dans les entreprises à structure simple, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Il transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.

Dans le cadre des objectifs fixés, il prend les mesures nécessaires à leur réalisation.

Il prévoit et assure l'organisation de son travail et de celui du personnel sous ses ordres. Il motive et anime ce personnel.

Il prend en charge la communication pour assurer la plus parfaite entente entre les membres du personnel et les différents services.

Il assure dans les meilleures conditions possibles les relations de l'entreprise avec l'extérieur et a une nécessaire délégation pour la représenter.

Niveau VII

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration des projets et prend en charge tous les projets en cours en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux, d'organisation du travail et de gestion et définit des solutions éventuellement innovantes.

Ses activités exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses fonctions mettent en oeuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

Il reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs.

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

Il représente et engage l'entreprise par une large délégation.

Niveau VIII

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise.

Ce classement ne peut être justifié que par la valeur technique exigée par la nature ou la spécialisation de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une étroite coordination entre plusieurs services ou activités.

Il implique le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des niveaux précédents et la plus large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

Les cadres de ce niveau ont à définir les objectifs qu'ils proposent.

Ils ont une très large délégation permettant la mise en oeuvre des politiques de l'entreprise.

A ce niveau, sont classés les emplois qui ne répondent plus aux conditions des niveaux VI et VII, mais qui se situent au-delà, du fait de l'importance particulière des activités technique, économique, commerciale, administrative, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, en raison du niveau des connaissances ou de l'expérience requises.

---

## **Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés Convention collective nationale du 21 mai 2002**

### **Remplacement provisoire**

#### **Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés**

##### **Article 1er.**

En vigueur étendu

Le remplacement provisoire d'un salarié à un emploi d'un échelon supérieur s'effectue sans conséquence particulière tant qu'il n'excède pas 2 semaines dans l'année (1).

Au-delà, le remplaçant bénéficie, en sus de son salaire habituel, d'une indemnité égale à la différence entre le salaire minimal de l'échelon du salarié remplacé et celui du remplaçant (2).

Cette solution de remplacement ne doit pas se prolonger au-delà de 4 mois consécutifs, sauf s'il s'agit d'un remplacement pour maladie, accident du travail ou congés formation, sans que le délai total puisse excéder 1 an.

Au terme de ce délai, le salarié en cause doit être classé en fonction de l'emploi qu'il occupe pleinement.

(1) Alinéa étendu, pour autant que le salarié en cause soit placé dans une situation identique, sous réserve de l'application du principe 'à travail égal, salaire égal' résultant des articles L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

### **Rémunération pour travail du dimanche ou jour férié**

#### **Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

A. - Travail habituel.

Lorsqu'un salarié travaille le dimanche de façon habituelle, il doit bénéficier de son repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 15 % sur la base des heures normales.

B. - Travail exceptionnel.

Lorsqu'en raison des exigences du métier ou d'événements exceptionnels le salarié est amené à travailler un dimanche, les heures ainsi travaillées seront :

- pour tout travail exceptionnel du dimanche, majorées de 100 % sur la base des heures normales ou, remplacées par un repos d'une durée comprenant la majoration ci-dessus ;

- pour tout travail effectué au cours d'un jour férié chômé dans l'entreprise, les heures effectuées sont payées, en plus de la rémunération normale au titre de la mensualisation, au tarif des heures normales majoré de 15 % ou, remplacées par un repos d'une durée comprenant la majoration ci-dessus.

### **Rémunération pour travail de nuit**

#### **Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

A. - Horaire habituel.

Lorsque le travail de nuit est habituel ou régulier, les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées de 15 % sur la base des heures normales.

B. - Travail exceptionnel.

Lorsque les circonstances exigent que le travail se poursuive de façon exceptionnelle, les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées de 50 % sur la base des heures normales.



## Indemnités de repas

### Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés

#### Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle réalisent des travaux sur des chantiers en dehors de leur entreprise en des lieux variant constamment.

Les circonstances et usages de la profession impliquent donc que les ouvriers, qui ne peuvent regagner leur entreprise ou leur résidence, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur, y compris au restaurant.

A. - Afin de compenser les dépenses supplémentaires inhérentes à cette situation, une indemnité de repas est versée aux ouvriers qui, en raison de leur éloignement, ne peuvent, pour déjeuner, regagner leur entreprise ou leur résidence.

B. - Panier de nuit.

En cas de travail de nuit, entre 21 heures et 5 heures, d'une durée continue d'au moins 3 heures, il est dû une indemnité dite de panier de nuit.

C. - Montants.

Les indemnités ci-dessus sont fixées par jour et ont un caractère forfaitaire. Leurs montants sont établis chaque année par accord paritaire, pour l'année civile. Ils figurent à l'avenant ' Salaires ' du 21 mai 2002, paragraphe D de la présente convention.

---

## Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002

### Champ d'application - Définition

#### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

##### Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe fixe les conditions particulières applicables aux cadres travaillant dans les établissements visés à l'article 1er des clauses générales de la présente convention.

Ces clauses générales leur sont applicables dans toutes les dispositions auxquelles ne se substituent pas des dispositions plus favorables de la présente annexe.

Sont classés cadres les collaborateurs répondant à la fois aux conditions suivantes :

- posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :
- soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
- occuper dans l'établissement :
- soit un emploi comportant des pouvoirs de décision ou de commandement ;
- soit, dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Ne sont pas visés par la présente annexe les VRP comme indiqué aux clauses générales, ni les techniciens, agents de maîtrise et assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants.

### Période d'essai

#### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

##### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Garantie d'emploi en cas de maladie

#### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

##### Article 3

En vigueur étendu

Par exception à l'article 4.6 des clauses générales, la garantie d'emploi des cadres ayant au moins 3 ans d'ancienneté est fixée à 12 mois.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 7 octobre 1992, Mlle Marchais c/ SA Montvilliers Intermarché) (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

### Durée du travail

#### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

##### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail doivent s'appliquer aux cadres, compte tenu des caractéristiques de leurs fonctions.

Les solutions en vigueur dans les entreprises de la profession étant très variées soit en raison des accords internes, soit du fait de l'effectif, il n'apparaît pas possible d'élaborer présentement un texte conventionnel sur la durée du travail des cadres.

Les parties conviennent d'entreprendre des négociations dès la fin des mesures transitoires actuellement en vigueur concernant les quantums d'heures supplémentaires en fonction des effectifs, afin que les cadres de la profession bénéficient, à défaut d'accords d'entreprises, en ce qui concerne la durée du travail, de solutions conventionnelles minimales.

### Indemnités de licenciement

#### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

##### Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Prévoyance

### Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les modalités d'indemnisation en cas de maladie, prévues à l'article 9.2 des clauses générales s'appliquent dans les conditions prévues, sous réserve des différences suivantes.

6.2. Clauses particulières

6.2.1. Garanties.

1. Incapacité de travail.

Versement en cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale d'une indemnité journalière égale à la 365e partie de 80 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail, déduction faite de l'indemnité journalière brute versée par la sécurité sociale.

Cette indemnité est versée en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur en application des dispositions conventionnelles précitées, et, au maximum,

jusqu'au :

- 1 095e jour de maladie continue ;
- ou 65e anniversaire du salarié.

Le service de l'indemnité journalière est supprimé en cas de reprise d'activité, de mise en invalidité par la sécurité sociale ou de décès du bénéficiaire.

2. Invalidité.

En cas de classement en invalidité, le salarié percevra, selon la catégorie d'invalidité, une rente déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale, d'un montant égal à :

- 1re catégorie : 48 % du salaire annuel brut ;
- 2e et 3e catégories : 80 % dudit salaire.

Le versement de la rente est interrompu par le décès du salarié ou la mise en retraite pour inaptitude au 60e anniversaire.

3. Décès.

A. - Capitaux Décès.

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 200 % ;
- marié : 300 % ;
- majoration par enfant à charge : 50 %.

Le capital est doublé en cas d'accident et versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive de 3e catégorie.

Un capital supplémentaire égal à celui versé au décès du salarié est versé en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, aux enfants encore à charge du conjoint survivant au jour du décès.

De son vivant, le salarié peut opter pour le versement, en cas de décès, du capital tel que défini ci-dessus ou opter pour un capital minoré égal à 200 % d'une année de salaire accompagné du versement d'une rente d'éducation à chaque enfant. Cette rente dont le montant est fixé à 10 % du salaire annuel brut du salarié décédé, est versé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans ou de 25 ans s'il poursuit ses études.

Cette rente est viagère si l'enfant est atteint d'un handicap dont la survenance est antérieure à son 20e anniversaire et qui l'empêche de se procurer gains ou rémunérations.

B. - Rente au conjoint survivant.

Versement en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de 3e catégorie, au conjoint survivant d'une rente destinée à compléter les droits acquis au titre du régime de retraite complémentaire.

a) Cette rente est égale à 60 % des points acquis par le salarié cadre, entre son début d'activité et son décès, multiplié par la valeur du point de retraite en vigueur au jour du décès.

Elle est versée dès lors que le conjoint survivant ne réunit pas immédiatement les conditions pour bénéficier de la pension de réversion. Elle est interrompue au jour où ces conditions sont réunies.

b) Une rente viagère est immédiatement accordée au conjoint survivant au jour du décès du salarié ou de son invalidité absolue en 3e catégorie.

Elle est égale à 60 % des points que le salarié aurait acquis entre le jour de son décès et son 65e anniversaire, multiplié par la valeur du point de retraite en vigueur au jour du décès.

c) Dans tous les cas, le taux contractuel ' tranche A et B ' est égal au taux contractuel ARCCO (pour mémoire, 6 % au 1er janvier 2002).

6.2.2. Financement du régime.

L'ensemble du régime est financé :

- par une cotisation assise sur la tranche A du salaire des cadres. Cette cotisation est partagée entre :
- l'employeur dans la limite du montant fixé par la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ;
- et le salarié qui prend en charge l'excédent ; par définition, cet excédent est affecté au financement des prestations d'incapacité de travail ;
- et par une cotisation assise sur la tranche B des salaires des cadres et partagée pour moitié entre l'employeur et le salarié, étant entendu que par définition, la cotisation relative au risque ' incapacité de travail ' est à la charge exclusive du salarié.

### Préavis en cas de rupture du contrat de travail

#### Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Contrat à durée déterminée à objet défini

#### Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises visées aux articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés contrat à durée déterminée à objet défini.

Le contrat à durée déterminée à objet défini ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

- démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;
- chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;
- gestion transitoire de contrats de maintenance industrielle.

Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau V de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes.

Ces contrats seront conclus pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée pour objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que l'intéressé bénéficie d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Au cours de ce contrat, au moins un bilan est réalisé avec le titulaire du CDD à objet défini. Ce bilan permet de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et des éventuels besoins de formations nécessaires à la bonne réalisation du contrat. Il a également pour objet de maintenir l'employabilité du salarié concerné et d'assister ce dernier dans une démarche de reclassement, voire de validation des acquis de l'expérience. Cet entretien pourra notamment intervenir au moment du délai de prévenance afin de mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

Pendant la durée de son contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI sur tout poste correspondant à sa qualification et à ses compétences. En conséquence, ledit salarié peut avoir accès aux postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le nombre de contrats à objet défini conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de même type.

Ce contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat, l'employeur devra verser une indemnité prévue par les dispositions légales. De plus, dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, ledit salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, il peut se faire communiquer par l'entreprise la liste des postes à pourvoir correspondant à sa qualification et à ses compétences.

## Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Organisations patronales signataires : Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA). |
| Organisations de salariés | Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement CGC (FDEA CFE-CGC) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT.  |

### Champ d'application de la convention collective.

En vigueur étendu

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle et de la convention collective nationale des activités du déchet, les organisations patronales, FNSA et SNAD, ont signé le 25 mars 2004, un protocole d'accord précisant leur champ d'application respectif.

Au terme du protocole du 25 mars 2004, il a été convenu ce qui suit :

- les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager, qui, à la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliquent une des 2 conventions, la CCNAD ou la CNAMI, continuent à appliquer cette même convention ;
- les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliqueront la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les organisations syndicales représentatives des salariés en approuvent les termes et le valide.

Fait à Paris, le 31 mars 2004.

## Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004

### Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA.

En vigueur étendu

Considérant que les activités relevant du SNAD ont d'abord été régies par la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957,

La FNSA a rejoint partiellement la convention collective du SNAD par la signature du 43e avenant le 27 avril 1993, avenant qui a ensuite été dénoncé en décembre 1998 par le SNAD,

Et que celui-ci a signé le 10 mai 2000 une nouvelle convention collective nationale des activités du déchet,

D'une part,

Considérant que la FNSA a appliqué jusqu'en 1992 la convention collective nationale des industries chimiques, date à laquelle elle en a été exclue par un arrêté ministériel en même temps que les activités des 3 D (désinfection, désinsectisation, dératisation),

Que la FNSA a signé le 27 avril 1993 le 43e avenant prévoyant son adhésion partielle à la convention collective nationale des activités du déchet,

Avant de signer, le 21 mai 2002, la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle dont le champ d'application couvre ses activités propres,

D'autre part,

Considérant que ce protocole a pour objet de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs des 2 conventions collectives,

il a été convenu ce qui suit :

1. Les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager, qui, à la date de signature du présent protocole d'accord, appliquent 1 ou 2 conventions, la CCNAD ou la CCNAMI, continuent à appliquer cette même convention.
2. Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du présent protocole d'accord, appliqueront la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.
3. Le présent protocole annule et remplace le protocole d'accord relatif au même objet signé par la FNSA et le SNAD, les 17 et 26 juin 2003.

4. Les parties conviennent de faire valider ce protocole par les organisations syndicales représentatives des salariés et de le communiquer au ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 25 mars 2004.

## Avenant n° 1 du 7 janvier 2004 relatif à la période de travail de nuit

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) : Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ; Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA). |
| Organisations de salariés | Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT.                     |

### Période de travail de nuit

En vigueur étendu

Considérant qu'il est nécessaire d'éviter toute mauvaise application ou interprétation de l'article 3, annexe III, de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle signée le 21 mai 2002, les partenaires sociaux précisent, par le présent avenant, que la convention précitée ne déroge nullement à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans sa partie concernant l'encadrement du travail de nuit, codifiée aux articles L. 213-1 à L. 213-5 et R. 213-1 à R. 213-8 du code du travail.

#### I. - Définition de la période de travail de nuit

Les partenaires signataires confirment que, conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et à l'article L. 213-1-1 nouveau du code du travail, le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

#### II. - Organisation du travail de nuit

Les parties signataires laissent aux entreprises, par le biais d'accords collectifs, toute latitude pour organiser, mettre en place et fixer les contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et de la nécessité d'assurer la continuité du service.

#### III. - Validation des dispositions de l'annexe III, article 3 'Rémunération pour travail de nuit'

Sous réserve d'accord collectif plus favorable, les majorations de rémunération des dispositions de l'annexe III, articles 3-A et 3-B 'Rémunération pour travail de nuit' s'appliquent à toute heure effectuée entre 21 heures et 6 heures.

Fait à Paris, le 7 janvier 2004.

## Avenant n° 4 du 4 octobre 2004 relatif au départ en retraite

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le SNCDL ; Syndicat national des collecteurs de déchets liquides ; Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA). |
| Organisations de salariés | Fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT.                          |

### Départ en retraite

En vigueur étendu

Afin d'adapter les dispositions conventionnelles relatives au départ en retraite aux dispositions de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'article 9.1 est modifié de la façon suivante :

(Voir cet article).

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133.8 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 octobre 2004.

## Avenant n° 5 du 13 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).                                       |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT. |

### Préambule

#### Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

La branche a décidé de maintenir sa politique incitative de formation professionnelle initiale et continue, au bénéfice d'une approche prévisionnelle de l'évolution des emplois et des compétences. C'est une condition de modernisation des entreprises et de valorisation de leurs activités d'une part et un gage de reconnaissance professionnelle pour les salariés d'autre part.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiels à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

Orientations prioritaires :

- favoriser l'intégration des jeunes par l'apprentissage à chaque niveau de l'entreprise ;
- développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés ;
- inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la seconde carrière des salariés de 45 ans et plus ;
- promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel ;

- renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ;
- porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant en compte la reconversion des salariés inaptes ;
- favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels ;
- associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

(voir l'article 8.1 de la CC)

Fait à Paris, le 13 décembre 2004.

## Avenant n° 8 du 24 janvier 2006 relatif à la durée du mandat des représentants élus du personnel

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNGD) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement.   |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération Force ouvrière du transport (CGT-FO). |

### Durée du mandat des représentants élus du personnel

En vigueur étendu

Les partenaires signataires, connaissance prise des dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 :

- fixant la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à 4 ans, d'une part,
  - prévoyant la possibilité de déroger à cette durée par voie d'accord de branche, de groupe ou d'entreprise, d'autre part,
- décident :

1. De fixer la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à 2 ans.
2. De laisser la possibilité aux entreprises, par voie d'accord de groupe ou d'entreprise, selon le cas, de fixer une durée desdits mandats comprise entre 2 et 4 ans.

Il est expressément convenu que la validité des accords de groupe ou d'entreprise qui seront conclus sur ce point est subordonnée à la signature desdits accords par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité de salariés.

La condition de majorité visée à l'alinéa précédent est appréciée en retenant les résultats des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3. Que le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

4. Que le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

5. Que le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

6. Que le présent accord prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

## Avenant n° 9 du 13 novembre 2006 relatif à l'organisation du temps de travail

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA), |
| Organisations de salariés | La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; La fédération du transport CGT-FO,   |

### Préambule

#### Organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent texte est conclu dans le cadre des dispositions instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Il a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le dispositif du temps choisi est mis en oeuvre afin de permettre à chaque salarié qui le souhaite d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures ou des jours de travail, ci-après désignés ' heures ou jours choisis ', au-delà de la durée du travail normalement prévue.

#### Champ d'application

##### Organisation du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ont la faculté d'effectuer, en accord avec leur employeur, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel.

Article 1.2

Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ont la faculté, en accord avec leur employeur, de renoncer à une partie de leurs jours de repos et de travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu par la convention de forfait.

#### **Modalités d'exercice**

##### **Organisation du temps de travail**

###### Article 2

En vigueur étendu

###### Article 2.1

Accord écrit des parties

L'employeur peut, sur demande des salariés, faire effectuer des heures ou jours choisis, sans solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par les conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

L'accord est formalisé dans un document contresigné des parties (ci-après ' le document '), lequel précise expressément le souhait du salarié de bénéficier, sur une période donnée et dans les limites fixées par le présent accord, du dispositif de temps choisi, d'une part, et mentionne le caractère volontaire de la réalisation de ce type d'heures ou de jours supplémentaires choisis, d'autre part.

###### Article 2.2

Modification de l'accord intervenu entre les parties

Sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 10 jours ouvrables, l'employeur peut renoncer à l'exécution de tout ou partie des heures ou des jours supplémentaires choisis dont le principe a été convenu.

Sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours ouvrables, le salarié peut se rétracter et refuser d'effectuer tout ou partie des heures ou des jours supplémentaires choisis dont le principe a été convenu.

###### Article 2.3

Date d'établissement du document

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'accord matérialisé par ' le document ' est établi, au plus tard, le jour où la première heure choisie est effectuée au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel en heures.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, ' le document ' est établi, au plus tard, la veille du premier jour choisi travaillé au-delà de la convention de forfait annuel en jours.

#### **Contingent d'heures choisies**

##### **Organisation du temps de travail**

###### Article 3

En vigueur étendu

###### Article 3.1

Rappel du contingent conventionnel d'heures supplémentaires

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires prévu à ce jour par la convention collective est fixé à 180 heures.

Il est également rappelé, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir et des accords de modulation du temps de travail intervenus, que les heures supplémentaires réalisées dans ce cadre donnent lieu à une majoration respectivement de 25 % pour les 8 premières heures, 50 % pour les heures suivantes, à l'exception de certaines entreprises de moins de 20 salariés, lesquelles appliquent, dans les conditions fixées par la loi, un taux de majoration de 10 % pour les 4 premières heures.

###### Article 3.2

Contingent d'heures choisies pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Le contingent annuel d'heures choisies, c'est-à-dire le nombre maximal d'heures supplémentaires que le salarié peut effectuer, en accord avec son employeur, au-delà du contingent applicable au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou du forfait annuel, est fixé à 180 heures.

###### Article 3.3

Contingent d'heures choisies pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Le nombre de jours de travail choisis effectués au-delà du forfait en vigueur ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte à la législation applicable en matière de repos obligatoires et de congés payés.

#### **Encadrement des heures choisies**

##### **Organisation du temps de travail**

###### Article 4

En vigueur étendu

La réalisation d'heures supplémentaires choisies ne peut conduire un salarié à dépasser la durée et amplitude maximales de travail prévues par les dispositions légales en vigueur à la date où lesdites heures sont effectuées.

Ainsi, à titre de rappel et sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires choisies ne doit pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, d'une part, ni de porter la durée et l'amplitude maximales journalières de travail au-delà des valeurs légales, d'autre part.

#### **Modalités de paiement des heures choisies**

##### **Organisation du temps de travail**

###### Article 5

En vigueur étendu

###### Article 5.1

Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les heures supplémentaires choisies effectuées, en accord avec l'employeur, au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la convention de forfait annuel donnent lieu à une majoration dont le taux est égal au taux appliqué aux heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement.

Il appartient à chaque entreprise qui le souhaite, relevant du champ

d'application de la convention collective, de négocier les majorations de rémunération des heures supplémentaires choisies.

Ladite majoration est versée avec le salaire afférent au mois au cours duquel la ou les heures choisies sont effectuées.

Les heures choisies effectuées n'ouvrent droit à aucun repos compensateur.

## Article 5.2

Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Le salarié ayant renoncé, dans le cadre du dispositif du temps choisi, à une partie de ses jours de repos perçoit une rémunération complémentaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Pour chaque jour supplémentaire choisi travaillé, ladite rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Salaire mensuel brut de base / Nombre mensuel *moyen* (1) de jours forfaitisés

Il appartient à chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui le souhaite de négocier les majorations de rémunération des jours choisis.

La rémunération des jours effectués dans le cadre du dispositif des heures choisies est versée avec le salaire afférent au mois au cours duquel le ou les jours choisis sont effectués.

Les jours choisis n'ouvrent droit à aucun repos compensateur.

(1) Terme exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail (arrêté du 22 mars 2007, art. 1er).

### Application de l'accord

#### Organisation du temps de travail

##### Article 6

En vigueur étendu

##### Article 6.1

Portée. - Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux accords de champ d'application plus restreint conclus et signés antérieurement à son entrée en vigueur.

##### Article 6.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### Article 6.3

Dénonciation. - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

##### Article 6.4

Notification. - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

##### Article 6.5

Entrée en vigueur. - Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 6.4 auront été accomplies.

Fait à Paris, le 13 novembre 2006.

## Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois (1)

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le SNCDL, syndicat national des collecteurs de déchets liquides, et le SNEA, syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement.   |
| Organisations de salariés | La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;<br>La fédération des syndicats « commerce, services et force de vente » (CSFV) CFTC ;<br>La fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;<br>La fédération du transport CGT-FO. |

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier la définition du niveau I de l'échelle hiérarchique de la catégorie ouvriers et employés telle qu'initialement prévue par l'annexe I.

avant le 31 décembre 2010.  
(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

### Modification de l'annexe I. - Classification des emplois

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de modifier la définition du niveau I de la classification des emplois prévue à l'annexe I de la convention collective et d'adopter les termes suivants :

« Niveau I :

Les tâches sont diverses, simples, répétitives et de stricte exécution. Les consignes simples et précises sont communiquées verbalement. Les salariés rendent compte oralement de leur travail.

Echelon unique.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail.

Les tâches ne demandent pas de connaissances particulières et font l'objet de contrôle constant.

Les parties conviennent que les salariés, dont les emplois correspondent à une qualification propre à la profession, embauchés au coefficient 150, feront l'objet d'une obligation de formation en vue de l'acquisition de techniques permettant, en cas de succès de cette dernière, l'accès desdits salariés au premier coefficient professionnel (170) et ce dans un délai maximum de 12 mois à compter de leur embauche.

Il est précisé que les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent qu'aux contrats à durée indéterminée. »

Les parties signataires décident que toutes les dispositions de l'annexe I, autres que celle mentionnée ci-dessus, demeurent inchangées.

#### Application de l'accord

##### Article 2

En vigueur étendu

##### Article 2. 1

Portée. - Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### Article 2. 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

##### Article 2. 3

Dénonciation. - Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

##### Article 2. 4

Notification. - Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

##### Article 2. 5

Entrée en vigueur. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 2. 4 auront été accomplies.

## Avenant n° 12 du 26 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ;<br>Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ;<br>Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).  |
| Organisations de salariés | Fédération des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;<br>Confédération générale des transports CFTC ;<br>Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;<br>Fédération du transport CGT-FO. |

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le droit individuel à la formation (DIF) prioritaire constitue un outil au service des entreprises et des salariés pour faciliter leur évolution professionnelle et développer leur employabilité.

Néanmoins, au regard des constats régulièrement présentés par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) désignés par la branche, les parties conviennent de modifier l'article 8. 1. 3. 5 de l'avenant n° 5 en date du 13 décembre 2004 et relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8. 1. 3. 5 « Le droit individuel à la formation » est modifié comme suit :

« Dans la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle seront prioritaires, quel que soit leur niveau de qualification, les salariés de plus de 3 ans d'ancienneté et les salariés de plus de 45 ans.

Les organisations signataires décident de retenir comme prioritaires et éligibles au titre du droit individuel à la formation (DIF) :

- les actions de formation visant à l'acquisition d'un socle minimum de connaissances (lecture, écriture, calcul), celles-ci pouvant également faire l'objet d'autres sources de financement (FSE...) ;

- les actions pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. A titre d'exemple et sans caractère exhaustif, est notamment visé l'acquisition du permis B.

Ces actions pourront relever d'un financement dans le cadre des dispositions légales applicables à l'ensemble des entreprises de la branche.



Les parties signataires conviennent que la nature des actions engagées au titre du DIF prioritaire fera l'objet 2 fois par an d'un examen par la commission paritaire emploi et formation (CPNE) de la branche à laquelle il est reconnu toute légitimité pour apporter toutes les interprétations utiles et nécessaires à la bonne application du présent accord.

Au regard de l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, les parties conviennent que les dispositions du présent accord relatives aux publics et actions prioritaires seront ultérieurement enrichies à la lumière des conclusions de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche dans le but de remédier à d'éventuelles situations d'inégalité. »

#### **Portée. - Champ d'application**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### **Durée**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dénonciation. - Révision**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Notification. - Dépôt**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

#### **Entrée en vigueur. - Extension**

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 auront été accomplies.

## **Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres**

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNISA) ;<br>Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ;<br>Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA). |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;<br>Confédération générale des transports CFTC ;<br>Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>Fédération du transport CGT-FO.    |

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications ci-après à l'annexe IV de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (art. 7).

#### **Modification**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Application de l'avenant**

##### Article 2

En vigueur étendu

#### **Portée. - Champ d'application**

##### Article 2.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1. et 1. 2. de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### **Durée**

##### Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Dénonciation. - Révision

### Article 2.3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

## Notification. - Dépôt

### Article 2.4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

## Entrée en vigueur. - Extension

### Article 2.5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 2. 4 auront été accomplies.

## Accord du 26 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### Signataires

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ;<br>Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ;<br>Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).  |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports et de l'équipement, (FGTE) CFDT ;<br>Confédération générale des transports CFTC ;<br>Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;<br>Fédération du transport CGT-FO. |

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les priorités de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelles constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Il a pour objet :

1. De définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;
2. D'ores et déjà, et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche assainissement et maintenance industrielle puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %.

Ce déséquilibre est également présent au niveau salarial puisque selon les derniers chiffres connus, les salaires des hommes cadres sont, en moyenne, 18,7 % plus élevés que ceux des femmes cadres.

Les parties signataires sont conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la branche assainissement et maintenance industrielle conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés.

De même, les représentations socioculturelles et les facteurs psychologiques, lesquels dépassent largement le cadre de l'entreprise, contribuent à pérenniser certaines inégalités tant salariales que professionnelles (formations initiales, orientation scolaire...).

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution technique des activités et des matériels pourra contribuer à permettre un accès plus large aux différents métiers et, ainsi, favoriser et accélérer la mixité.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

### Section 1 Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes

#### Mobilisation des outils dont dispose la branche

##### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le but de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif fiable sur la situation professionnelle des hommes et des femmes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont disposent la branche.

Il en va ainsi du bilan annuel de branche et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### Le bilan annuel de branche

##### Article 2

En vigueur étendu

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elle, une

comparaison entre les hommes et les femmes.

Les composantes principales sont les suivantes :

1. Effectifs :

- répartition de chaque catégorie socioprofessionnelle par sexe ;
- répartition des types de contrats par sexe ;
- répartition de l'ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d'âge par sexe.

2. Rémunération :

- salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- ventilation des salaires par sexe.

3. Formation :

- répartition des types d'actions de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

4. Durée et organisation du travail :

- répartition par sexe des temps complets/mi-temps.

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit émis aux partenaires.

### **L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de missionner l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche pour engager ou faire engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes.

Les partenaires rappellent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est piloté par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

- l'image des métiers de l'assainissement et la place respective des hommes et des femmes dans ces derniers ;
- l'identification des métiers les plus masculinisés ou féminisés ;
- l'identification des éléments, objectifs et subjectifs, pouvant constituer des freins à l'accès des femmes à certaines activités ou postes ;
- pour les non-cadres, la répartition hommes-femmes au sein des grands domaines opérationnels connus ;
- pour les cadres, la répartition hommes/femmes au sein des grandes fonctions ;
- l'examen comparatif des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, modes privilégiés...) ;
- l'examen comparatif des parcours professionnels (trajectoires, mobilité, vitesse de promotion...) ;
- l'examen comparatif des actions de formation (nombre, thèmes, répartition...) ;
- l'examen comparatif de la durée et de l'organisation du travail.

Sous réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon anonyme et représentatif d'entreprises de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Sur les aspects purement qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Cette étude est réalisée chaque année et donne lieu à l'établissement d'un rapport spécial sur l'égalité professionnelle hommes-femmes remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

### **Section 2 Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**

#### **Principes**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les hommes et les femmes, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

#### **Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Les partenaires considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés pas les hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes.

Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Chaque entreprise pourra de sa propre initiative rechercher des liens avec le service public de l'emploi, les organismes de placement et/ou de formation, notamment par la voie des partenariats.

Enfin, les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

A cet effet, les entreprises s'attacheront à rappeler en interne la législation en matière de non-discrimination, notamment en raison du sexe, dans les processus de recrutement.

### **Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les partenaires rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année d'ici à 2010, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

### **Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels**

#### Article 7

En vigueur étendu

Au-delà du recrutement et de l'aspect salarial, les partenaires entendent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leur parcours professionnel.

### **Formation professionnelle**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Les partenaires considèrent que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatées dans ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Enfin, les partenaires décident d'engager une réflexion au niveau de la branche sur les modalités à mettre en oeuvre afin de rendre prioritaires les publics féminins aux dispositifs de professionnalisation, dont le droit individuel à la formation prioritaire prévu par la convention collective.

### **Evolution des parcours professionnels**

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant le congé pourra être mis en oeuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et rappellent à ce titre l'action menée par la branche sur ce point.

### **Prise en compte des contraintes de la vie familiale**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type chèque emploi-service universel (CESU), afin de permettre aux salariés, hommes ou femmes, de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

### **Suivi de l'accord**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le suivi de la mise en oeuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission paritaire.

### **Section 3 Dispositions finales**

#### **Portée. - Champ d'application**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

#### **Durée**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dénonciation. - Révision**

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Notification. - Dépôt**

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les

conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

#### Entrée en vigueur. - Extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 auront été accomplies.

### Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif à la gratification annuelle

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ;<br>Le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ;<br>Le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA),  |
| Organisations de salariés | La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;<br>La fédération générale des transports CFTC ;<br>La fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;<br>La fédération du transport CGT-FO, |

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications ci-après à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (art. 5.6).

#### Modification

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Application de l'avenant

Article 2

En vigueur étendu

#### Portée. - Champ d'application

Article 2.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

#### Durée

Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dénonciation. - Révision

Article 2.3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

#### Notification. - Dépôt

Article 2.4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

#### Entrée en vigueur. - Extension

Article 2.5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 2.4 auront été accomplies.

### Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles

| Signataires              |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales | FNSA ;<br>SNCDL ;<br>SNEA. |

## Signataires

Organisations de salariés

FNST CGT ;  
FGT CFTC ;  
FDEA CFE-CGC ;  
FNT CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont convenu d'apporter les modifications ci-après à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle et à ses annexes.

### Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1221-23 du code du travail qui disposent que la période d'essai ne se présume pas et est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.  
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

### Indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4. 8, alinéa 1, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est modifié comme suit :

Les mots « 2 ans » sont remplacés par les mots « 1 an ».

Les autres alinéas restent inchangés.

### Préavis du cadre démissionnaire

Article 3

En vigueur étendu

Les alinéas 2 et 3 de l'article 7 situé en annexe IV à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont annulés et remplacés comme suit :

« Après 1 an d'ancienneté, la durée du préavis est de 2 mois. »

### Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 4

En vigueur étendu

Il est intégré à l'annexe IV de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle relative aux dispositions particulières aux cadres un article 8 rédigé comme suit :

« Article 8

Contrat à durée déterminée à objet défini

Dans les entreprises visées aux articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés ' contrat à durée déterminée à objet défini '.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

- démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;
- chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;
- gestion transitoire de contrats de maintenance industrielle.

Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau V de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes.

Ces contrats seront conclus pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que l'intéressé bénéficie d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini est prioritaire pour tout embauchage à un poste similaire en contrat à durée indéterminée, vacant ou à créer.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats à objet défini conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de même type.

Ce contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat, l'employeur devra verser une indemnité prévue par les dispositions légales. »

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 en ce que l'article ne satisfait pas une des conditions que doit définir un accord de branche.  
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

### Application de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Article 5. 1

Portée, champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 5. 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5. 3

### Notification, dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par le code du travail.

## Article 5. 4

### Entrée en vigueur, extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Les articles 2 et 3 du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 5. 3 auront été accomplies.

Les articles 1er et 4 du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur extension, le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.                                     |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FDEA CFE-CGC. |

### Préambule

En vigueur étendu

Le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années, associé aux réformes législatives successives ayant pour objet le maintien dans l'emploi des salariés, se traduira nécessairement par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de cette situation et décident de mettre en oeuvre une politique de branche sur l'emploi des seniors. Ces derniers conviennent qu'une action efficace n'est possible que si elle est accompagnée d'une évolution des représentations socioculturelles.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 2005, du plan national concerné sur l'emploi des seniors 2006-2010 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009.

D'une durée de 3 ans, et élaboré à partir des données sociales de la branche, cet accord intervient également dans un contexte général d'évolution de ses métiers et s'intègre dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont il constitue un élément important.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche, il a été convenu que le maintien dans l'emploi, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation, l'accompagnement dans les fins de carrière, la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat des salariés seniors constituent les axes de travail retenus par la branche. Pour chacune de ces actions ont été prévus, d'une part, des objectifs à atteindre et, d'autre part, des indicateurs annuels de suivi regroupés à l'article 7 du présent accord. Les partenaires sociaux ont également souhaité introduire des dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ainsi qu'à la sensibilisation et à la communication.

Le succès des mesures contenues dans cet accord est subordonné à l'implication et à l'engagement de tous. Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de veiller à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors, tant hommes que femmes. Au contraire, leur expérience, leur savoir ainsi que leur savoir-faire constituent des atouts pour l'entreprise.

### Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue une priorité de la branche. Aussi, les salariés actifs âgés de 55 ans et plus devront représenter au moins 8 % des effectifs.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés de 55 ans et plus et vérifier l'atteinte de cet objectif. Ces indicateurs sont mentionnés et précisés à l'article 7 du présent accord.

### Anticipation de l'évolution des carrières, accès à la formation et développement des compétences et des qualifications

#### Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que la branche est depuis longtemps impliquée dans la promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, les salariés de 45 ans et plus bénéficient de mesures spécifiques prévues par le chapitre VIII de la convention collective.

Des indicateurs, mentionnés à l'article 7 du présent accord, seront intégrés au rapport annuel de branche afin de mesurer chaque année l'atteinte des objectifs prévus au sein du présent article en matière d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, de développement des compétences et des qualifications professionnelles et d'accès à la formation.

### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

#### Article 2.1

En vigueur étendu

L'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan de compétences constituent des outils de référence permettant aux salariés de l'entreprise de mieux gérer leur avenir professionnel. L'objectif chiffré ne concernera que le dispositif prévu à l'article 2.1.1 suivant.

#### 2.1.1. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui interviendra dans l'année qui suit son 45e anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, notamment au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur la situation et ses compétences professionnelles, ses besoins de formation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à exclure toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et se tiendra pendant le temps de travail.

Au cours de cet entretien pourront notamment être abordés :

- les compétences acquises par le salarié et leur développement ;
- les souhaits et/ou les besoins de formation ;
- le projet de parcours professionnel ;
- l'aménagement du poste et/ou des horaires ;
- le tutorat ;
- tout autre point prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié.

La démarche relève, d'une part, du volontariat des salariés et de leur plan de carrière et, d'autre part, de l'initiative de l'entreprise de proposer des opportunités d'évolution professionnelle. Les parties conviennent de s'assurer de la traçabilité de cet entretien et recommandent que celle-ci soit assurée sur un support matériel.

Les parties fixent comme objectif que dans les 3 ans de durée de l'application de l'accord au moins 60 % des salariés de plus de 45 ans auront bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière.

#### 2.1.2. Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié volontaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La divulgation des résultats du bilan de compétences relève de la liberté du salarié concerné.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du droit individuel à la formation. Il pourra également être pris en charge au titre du congé individuel de formation.

### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

#### Article 2.2

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que les salariés de 45 ans et plus représenteront chaque année au moins 20 % de l'effort de formation de la branche, en priorité, au titre des dispositifs prévus aux articles 2. 2. 1, 2. 2. 2, 2. 2. 3 et 2. 2. 4 du présent accord.

#### 2. 2. 1. Droit individuel à la formation

Les parties rappellent que l'article 8. 1. 3. 5 de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle relatif au droit individuel à la formation (DIF) prévoit que seront prioritaires, quel que soit leur niveau de qualification, les salariés de plus de 3 ans d'ancienneté et les salariés de plus de 45 ans.

Le salarié de 45 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

#### 2. 2. 2. Plan de formation

Il est rappelé que l'article 8. 1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle fixe parmi les objectifs prioritaires l'incitation à l'élaboration de plans de formation annuels, voire pluriannuels, dans chaque entreprise mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus.

#### 2. 2. 3. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus et les motive dans la définition de la deuxième partie de carrière.

La période de professionnalisation visée à l'article 8. 1. 3. 3 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est ouverte en priorité aux salariés des premiers niveaux de qualification, aux salariés de plus de 45 ans, aux salariés en situation de mobilité ainsi qu'aux salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions.

#### 2. 2. 4. Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme. La VAE est un outil en vue d'élargir le champ de compétences des collaborateurs et de faciliter leur mobilité professionnelle.

En conséquence, tout salarié senior justifiant d'une durée minimale d'activité professionnelle de 3 ans en rapport avec la certification recherchée qui souhaite s'engager dans le dispositif de la VAE pourra bénéficier, sur sa demande et en priorité, des informations, des conseils et de l'accompagnement de l'entreprise, notamment dans ses démarches et la constitution de son dossier.

### **Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat**

#### Article 3

En vigueur étendu

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif.

Le tutorat doit être conçu et mis en oeuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 50 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs devront avoir 45 ans et plus. Cet objectif sera mesuré au regard d'un indicateur intégré au sein du rapport annuel de branche et prévu à l'article 7 du présent accord.

Conscients de l'importance de l'implication des tuteurs au sein de l'entreprise, les parties signataires du présent accord s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la reconnaissance conventionnelle de cette implication.

### **Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

#### Article 4

En vigueur étendu

L'objectif chiffré retenu par la branche en matière d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite consiste à promouvoir, auprès des salariés de 55 ans et plus, au moins une fois par an et au moyen d'un outil d'information le dispositif prévu à l'article 4.1 ou 4.2 du présent accord. L'indicateur de suivi des actions est prévu à l'article 7 du présent accord.

### **Aménagement du contrat en fin de carrière**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent bénéficient, en accord



avec leur employeur, d'aménagement de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

### **Transition emploi-retraite**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Les salariés de 55 ans et plus pourront à leur demande bénéficier d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique ou la personne en charge des ressources humaines dans l'entreprise afin de préparer la transition emploi-retraite et d'évoquer d'éventuelles mesures d'accompagnement (bilan santé, stages de préparation à la retraite...).

A cette occasion, les salariés produiront les informations qui leurs sont fournies par les régimes de la sécurité sociale auxquels ils ont cotisé et les caisses de retraite complémentaire. Cet entretien pourra être renouvelé une fois par an dans les mêmes conditions.

### **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les actions relatives à la prévention des risques professionnels dans notre profession ont contribué à la diminution du nombre d'accidents du travail. Il est rappelé que, depuis quelques années, le taux de fréquence des accidents du travail n'a cessé de diminuer. Le dernier bilan annuel de branche indique notamment que ce taux est passé de 52,72 en 2007 à 35,5 en 2008.

Toutefois, la prise en compte du vieillissement des salariés doit inciter à la mise en oeuvre d'actions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés et à l'ergonomie des postes de travail.

Ces deux types d'action favoriseront l'atteinte de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, visé à l'article 1er du présent accord.

### **Mise en place d'une visite médicale annuelle**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, les parties au présent accord sont conscientes qu'un suivi spécifique de la situation médicale des salariés en poste est nécessaire.

Aussi, les parties au présent accord décident de permettre à tout salarié de 55 ans et plus de bénéficier d'une visite médicale par an, tous dispositifs confondus. A l'occasion de cette visite médicale, le médecin du travail pourra prescrire des examens complémentaires tels que prévus dans les cas de surveillance médicale renforcée.

Cette visite médicale est l'occasion de vérifier si le salarié est médicalement apte à son poste et de proposer, éventuellement, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Renforcer le partenariat avec les services de la médecine du travail contribuera à atteindre l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Un suivi plus régulier de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail favorisera une meilleure prévention des risques professionnels au sein de la branche.

(1) L'article 5-1 relatif à la visite médicale annuelle est exclu de l'extension en ce que, par sa généralité, il est contraire à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 20 avril 2010, art. 1er)

### **Ergonomie des postes de travail**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité pour les salariés.

La FNSA a déjà entamé des démarches en ce sens auprès d'acteurs institutionnels, ce qui s'est notamment traduit par la signature, avec la Caisse nationale d'assurance maladie, d'une convention nationale d'objectif en 2009.

Il est convenu de saisir la commission technique et sécurité de la FNSA afin que cette dernière réfléchisse notamment à l'élaboration d'un module de formation relatif à l'ergonomie des postes de travail qui prendra particulièrement en compte les spécificités des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce projet pourra être éventuellement conduit avec la participation d'un ou de plusieurs organismes de formation.

Un rappel de l'existence de ce dispositif sera fait chaque année aux entreprises de la branche.

### **Sensibilisation et communication**

#### Article 6

En vigueur étendu

La mobilisation de tous les acteurs constitue un facteur de réussite permettant de lever les obstacles socioculturels.

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle à engager une démarche de communication.

Les entreprises s'assureront également que les prestataires de services ressources humaines auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Conformément à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, dans la perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de leur délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par âge.

### **Indicateurs de suivi des actions réalisées**

#### Article 7

En vigueur étendu

### **Le bilan annuel de branche**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche, d'indicateurs plus précis sur la situation des salariés de 45 ans et plus au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur l'année N et l'année N - 1.

Ces données sont les suivantes :

- maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus :

- répartition des effectifs par classe d'âge (45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans, 65 ans et plus) ;
- structure des effectifs par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- répartition des embauches par classe d'âge (moins de 25 ans, 25-49 ans, 50 ans et plus) :
- structure des embauches par sexe et par nature de contrat ;
- structure des embauches par catégorie socioprofessionnelle ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (entretien professionnel de deuxième partie de carrière, bilan de compétences) ;
- répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 ans et plus) ;
- structure par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, VAE) :
- répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 ans et plus) ;
- structure par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat :
- répartition des bénéficiaires de formations de tuteurs par âge avec notamment la tranche suivante : 45 ans et plus) ;
- répartition des bénéficiaires par catégorie socioprofessionnelle ;
- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :
- nombre de bénéficiaires de 55 ans et plus informés ;
- répartition des bénéficiaires par catégorie socioprofessionnelle.

Des données plus détaillées seront fournies sur demande de la commission nationale paritaire de l'emploi de la branche, à partir d'un panel représentatif d'entreprises.

#### **Rôle de la commission paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de la branche**

Article 7.2

En vigueur étendu

Il est demandé à la commission paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de procéder à des études sur l'évolution des métiers de la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, sur la place des seniors en leur sein. A partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, devront, d'une part, être identifiés les changements et, d'autre part, être proposés des diagnostics et des actions.

#### **Formalités**

Article 8

En vigueur étendu

#### **Champ d'application**

Article 8.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

#### **Notification, dépôt, demande d'avis**

Article 8.2

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Au même moment que le dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

#### **Extension, entrée en vigueur**

Article 8.3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1er janvier 2010.

### **Avenant n° 18 du 16 octobre 2009 à l'annexe IV relatif au contrat à durée déterminée**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.   |
| Organisations de salariés | Fédération Force Ouvrière du transport CGT-FO ;<br>Fédération générale des transports CFTC ;<br>Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement CFE-CGC ;<br>Fédération nationale des syndicats de transports CGT. |

#### **Contrat à durée déterminée à objet défini**

Article 1er

En vigueur étendu

Il est intégré à l'annexe IV de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle relative aux dispositions particulières aux cadres un article 8 rédigé comme suit :

« Article 8

Contrat à durée déterminée à objet défini

Dans les entreprises visées aux articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés contrat à durée déterminée à objet défini.

Le contrat à durée déterminée à objet défini ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

- démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;
- chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;

- gestion transitoire de contrats de maintenance industrielle.

Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau V de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes.

Ces contrats seront conclus pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée pour objet défini bénéficiera, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que l'intéressé bénéficie d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Au cours de ce contrat, au moins un bilan est réalisé avec le titulaire du CDD à objet défini. Ce bilan permet de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et des éventuels besoins de formations nécessaires à la bonne réalisation du contrat. Il a également pour objet de maintenir l'employabilité du salarié concerné et d'assister ce dernier dans une démarche de reclassement, voire de validation des acquis de l'expérience. Cet entretien pourra notamment intervenir au moment du délai de prévenance afin de mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

Pendant la durée de son contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI sur tout poste correspondant à sa qualification et à ses compétences. En conséquence, ledit salarié peut avoir accès aux postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le nombre de contrats à objet défini conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de même type.

Ce contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat, l'employeur devra verser une indemnité prévue par les dispositions légales. De plus, dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, ledit salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, il peut se faire communiquer par l'entreprise la liste des postes à pourvoir correspondant à sa qualification et à ses compétences. »

#### Application de l'avenant

Article 2

En vigueur étendu

#### Portée. - Champ d'application

Article 2.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

#### Durée

Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Notification. - Dépôt

Article 2.3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### Entrée en vigueur. - Extension

Article 2.4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.   |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FDEA CFE-CGC ;<br>FNT CGT-FO. |

#### Préambule

En vigueur étendu

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été négocié le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation pourra être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif de maintenir l'équilibre existant entre les différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

#### Modalités de la répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSP sera réparti de la façon suivante :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

### **Adaptation des dispositions conventionnelles de branche**

#### Article 2

En vigueur étendu

Parallèlement, les parties signataires ont convenu d'ouvrir dès début 2010 des négociations en vue d'adapter les dispositions conventionnelles aux nouveaux textes législatifs afin de rendre la politique de formation de la branche plus lisible et plus efficace.

Les parties signataires s'engagent à revoir notamment les modalités des actions au titre de la professionnalisation (définitions, accès et prises en charge).

Elles s'engagent à ce que cette adaptation des dispositions soit faite dans l'intérêt réciproque des parties, à savoir le développement économique de l'entreprise et le développement professionnel et personnel des salariés et leur employabilité.

Dans ce cadre, il est notamment convenu de créer les conditions de la mesure de l'appréciation par les salariés de l'adéquation des formations à leurs attentes.

#### **Formalités**

#### Article 3

En vigueur étendu

##### 3. 1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### 3. 2. Notification. - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

##### 3. 3. Extension. - Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain du jour du dépôt du présent accord.

##### 3. 4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il sera tacitement reconductible sauf opposition de l'une ou l'autre des parties notifiée dans les 2 mois précédant l'échéance du terme de l'accord.

## **Avenant n° 20 du 25 mars 2010 relatif à la prévoyance**

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA.  |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT ;<br>FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNT CGT-FO. |

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée un mécanisme de portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les parties signataires au présent accord conviennent de mettre en œuvre, dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI), ce mécanisme de « portabilité » en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

#### **Prévoyance**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Il est intégré un article 9.2.2.3 à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle rédigé comme suit :

« Article 9.2.2.3

##### Maintien des droits de prévoyance complémentaire

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité des droits de prévoyance complémentaire est mis en place dont les conditions sont prévues par les dispositions légales.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit sous certaines conditions un système de maintien de la garantie frais de santé mise en place dans l'entreprise. Les titulaires de ce droit peuvent en faire la demande dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, du décès du salarié ou, le cas échéant, suivant la fin de la période de maintien des droits de prévoyance complémentaire prévu par le présent article. »

#### Article 2

En vigueur étendu

#### **Champ d'application**

##### Article 2.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### **Notification. - Entrée en vigueur**

##### Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain de son dépôt.

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions fixées par le code du travail.

## Accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.                                   |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNT CGT-FO. |

### Préambule

En vigueur étendu

La branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle est caractérisée par l'existence de nombreuses petites et moyennes entreprises. Les syndicats représentatifs, dont le rôle est primordial dans le domaine de la négociation collective, ne sont pas présents au sein de toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires, soucieuses de promouvoir le dialogue social, entendent favoriser le développement de la négociation collective au niveau des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Aussi, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, permettre la négociation collective d'entreprise avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

### Rôle de la commission paritaire de validation

#### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Lesdits accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire de validation vérifie la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'exclusion de tout contrôle d'opportunité de l'accord.

### Organisation de la commission paritaire de validation

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Composition et rôle de la commission

La commission paritaire de validation comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

#### 2.2. Présidence et secrétariat de la commission

La présidence est assurée par le président de la commission sociale de la FNSA ou par un représentant nommé désigné.

Le président de la commission paritaire de validation est garant de la préparation et de la tenue des réunions.

La commission est domiciliée au siège de la FNSA qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat de la commission assure les missions suivantes :

- réceptionner les accords et les transmettre aux membres de la commission ;
- organiser les réunions de la commission ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et leur transmission aux membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise demanderesse.

### Fonctionnement de la commission

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Saisine de la commission

L'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation.

L'employeur signataire d'un accord soumis à validation saisit la commission paritaire de validation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le courrier de saisine doit comporter les éléments suivants :

- une fiche signalétique indiquant la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, le nom du représentant légal, l'effectif de l'entreprise calculé conformément aux dispositions du code du travail et la nature de l'institution représentative du personnel au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- un exemplaire signé de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- une copie de l'information prévue à l'alinéa 1er du présent article.

La transmission du dossier complet au secrétariat vaut saisine de la commission et déclenche les délais prévus à l'article 3.2 du présent accord.

Le secrétariat assure la communication dudit dossier auprès des membres de la commission paritaire de validation, par courrier ou par courriel, au minimum dans un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion.

#### 3.2. Réunions et décisions de la commission

La commission doit se réunir dans les 2 mois suivants sa saisine.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, à défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

L'accord est validé si, au sein de chaque collège, la majorité des voix des membres présents y est favorable.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

## Suivi de la négociation collective dérogatoire

### Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission sociale paritaire un bilan des accords signés.

### Dispositions finales

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Portée. - Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### 5.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### 5.3. Notification. - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

##### 5.4. Entrée en vigueur. - Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA.  |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNST CGT ;<br>FNT CGT-FO. |

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche constatent que les codes NAF (nomenclature d'activités française) visés dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 22 mai 2002 ont fait l'objet d'une modification en 2008.

En effet, dans le cadre d'une harmonisation européenne, l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a procédé à un changement de la nomenclature des activités françaises afin notamment de l'adapter aux évolutions technologique, économique et social des entreprises.

Aussi, les organisations signataires conviennent d'actualiser les références conventionnelles conformément à la nouvelle nomenclature des activités économiques en vigueur.

### Nouvelles références à la nomenclature des activités française

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1, dernier alinéa, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est modifié comme suit :

« Les activités ci-dessus sont classées en général dans les rubriques 37. 00Z, 38. 12Z ou 81. 22Z de la nomenclature des activités économiques en vigueur. »

### Application de l'avenant

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Portée. - Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### 2.2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

##### 2.3. Notification. - Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

##### 2.4. Entrée en vigueur. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.                                   |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNT CGT-FO. |

### Préambule

En vigueur étendu

Les conditions de travail sont une des composantes de la santé du salarié et il convient de maintenir ce dernier dans un état que l'environnement professionnel ne doit pas affecter.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions de santé de leurs salariés. Aussi, des efforts ont été entrepris en matière d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort et de sécurité.

Cependant, ces derniers reconnaissent que les métiers de la branche peuvent encore donner lieu à une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il est dès lors décidé de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe. Au niveau des entreprises et lorsqu'ils existent, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel seront partie prenante dans la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et en particulier dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de 3 ans et élaboré à partir de l'expertise et des retours d'expérience des professionnels du secteur, cet accord vise à apporter aux salariés et aux entreprises de la branche le cadre nécessaire permettant d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il pourra s'enrichir chaque année suite aux constats opérés dans la branche.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux et prenant en compte la diversité des situations de travail, il a été convenu de retenir comme axes de travail les thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel ainsi que le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés auxdits facteurs.

Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi dont les modalités sont définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des objectifs et indicateurs de suivi par domaine d'action font l'objet d'une présentation synthétique à l'annexe I de l'accord.

### **Diagnostic d'entreprise et définition de valeurs de référence**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il paraît difficile de définir au niveau de la branche des seuils de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

A titre indicatif, est placé en annexe II du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

### **Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la profession a connu des progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduisant notamment par une forte diminution des manutentions manuelles lourdes. De plus, les équipements de protection individuelle ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant plus efficacement les risques d'exposition. Pour autant, les parties reconnaissent que des efforts sont encore à fournir afin de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la profession et un suivi de l'exposition.

### **Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité**

#### Article 2.1

En vigueur étendu

Les opérateurs du secteur interviennent dans des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier...) ce qui peut entraîner des poly-expositions à des facteurs de pénibilité. Les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Aussi, il est convenu d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. A destination des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il sera communiqué aux partenaires sociaux le nombre de destinataires de cet outil ainsi que le nombre de supports demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

### **Traçabilité des risques**

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'une prévention de la pénibilité au travail peut être assurée par une meilleure traçabilité des risques et un suivi des expositions des salariés pendant leur temps de travail. Ces dernières décident de créer les conditions de suivi de leur exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin d'assurer son obligation de prévention de la pénibilité, l'entreprise devra mettre en place une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié afin de vérifier l'exposition ou non à des facteurs de pénibilité et si oui, dans quelle proportion. Un modèle de fiche d'exposition est proposée en annexe III du présent accord. Il appartiendra aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information à destination des entreprises aura pour objectif de sensibiliser les entreprises du secteur sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessaire mise à jour de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité mise en œuvre dans l'entreprise.

### **Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation**

#### Article 3

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mais aussi dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail.

En effet, les parties à l'accord conviennent que la formation peut contribuer à lutter contre la pénibilité.

Des formations notamment liées à la sécurité, aux gestes et postures, à l'exercice du métier ou à une meilleure connaissance et maîtrise de l'environnement de travail peuvent aider à minimiser les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation « prévention et sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce catalogue devra comporter des informations relatives aux thèmes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de prestation de la formation.

Ce catalogue sera transmis chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail internet de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce catalogue de formation, sur les destinataires ainsi que sur le nombre de consultation en ligne sera communiquée aux partenaires sociaux conformément à l'article 6 du présent accord.

# Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés à des facteurs de pénibilité

## Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accès à la mobilité interne au sein d'une entreprise peut permettre de mettre fin à une exposition continue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Aussi, tout salarié exposé doit pouvoir bénéficier, dans la limite des postes disponibles, d'une mobilité ainsi que d'un parcours professionnel structuré afin de pouvoir occuper un nouveau poste dans les meilleures conditions.

Les parties au présent accord définissent les modalités d'organisation desdits parcours professionnels. Il est prévu que chaque parcours professionnel, décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'appuie sur un dispositif de formation.

Les parcours nécessitant une adaptation ou une évolution des compétences des salariés devront comporter trois parties :

- une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper ;
- une construction du parcours de formation ;
- une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche élaborera un outil permettant d'aider les entreprises à organiser les parcours professionnels. Afin de favoriser le transfert de compétences entre les différents métiers de la branche, cet outil devra référencer l'ensemble des formations nécessaires à l'exercice de chacun des métiers couverts par la branche.

Il sera communiqué chaque année, aux partenaires sociaux de la branche, le nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel mis en œuvre par les entreprises du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suivi sont indiquées à l'article 6 du présent accord.

## Amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel

### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent qu'une meilleure organisation du travail peut contribuer à réduire les risques de pénibilité.

Cela peut passer notamment par la mise en application de principes organisationnels suivants :

- sensibiliser, informer et former les salariés sur les différents facteurs de pénibilité ;
- rédiger les procédures applicables à l'ensemble du personnel ;
- organiser le travail, les plannings des équipes ;
- suivre et exploiter les demandes des salariés ;
- identifier les dysfonctionnements et définir des solutions.

## Indicateurs de suivi des actions réalisées

### Article 6

En vigueur étendu

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent d'indicateurs plus précis sur la prévention de la pénibilité au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs de suivi, transmis chaque année sont les suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
- nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques ;
- nombre de communications sur le rappel des obligations légales ;
- répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs ;
- développement des compétences :
  - nombre de communications et de demandes du guide « offre de formation prévention et sécurité » ;
  - répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs ;
- maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel structuré ;
- répartition par CSP, âge, sexe et ancienneté ;
- retour des bonnes pratiques des entreprises de la branche dans le domaine de la prévention de la pénibilité.

## Suivi de l'accord

### Article 7

En vigueur étendu

Outre la fourniture des indicateurs prévus à l'article 6 ci-dessus, les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de faire un point sur l'application du présent accord et son impact dans les entreprises.

## Formalités

### Article 8

En vigueur étendu

## Champ d'application

### Article 8.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

## Notification et dépôt

### Article 8.2

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

## Extension. - Entrée en vigueur. - Durée de l'accord

### Article 8.3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1er janvier 2012 et sa durée est fixée à 3 ans.

## Annexes



## Annexe I : Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi

En vigueur étendu

| <b>RÉduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité</b> |   |   |
|--|---|---|
| Action   | Objectif  | Indicateur de suivi   |
| Connaissance et suivi des facteurs risques                       | Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution.<br>Elaboration d'une matrice emploi/exposition à communiquer à l'ensemble des adhérents. | Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques.<br>Nombre de communications sur le rappel des obligations légales.<br>Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. |
| Traçabilité des risques  | Créer les conditions de suivi du parcours professionnel des salariés et de leur exposition aux risques (ex. : fiche individuelle de suivi).   | Nombre de communications et de demandes du modèle de fiche individuelle de suivi.<br>Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.  |

| <b>Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation</b> |  |   |
|--|--|---|
| Action   | Objectif   | Indicateur de suivi   |
| Risques professionnels et formation  | Identifier et classer les formations prévention et sécurité déjà réalisées dans la branche. En proposer de nouvelles.<br>Elaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à communiquer à l'ensemble des adhérents. | Nombre de communications du catalogue sur l'offre de formation « prévention et sécurité ».<br>Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. |

| <b>Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité</b> |   |   |
|--|---|---|
| Action   | Objectif  | Indicateur de suivi   |
| Parcours professionnels  | Favoriser les parcours professionnels afin d'éviter que des salariés soient exposés en continu à des facteurs de risques.<br>Elaboration d'un kit à communiquer à l'ensemble des adhérents. | Nombre de communications du kit et répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.<br>Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe. |

## Annexe II : Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise

En vigueur étendu

### Contraintes physiques marquées

| Facteurs de pénibilité   | Définition   | Valeur de préférence  |
|--|--|---|
| Manutentions manuelles de charges                                  | « On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).  | Les partenaires sociaux considèrent que lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent être mises en œuvre :<br>- un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 50 kg qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures aux valeurs réglementaires ;<br>- les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise.<br>La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine. |
| Postures pénibles définies comme position forcée des articulations | Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position (s) articulaire (s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant ...) et globales (station statique prolongée). | Les contraintes posturales lourdes se répartissent en trois grandes familles :<br>- les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les piétinements ainsi que les gestes répétitifs à cadence élevée ;<br>- les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion plus de 2 heures par semaine pour chaque contrainte posturale ;<br>- les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine.   |

|                       |   |   |
|-----------------------|---|---|
| Vibrations mécaniques | <p>« Au sens du présent titre, on entend par :</p> <p>1. Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.</p> <p>2. Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. » (art. R. 4441-1 du code du travail).</p> | <p>Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de 8 heures. (art. R. 4441-2 du code du travail). « L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de 8 heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes :</p> <p>- 5 m/ s2 (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/ semaine ;</p> <p>- 1,15 m/ s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et 2 heures/ semaine. » (art. R. 4443-1 du code du travail).</p> |
|-----------------------|---|---|

### Environnement physique agressif

| Facteurs de pénibilité   | Définition  | Valeur de préférence  |
|--|---|---|
| Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées | <p>« Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :</p> <p>1. Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 du code du travail.</p> <p>2. Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. » (art. R. 4412-3 du code du travail).</p> <p>« On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » (art. R. 4412-60 du code du travail).</p> <p>« Pour l'application du présent chapitre, on entend par :</p> <p>1. Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement ou au cours duquel de tels agents sont produits.</p> <p>2. Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché. » (art. R. 4412-2 du code du travail).</p> | <p>Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'agents chimiques dangereux par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration peuvent être dépassés dans l'atmosphère si tant est que des moyens de prévention aient été mis en œuvre et adaptés à l'agent chimique dangereux. L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la concentration qui nous intéresse est celle que respirent réellement nos salariés.</p> <p>En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R. 4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques dangereux particulièrement préoccupants.</p> |
| Activités exercées en milieu hyperbare                             | <p>Dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :</p> <p>1. Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48 du code du travail, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes.</p> <p>2. Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. » (art. R. 4461-1 du code du travail).</p> <p>« La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale. » (art. R. 4461-2 du code du travail).</p>   | <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hPa dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion.</p>  |

### Rythmes de travail

| Facteurs de pénibilité | Définition  | Valeur de préférence   |
|------------------------|---|--|
| Températures extrêmes  | <p>Il s'agit des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail. Dans les hauts-fourneaux, etc., la principale source de chaleur est la matière en fusion.</p> <p>Pour les travaux qui se déroulent à l'extérieur, les températures ambiantes dépendent directement du climat (chaleur, froid ...).</p> | <p>Travail au froid : - 15° C.<br/> Travail au chaud : 38° C.<br/> Durée d'exposition : 50 % de leur temps de travail.</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Bruit                                      | <p>« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :</p> <p>1. Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C.</p> <p>2. Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de 8 heures.</p> <p>3. Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de 5 journées de travail de 8 heures. Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques. » (art. R. 4431-1 du code du travail).</p> | <p>Pour limiter le risque de pertes auditives, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB (A) sur 8 heures.</p> <p>Ces actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB (A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition, etc.</p> <p>Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB (C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB (C) (art. R. 4431-2 du code du travail).</p> <p>En tout état de cause, les seuils retenus, en tenant compte des ports de protection auditive collective et individuelle sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exposition quotidienne (8 heures) : 85 dB (A) ;</li> <li>- valeur limite de crête : 137 dB (C).</li> </ul> |
| Travail de nuit                            | <p>« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit » (art. L. 3122-29 du code du travail).</p>   | <p>« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :</p> <p>1. Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30.</p> <p>2. Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles. » (art. L. 3122-31 du code du travail).</p> <p>Les valeurs de référence sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fréquence : supérieure à 38 nuits par an ;</li> <li>- durée : supérieure à 15 ans d'exposition.</li> </ul>   |
| Travail en équipes successives alternantes | <p>La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». Le travail posté fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste en horaire de nuit.</p>   | <p>Fréquence : 3 x 8.<br/>Rythme : permanent.<br/>Durée : supérieure à 20 ans d'exposition.</p>  |
| Travail répétitif                          | <p>« Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini » (art. D. 4121-5 du code du travail).</p>   | <p>Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par : un temps de cycle inférieur à 30 s ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50 % du temps de travail.<br/>Durée d'exposition : supérieure à 20 heures par semaine.</p>  |

### Annexe III : Modèle de fiche individuelle de suivi (à titre indicatif)

En vigueur étendu

| Entreprise  | Poste de travail               |
|-------------|--------------------------------|
| Nom :       | Type de travail :              |
| Adresse :   | Lieu :                         |
| Service :   | Depuis le :                    |
| Salarié :   | Autres risques liés au poste : |
| Salarié     |                                |
| Nom :       |                                |
| Prénom :    |                                |
| Arrivé le : |                                |
| Né le :     |                                |

### Contraintes physiques

|   | Poids | Nature | Fréquence | Date début | Date fin | Risque | Localisation | Mesure de prévention | Protection collective | EPI |
|---|-------|--------|-----------|------------|----------|--------|--------------|----------------------|-----------------------|-----|
| Manutentions manuelles de charges                 |       |        |           |            |          |        |              |                      |                       |     |
| Postures pénibles (position forcée articulations) |       |        |           |            |          |        |              |                      |                       |     |
| Vibrations mécaniques                             |       |        |           |            |          |        |              |                      |                       |     |

**Environnement physique agressif**

|   | Valeur | Nature | Fréquence | Date début | Date fin | Risque | Mesure de prévention | Protection collective | EPI |
|---|--------|--------|-----------|------------|----------|--------|----------------------|-----------------------|-----|
| Milieu hyperbare  |        |        |           |            |          |        |                      |                       |     |
| Températures extrêmes   |        |        |           |            |          |        |                      |                       |     |
| Bruit   |        |        |           |            |          |        |                      |                       |     |
| Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées) traités dans le tableau exposition aux risques chimiques. |        |        |           |            |          |        |                      |                       |     |

**Rythmes de travail**

|  | Contrainte | Fréquence | Date début | Date fin | Risque | Mesure de prévention |
|--|------------|-----------|------------|----------|--------|----------------------|
| Travail de nuit                            |            |           |            |          |        |                      |
| Travail en équipes successives alternantes |            |           |            |          |        |                      |
| Travail répétitif (cadence contrainte)     |            |           |            |          |        |                      |

**Exposition aux risques chimiques**

| Produit | Voie de pénétration | Durée exposition | Fréquence | Contrôle |        |           | Risque | Protection collective | EP1 | Mesure de prévention | Exposition accidentelle |       |        |
|---------|---------------------|------------------|-----------|----------|--------|-----------|--------|-----------------------|-----|----------------------|-------------------------|-------|--------|
|         |                     |                  |           | Date     | Mesure | Référence |        |                       |     |                      | Date                    | Durée | Valeur |
|         |                     |                  |           |          |        |           |        |                       |     |                      |                         |       |        |

**Avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention**

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FNSA,   |
| Organisations de salariés | La FGTE CFDT ;<br>La FNST CGT ;<br>La FGT CFTC ;<br>La FNT CGT-FO, |

En vigueur étendu

Les parties signataires ont convenu d'apporter les modifications ci-après à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle et à ses annexes.

**Présidence de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8.1.2, alinéa 4, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé et remplacé comme suit :

« La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE. »

**Indemnité de repas**

Article 2

En vigueur étendu

Les alinéas 1 et 2 A de l'article 4 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont supprimés et remplacés comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle réalisent des travaux sur des chantiers en dehors de leur entreprise en des lieux variant constamment.

Les circonstances et usages de la profession impliquent donc que les ouvriers, qui ne peuvent regagner leur entreprise ou leur résidence, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur, y compris au restaurant.

A. - Afin de compenser les dépenses supplémentaires inhérentes à cette situation, une indemnité de repas est versée aux ouvriers qui, en raison de leur éloignement, ne peuvent, pour déjeuner, regagner leur entreprise ou leur résidence. »

**Prévoyance**

Article 3

En vigueur étendu

L'article 9.2.2.2, dernier alinéa, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé.

**Mise à la retraite**

Article 4

En vigueur étendu

Les alinéas 2 et suivants de l'article 9.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont supprimés.

L'article 9.1.2, alinéa 2, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé.

**Application de l'avenant**

Article 5

En vigueur étendu

## Portée. - Champ d'application

Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

## Durée

Article 5.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Notification. - Dépôt

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par le code du travail.

## Entrée en vigueur. - Extension

Article 5.4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Il entrera en vigueur à la date de dépôt de l'accord.

---

## Adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 9 juillet 2013.

Fédération autonome des transports UNSA

56, rue du Faubourg-Montmartre

75009 Paris

Monsieur le président,

Les récentes mesures de représentativité des organisations syndicales placent l'UNSA au rang des organisations représentatives sur la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Aussi, dans le but de régulariser sa situation, nous vous informons que l'UNSA adhère à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI) et ses annexes, ainsi que son adhésion à tous les accords de branche.

Nous vous remercions de votre diligence et vous prions d'agréer, Monsieur le président, nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

---

## Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA.  |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT SNED CFTC ;<br>FDEA CFE-CGC ;<br>FNT CGT-FO. |

## Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est négocié dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties signataires affirment ici leur volonté d'endiguer le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années et décident de mettre en œuvre une politique active au sein de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

- le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Les acteurs de la branche ont souhaité poursuivre cette démarche et se mobiliser autour du dispositif du contrat de génération qu'ils considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences. Aussi, ces derniers décident de prendre des engagements dans les domaines suivants :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (idcc 2272) à l'exception des entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Préalablement à la fixation des engagements, les parties rappellent la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du contrat de génération.

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » sont :

- les actifs de moins de 26 ans ;
- les travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Les « salariés âgés » sont :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

### **Diagnostic préalable de la branche**

#### Article 2

En vigueur étendu

Depuis plusieurs années, la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle s'est dotée de données sociales relatives notamment à l'emploi des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chaque année aux partenaires sociaux, constituent le bilan annuel de la branche dont les éléments pertinents sont annexés au présent accord. De plus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a mené plusieurs études permettant de mieux connaître la cartographie des emplois et leurs caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a permis d'établir un diagnostic préalable à l'accord de branche portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

### **Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

#### Article 3

En vigueur étendu

### **Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance des jeunes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle afin de permettre le renouvellement des générations.

Sur la base du diagnostic préalable, elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique actuel, sur un objectif d'augmentation de 10 % des recrutements en CDI de jeunes visés à l'article 1er du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Les parties conviennent également de faire progresser la part des jeunes dans les effectifs globaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, ces dernières se donnent pour objectif d'arriver à l'issue de l'accord au taux de 9 % des effectifs.

Afin d'atteindre cet objectif de branche, les parties poursuivront les opérations de communication et de promotion des métiers auprès des jeunes.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des jeunes au sein de la branche.

### **Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

#### Article 3.2

En vigueur étendu

### **Accueil du jeune salarié**

#### Article 3.2.1

En vigueur étendu

L'accueil et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise constituent un moment clé dans la vie professionnelle et une préoccupation constante du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise qui l'embauche, de son fonctionnement et de son environnement général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mettra en place :

- un livret d'accueil ;
- une journée ou un parcours d'intégration ;
- tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

### **Salarié référent**

#### Article 3.2.2

En vigueur étendu

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.

Les missions du salarié référent seront de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions.

Un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3.

### **Entretien de suivi**

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent est mis en place afin de favoriser l'intégration professionnelle du jeune.

Cet entretien a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences par le jeune et d'identifier les éventuels besoins de formation. La forme ainsi que la fréquence des entretiens de suivi dépendront du jeune et de l'entreprise.

### **Développement de l'alternance et conditions de recours aux stages**

#### Article 3.4

En vigueur étendu

L'alternance offre une voie privilégiée d'insertion dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, les parties encouragent les

acteurs du secteur à développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui constituent également une voie d'accès à la profession, doivent faciliter le passage du milieu scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise. Il est convenu à ce titre de favoriser les conditions d'accueil des stagiaires en entreprise. Aussi, l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire qui recevra, comme tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise, un livret d'accueil. De plus, l'entreprise favorisera une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels le stagiaire sera amené à travailler.

Chaque stagiaire aura un responsable de stage dont les missions seront les suivantes :

- guider et conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur l'entreprise, son fonctionnement et ses règles ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- évaluer la qualité du travail effectué.

### **Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

#### Article 4

En vigueur étendu

### **Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires au présent accord réaffirment une nouvelle fois leur attachement au principe de non-discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l'accord.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés âgés au sein de la branche.

### **Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Soucieux d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur et afin de prévenir les risques de pénibilité, les parties s'engagent dans les domaines suivants :

- favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l'entreprise ;
- adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles ;
- s'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que la part des salariés âgés dans l'effort de formation de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l'accord et ce, tout dispositif confondu.

### **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

#### Article 4.4

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que la branche mettra à la disposition des entreprises un document destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

### **Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire. Il implique la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Il peut également favoriser l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 8 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteur seront des salariés âgés.

### **Date d'application et durée**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

### **Dépôt et extension**

#### Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.   |
| Organisations de salariés | FAT UNSA ;<br>FGTE CFTC ;<br>FDEA CFE-CGC ;<br>FNT CGT-FO ;<br>FGT SNED CFTC. |

## Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé ») dans le respect des dispositions légales et en particulier dans les entreprises qui n'auraient pas déjà mis en place un régime de frais de santé obligatoire.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur référencé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a également été d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé et de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies.

## Objet

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité référencer un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Ce référencement se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative qui précisent les modalités de mise en place et d'application de ce contrat.

## Champ d'application

### Article 2

En vigueur étendu

A titre liminaire, les partenaires sociaux s'accordent à rappeler que le présent accord n'a aucunement vocation à se substituer aux accords existants dans les entreprises.

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle et non déjà couverts.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve qu'il puisse s'appliquer seulement dans le cas de figure visé par les dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## Salariés bénéficiaires

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

#### 3.2. Suspensions du contrat de travail

##### 3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

##### 3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

#### 3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de le justifier par écrit, en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle



les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;

- les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit, de prestations servies :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayant droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire. Ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayant droit ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

*S'agissant des entreprises non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur référencé : - elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense (1) ;*

*- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.*

### 3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

#### 3.4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

#### 3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur référencé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

(1) Les termes « s'agissant des entreprises non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur référencé : elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 912-1, L. 911-7 et les articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## Financement

Article 4

\*\*

## Prestations

Article 5

En vigueur étendu

### 5.1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur référencé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les entreprises non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrit auprès de l'organisme assureur référencé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

## Commission nationale paritaire de suivi du régime

Article 6

En vigueur étendu

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi comprenant les membres de la FNSA et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, dans les conditions ci-après définies.

#### 6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur référencé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices, à la commission sociale paritaire pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit ;
- de proposer, d'étudier et de soumettre à la commission sociale paritaire toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

#### 6.2. Composition

La commission nationale paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée :

- de deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par la FNSA.

#### Organisme assureur référencé

##### Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » de référencer la mutuelle familiale UMANENS, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 784 442 915, dont le siège social est situé au 52, rue d'Hauteville, 75487 Paris Cedex 10.

Les modalités d'organisation de ce référencement et notamment le choix de l'organisme sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

L'organisme référencé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'UMANENS, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

(1) L'article 7 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Entrée en vigueur. - Durée. - Dépôt et extension

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

#### Révision

##### Article 9

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose de y substituer.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la commission sociale paritaire et validées par celle-ci devront donner lieu à des avenants conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

#### Dénonciation

##### Article 10

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la commission sociale paritaire l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### Annexe

En vigueur non étendu

#### Tableau des Garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc\\_20200010\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc_20200010_0000_0004.pdf)

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA   |
| Organisations de salariés | FAT UNSA<br>FGTE CFDT<br>FDEA CFE-CGC<br>FNT CGT-FO<br>FGT SNED CFTC |

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

Le dialogue social permet plus particulièrement :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre secteur d'activité au regard de la conjoncture économique ;
- et de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, ces dernières années, les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche notamment après la publication de la loi du 8 août 2016 qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (complémentaire santé, contrat de génération, pénibilité, etc.).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Le dialogue social dans la branche se déroule dans le cadre de 4 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts.

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article L. 2232-9 du code du travail prévoit que :

« I. - Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. - La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. - La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

La commission sociale paritaire préexistante et dont le rôle est défini à différentes reprises dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, et notamment aux articles 2.4, 2.5 et 8.25, est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et voit son rôle et ses missions élargies, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ses attributions sont donc les suivantes :

- négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- rôle d'interprétation des dispositions de la convention ou d'accords collectifs ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail et à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle ;
- veille en matière d'emploi et de conditions de travail.

Les entreprises qui concluent des accords pour la mise en œuvre des dispositions législatives à partir du 1er septembre 2016, devront désormais les communiquer à la FNSA avant le 30 juin de l'année suivant leur signature.

(1) L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail qui attribuent également à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une mission de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)**

#### Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 8.1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

### **Commission de conciliation**

#### Article 3

En vigueur étendu

La commission de conciliation conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 3.4 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

### **Commission paritaire de validation des accords**

#### Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation des accords, mise en place par un accord de branche du 10 décembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011, voit son rôle modifié par la loi du 8 août 2016. En effet, désormais les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de

délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, devront seulement être transmis à cette commission pour information, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

(1) L'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

### Durée de l'accord

Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt. - Publicité

Article 5.2

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2016.

## Avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA   |
| Organisations de salariés | FAT UNSA<br>FGTE CFDT<br>FDEA CFE-CGC<br>FNT CGT-FO<br>FGT SNED CFTC |

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 amène la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle à revoir sa politique afin de faire face aux défis à venir.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que le meilleur outil de construction d'une vie professionnelle correspondant aux aspirations individuelles des salariés et des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiel à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

À travers le compte personnel de formation (CPF), la formation professionnelle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Aussi, il est procédé à une modification partielle de l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI) dans les conditions suivantes :

#### Orientations prioritaires modifiées

Favoriser l'intégration des jeunes par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à chaque niveau de l'entreprise ;

Développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés en s'appuyant sur la réalisation d'entretiens professionnels ;

Inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus ;

Promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel ;

Renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ;

Porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant en compte la reconversion des salariés inaptes ;

Favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels notamment au titre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le bilan de compétences ;

Associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

#### Modification de l'article 8.1.1 de la CCN (missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8.1.1.1 « Missions » est supprimé et remplacé :

« L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension européenne : identifier les sources d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études diverses ...) ; collecter les informations ; analyser et synthétiser les données ; afin :

- d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;

- d'accompagner la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession ;
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences ;
- de permettre à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation d'établir et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). »

L'article 8.1.1.3 « Financement et gestion » est supprimé et remplacé :

« Cet observatoire est financé par les OPCA au titre de l'enveloppe financière négociée dans le cadre de leur convention d'objectifs et de moyens. Dans ce cas, la branche doit remettre à l'OPCA une proposition de plan de travail pour l'année suivante qui doit être validé par le CA national des OPCA. »

### **Modification de l'article 8.1.2 de la CCN (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)**

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.1.2 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » est supprimé et remplacé :

« Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Cette commission a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités de la branche, en matière de formation, de formuler à cet effet, et après examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications professionnelles établies par l'observatoire prospectif des métiers, toutes observations et propositions utiles et suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Elle est constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et autant de représentants du syndicat des employeurs de la branche.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège à terme échu des mandats lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE.

Elle se réunit au moins deux fois par an et suivant un calendrier fixé par avance. L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre le président et le vice-président. Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche peut demander à ajouter une question à l'ordre du jour en adressant sa demande au secrétariat de la CPNE au moins 3 semaines à l'avance.

La CPNE a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des certificats de qualification professionnelle. À ce titre, elle est plus particulièrement chargée du suivi de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

En matière d'emploi, elle a une mission générale d'information et de propositions. À ce titre, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

### **Modification de l'article 8.1.3 de la CCN (accès à la formation)**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.1.3.1 « Apprentissage » est supprimé et remplacé :

« Le recrutement et l'intégration des jeunes sont reconnus comme une action prioritaire. L'apprentissage est une voie de formation diplômante à privilégier. Les entreprises sont ainsi invitées à recourir aux contrats d'apprentissage et attacheront une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

L'entreprise veillera à respecter l'adéquation entre le diplôme préparé avec les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pendant la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective. »

L'article 8.1.3.2 « Contrat de professionnalisation » sera supprimé et remplacé :

« Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation concernant les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification l'oblige pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an et les bénéficiaires d'un minimum social.

La durée des actions de formation est au minimum comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dans tels cas :

- lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- pour la mise en œuvre du CQP AMI.

La CPNE pourra réviser, annuellement, le taux si besoin. »

L'article 8.1.3.3 « Période de professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la profession en leur permettant de consolider leur qualification professionnelle ou d'en acquérir une nouvelle. Elle comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en particulier au management des équipes en vue de leur adaptation aux évolutions technologiques.

Les actions éligibles sont des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ; des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP ; les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de branche et qualifiantes mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces actions doivent permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment européennes ; à la prévention des risques et de la sécurité ; à l'encadrement et au management des équipes ; à l'acquisition de nouvelles compétences (ex. : permis poids lourd).

Dans la profession, les emplois directement concernés par les évolutions technologiques seront prioritaires.

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre en faveur des salariés du secteur en CDI, en contrats aidés en CDD ou CDI et plus particulièrement les salariés des premiers niveaux de qualification ; les salariés de plus de 45 ans ; les salariés en situation de mobilité ; les salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions. »

L'article 8.1.3.4 « Plans de formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de promouvoir les projets de formation professionnelle, les entreprises, quel que soit leur effectif, s'emploieront à élaborer des plans de formation pluriannuels prenant en compte les différents types d'actions :

- actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés ;
- actions liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, document de référence, sera l'occasion pour les entreprises, de réfléchir, outre la négociation annuelle sur la formation professionnelle, aux grandes orientations à 3 ans en matière de formation professionnelle et à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

dans l'entreprise. Par ailleurs, il conviendra de prendre en compte les souhaits d'adaptation et d'évolution personnelle de leurs salariés. L'accent sera mis sur les actions prioritaires et sur les publics prioritaires.

Chaque année cette réflexion sera précédée d'un bilan des actions engagées au cours de l'année précédente.

Le plan de formation permet de mettre en place de manière pratique la politique de formation de l'entreprise. Il retrace l'ensemble des actions de formation mises en œuvre au profit des salariés afin de développer en parallèle l'évolution professionnelle des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du personnel seront étroitement associés à ces réflexions nonobstant le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les actions de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnels handicapés, les salariés âgés pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression professionnelle. »

L'article 8.1.3.5 « Droit individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« Article 8.1.3.5

Compte personnel de formation

Article 8.1.3.5.1

Ouverture du compte

À compter du 1er janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 8.1.3.5.2

Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Pour les salariés à temps plein, le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. Dans ce cas, l'accord collectif doit prévoir un financement spécifique de ces heures supplémentaires (minimum 13 €/ heure de CPF supplémentaire accordée dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise ou de groupe).

Article 8.1.3.5.3

Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de départ de l'entreprise et ce quel que soit le motif ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Article 8.1.3.5.4

Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/ mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation et elles seront perdues, faute d'utilisation, au 31 décembre 2020.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés sur l'ouverture, la gestion et la consultation de leur compte personnel de formation.

Article 8.1.3.5.5

Fermeture du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

Article 8.1.3.5.6

Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015 délivrées par l'employeur.

Les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1er janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- en priorité ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

Article 8.1.3.5.7

Typologie des actions éligibles

Sont éligibles de droit au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Le bilan de compétences ;
4. Les actions de formation pour les repreneurs/ créateurs d'entreprises.

Article 8.1.3.5.8

Listes des instances paritaires

Sont également éligibles, sous réserve de figurer sur une liste établie par les partenaires sociaux :

5. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

6. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;
7. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Il existe ainsi 3 listes de formations éligibles par les salariés :

1. La liste élaborée par la CPNE de la branche ;
2. La liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;
3. La liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

La liste CPNE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les partenaires sociaux de la branche.

#### Article 8.1.3.5.9

##### Modalités de mobilisation du CPF de tout ou partie sur le temps de travail

Le salarié prend l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès et son refus ne constitue pas une faute.

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le calendrier dans les cas suivants :

- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- accompagnement VAE ;
- bilan de compétences ;
- formation pour les créateurs/ repreneurs d'entreprises ;
- situations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;
- formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation pour les autres formations éligibles que celles indiquées ci-dessus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération.

#### Article 8.1.3.5.10

##### Modalités de mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié effectue sa demande auprès de l'OPCA auquel l'entreprise verse sa contribution légale. Il n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. Par conséquent, il peut choisir d'informer ou non son employeur de son départ en formation. Son choix est sans incidence sur le financement de la formation par l'OPCA.

#### Article 8.1.3.5.11

##### Abondement

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Cet abondement peut provenir de différentes sources :

- employeur ;
- titulaire du CPF ;
- l'OPCA ;
- l'État ;
- la région ;
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés ;
- la CNAV.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'au moment de l'élaboration du bilan d'étape professionnel, il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3 000 € par salarié concerné, 3 600 € pour un salarié à temps partiel.

Ces abondements n'entrent ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le plafond de 150 heures.

#### Article 8.1.3.5.12

##### Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un

congé individuel de formation (CIF).

Éventuellement, le salarié peut participer en cas de ' reste à charge ' et sous réserve de recueillir son accord exprès. »

L'article 8.1.3.6 « Congé individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises autoriseront les absences autant que faire se peut, afin de faciliter, l'accès des salariés au dispositif accordé.

Enfin, le salarié a la possibilité de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) en cofinancement d'un CIF. »

L'article 8.1.3.7 « Validation des acquis de l'expérience » est supprimé et remplacé :

« Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La profession souhaite accompagner les démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 ' Typologie des actions éligibles '). Ces actions pourront être suivies pendant ou en dehors du temps de travail. »

L'article 8.1.3.8 « Conseil en évolution professionnelle » est ajouté :

« Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit en prenant rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :

- Pôle emploi ;

- l'APEC ;

- les missions locales ;

- les OPACIF ;

- et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes : un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet. »

#### **Modification de l'article 8.1.4 de la CCN (accompagnement de la formation)**

##### Article 4

En vigueur étendu

L'article 8.1.4.1 « Tutorat et accompagnement professionnel » est supprimé et remplacé :

L'accompagnement du jeune en entreprise doit être assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats de professionnalisation et toutes autres actions dans le cadre du plan de formation des entreprises. Son rôle consiste à favoriser l'intégration des salariés, transmettre ses savoirs et ses savoir-faire en situation de travail, évaluer les salariés et dialoguer avec les organismes de formation.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage ou le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des salariés placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques.

Il appartiendra de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la valorisation de leurs missions, notamment dans l'appréciation professionnelle de leur participation active et efficace à la formation des jeunes au sein de l'entreprise.

Les actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale pourront être pris en charge sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe, joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences de la branche. Les entreprises doivent intégrer dans l'organisation du travail du personnel d'encadrement, cette dimension formatrice notamment en les informant des dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constitueront des actions prioritaires. »

L'article 8.1.4.2 « Entretien professionnel » est supprimé et remplacé :

« À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, (ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié qui permet de vérifier si au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise le salarié a :

- bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;

- suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'une information sur les dispositifs de formation existants notamment la VAE et le CPF et d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Enfin les représentants du personnel titulaire et les délégués syndicaux peuvent demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.



Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à un dialogue constructif entre les salariés et leur employeur dans un intérêt réciproque. »

L'article 8.1.4.3 « Passeport formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. À ce titre, il dispose d'un passeport formation et est responsable de son contenu ainsi que de son utilisation.

Toutes les formations devront donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justifiant de l'acquisition des compétences correspondantes par le salarié à l'issue de la formation.

Dans ce sens le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. »

#### **Modification de l'article 8.1.5 de la CCN (dispositions financières et organisme mutualisateur)**

##### Article 5

En vigueur étendu

L'article 8.1.5.1 « Contribution des entreprises employant moins de 11 salariés » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-dessous :

| <b>Contribution à verser à l'OPCA</b> |                       |             |                            |            |            |             |
|---------------------------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|------------|------------|-------------|
| <b>Effectif de l'entreprise</b>       |                       | <b>Plan</b> | <b>Professionalisation</b> | <b>CPF</b> | <b>CIF</b> | <b>FPSP</b> |
| Moins de 11 salariés                  | 0,55 % versé à l'OPCA | 0,40 %      | 0,15 %                     | -          | -          | -           |

L'article 8.1.5.2 « Contribution des entreprises employant 11 salariés et plus » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-après.

| <b>Contribution à verser à l'OPCA</b> |  |             |                            |            |            |             |
|---------------------------------------|--|-------------|----------------------------|------------|------------|-------------|
| <b>Effectif de l'entreprise</b>       |  | <b>Plan</b> | <b>Professionalisation</b> | <b>CPF</b> | <b>CIF</b> | <b>FPSP</b> |
| 11 à moins de 50 salariés             | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | 0,20 %      | 0,30 %                     | 0,20 %     | 0,15 %     | 0,15 %      |
| 50 à moins de 300 salariés            | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | 0,10 %      | 0,30 %                     | 0,20 %     | 0,20 %     | 0,20 %      |
| 300 salariés et plus                  | 1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF) | -           | 0,40 %                     | 0,20 %     | 0,20 %     | 0,20 %      |

L'article 8.1.5.3 « Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Afin d'assurer le financement des priorités définies par le présent accord, il est convenu que les sommes dues au titre de la professionnalisation seront affectées de la façon suivante :

- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
- 25 % pour le financement des contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour la formation des tuteurs et l'aide à la fonction tutorale.

Cette répartition pourra être modifiée par la CPNE si elle s'avère inadaptée à des exigences particulières de la profession.

Enfin, les entreprises ont la possibilité, au-delà de leur obligation légale, de verser des contributions volontaires à leur OPCA pour bénéficier de son offre de services. »

L'article 8.1.5.4 « OPCA » est supprimé et remplacé :

« Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants :

- l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel ; ou
- l'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la professionnalisation ainsi que, le cas échéant, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'un des deux OPCA désignés ci-dessus.

Enfin conformément à la nouvelle réforme, les partenaires sociaux informent les entreprises de la branche de la possibilité de s'adresser aux deux OPCA interprofessionnels, aux OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) ou aux organismes consulaires, à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes. »

#### **Modification de l'article 8.1.6 de la CCN (institutions représentatives du personnel)**

##### Article 6

En vigueur étendu

L'article 8.1.6 « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé :

« Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de salariés se fasse de manière équitable.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés au cours de réunions annuelles obligatoires.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés, les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA, et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission, via la BDES.

Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de ces jeunes. »

#### **Dispositions finales**

##### Article 7

En vigueur étendu

#### **Portée. - Champ d'application**

##### Article 7.1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

#### **Durée**

Article 7.2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Notification. - Dépôt**

Article 7.3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

**Entrée en vigueur. - Extension**

Article 7.4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

**Avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2018**

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA,   |
| Organisations de salariés | FAT UNSA ;<br>FGTE CFTD ;<br>FNST CGT ;<br>CFTC FGT SNED ;<br>FO transport, |

En vigueur non étendu

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux lors des réunions paritaires prévues par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (art. 2.5).

**Indemnités allouées aux mandataires syndicaux**

Article 1er

En vigueur non étendu

La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à 2 mandataires salariés :

- les frais de déplacements déboursés pour le moyen de transport le plus économique et le plus adapté.

En cas d'utilisation de la voiture, le barème fiscal des indemnités kilométriques applicable est celui en vigueur, plafonné à 7 CV maximum (puissance fiscale).

- les frais de repas et d'hébergement pour 2 personnes par syndicat.

Les limites de remboursement de ces indemnités sont précisées à l'annexe II-E.

**Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux**

Article 2

En vigueur non étendu

À compter du 1er avril 2018, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5,4°, sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 130,00 € ;

- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 30,00 €.

Il n'existe pas de stipulations particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle concerne les mandataires syndicaux de la branche.

**Dépôt et extension**

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Avenant n° 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1er janvier 2020**

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA,  |
| Organisations de salariés | FAT UNSA ;<br>FGTE CFTD ;<br>FNST CGT ;<br>FO transport, |

**Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet :

La mise en conformité des garanties du régime de l'article 5.1 de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, le nouveau cahier des charges du contrat responsable (art. R. 871-2 modifié par décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, art. 1er) dans le cadre de la réforme dite du 100 % santé.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, intitulé « Prestations », renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe

dénommée : « tableau de garanties ».

Suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces garanties avec le nouveau cahier des charges du contrat responsable, les tableaux sont modifiés comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0010/boc\\_20200010\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0010/boc_20200010_0000_0004.pdf)

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les taux de cotisations prévus à l'article 4.3 sont modifiés comme suivent, toutes autres dispositions de l'article restant inchangées par ailleurs :

« Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé obligatoire (art. 4.3.1).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

|                  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Adulte (salarié) | 0,445 %              | 0,445 %              | 0,89 %             |

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

|                  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Adulte (salarié) | 0,17 %               | 0,17 %               | 0,34 %             |

Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé facultatif (art. 4.3.2).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

|  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--|----------------------|----------------------|--------------------|
| Enfant (gratuité à compter du 3e enfant) | 0,56 %               | -                    | 0,56 %             |
| Adulte (conjoint)                        | 0,89 %               | -                    | 0,89 %             |

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

|  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--|----------------------|----------------------|--------------------|
| Enfant (gratuité à compter du 3e enfant) | 0,20 %               | -                    | 0,20 %             |
| Adulte (conjoint)                        | 0,89 %               | -                    | 0,89 %             |

Au titre des cotisations au régime surcomplémentaire optionnel (art. 4.3.3).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

|  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--|----------------------|----------------------|--------------------|
| Enfant (gratuité à compter du 3e enfant) | 0,44 %               | -                    | 0,44 %             |
| Adulte                                   | 0,79 %               | -                    | 0,79 %             |

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

|  | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--|----------------------|----------------------|--------------------|
| Enfant (gratuité à compter du 3e enfant) | 0,44 %               | -                    | 0,44 %             |
| Adulte                                   | 0,77 %               | -                    | 0,77 %             |

#### Article 3

En vigueur non étendu

Il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 33 concernant la modification des dispositions du régime santé complémentaire pour la branche assainissement et maintenance industrielle dans la mesure où cette disposition conventionnelle, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2020.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19

| Signataires              |       |
|--------------------------|-------|
| Organisations patronales | FNSA, |

## Signataires

Organisations de salariés

FAT UNSA ;  
FGTE CFDT ;  
FGT SNED CFTC,

## Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2020-290 du 24 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour répondre à la proposition des pouvoirs publics et répondre ainsi à un de nos rôles essentiels qu'est celui d'accompagner les entreprises et les salariés dans un contexte particulier.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation du 31 mars 2020 pour mettre en place un accord de branche permettant d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1er de la 3e partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (art. L. 3141-16 du code du travail).

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés ou en carence de comité social et économique (CSE) relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272).

En effet, les partenaires sociaux ont souhaité cibler cette typologie d'entreprises qui représente la majorité des entreprises de la branche et qui n'a pas la capacité de conclure un accord d'entreprise dans l'urgence, compte tenu de la situation.

Cet accord permet ainsi de préserver l'économie de ces entreprises, leurs réserves financières, et de leur éviter le recours à l'activité partielle en privilégiant, pour leurs salariés, une mise en congés payés sans perte de rémunération.

## Possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de congés payés

Article 2

En vigueur étendu

Dans un objectif d'effort collectif, et après avoir, dans la mesure du possible, échangé avec ses salariés, les employeurs d'entreprises visées à l'article 1er, ci-dessus, peuvent imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.

Il s'agit des jours de congés payés acquis à prendre avant le 30 avril 2020 ou acquis et à prendre entre le 1er mai 2020 et le 30 avril 2021.

L'employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Pour autant, les employeurs de ces entreprises s'engagent à respecter, dans la mesure du possible, l'article L. 3141-23 du code du travail qui prévoit que la fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre.

## Délai de prévenance

Article 3

En vigueur étendu

Les employeurs qui décident d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés payés susmentionnés, doivent respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant. Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.

## Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2020.

Il entrera en vigueur immédiatement à sa signature.

## Révision

Article 5

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 30 avril 2020 - art. 1)

## Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

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.

## Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires

Salaires minima et primes 2006-2007

Salaires

\*\*

## Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ;<br>Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ;<br>Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA). |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports CFTC ;<br>Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;<br>Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;<br>Fédération du transport CGT-FO.                   |

En vigueur étendu

I.-Salaires minima à compter du 1er avril 2008

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2008 et pour une durée de travail mensuelle de 151, 67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3, 3644 € et la partie fixe à 752, 481 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. - Employés

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | VALEUR HORAIRE |
|--------|---------|-------------|----------------|
| I      |         | 150         | 8, 29          |
| II     | 1       | 170         | 8, 73          |
|        | 2       | 185         | 9, 07          |
| III    | 1       | 200         | 9, 40          |
|        | 2       | 210         | 9, 62          |
|        | 3       | 225         | 9, 95          |
| IV     | 1       | 260         | 10, 73         |
|        | 2       | 280         | 11, 17         |

Agents de maîtrise

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM MENSUEL<br>(151, 67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV     | 1       | 260         | 1 627, 23                                   |
|        | 2       | 280         | 1 694, 51                                   |
| V      | 1       | 430         | 2 199, 17                                   |
|        | 2       | 580         | 2 703, 83                                   |
| VI     |         | 760         | 3 309, 43                                   |

Cadres

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM ANNUEL<br>(151, 67 heures) |
|--------|---------|-------------|--|
| V      | 1       | 430         | 26 390                                     |
|        | 2       | 580         | 32 446                                     |
| VI     |         | 760         | 39 713                                     |
| VII    |         | 1120        | 54 247                                     |
| VIII   |         | 1470        | 68 378                                     |

II.-Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2008, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5. 7 (§ B) des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 54, 71 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 99, 50 €.

II-2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2008, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité de repas : 7, 79 € ;
- panier de nuit : 4, 81 €.

III.-Indemnités allouées aux mandataires syndicaux

A compter du 1er avril 2008, les indemnités de remboursement de frais et d'hébergement des mandataires syndicaux visées à l'article 2. 5. 4. 4° sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 97, 40 € ;
- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 22, 55 €.

## Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009

| Signataires              |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales | FNSA ;<br>SNCDL ;<br>SNEA. |

**Signataires**

Organisations de salariés

FNST CGT ;  
FGT CFTC ;  
FDEA CFE-CGC ;  
FNT CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives. Elles décident par ailleurs de modifier le coefficient 150 en coefficient 160.

I.-Modification du coefficient 150 en coefficient 160 à compter du 1er avril 2009

Les parties décident de modifier le coefficient 150 prévu aux annexes I et II de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle en coefficient 160.

II.-Salaires minima à compter du 1er avril 2009

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2009 et pour une durée de travail mensuelle de 151, 67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3, 438 € et la partie fixe à 772, 045 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers, employés

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM mensuel (151, 67 h) | VALEUR HORAIRE correspondante |
|--------|---------|-------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| I      |         | 160         | 1 322, 19                           | 8, 72                         |
| II     | 1       | 170         | 1 356, 58                           | 8, 94                         |
|        | 2       | 185         | 1 408, 15                           | 9, 28                         |
| III    | 1       | 200         | 1 459, 73                           | 9, 62                         |
|        | 2       | 210         | 1 494, 11                           | 9, 85                         |
|        | 3       | 225         | 1 545, 69                           | 10, 19                        |
| IV     | 1       | 260         | 1 666, 03                           | 10, 98                        |
|        | 2       | 280         | 1 734, 80                           | 11, 44                        |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM mensuel (151, 67 h) |
|--------|---------|-------------|-------------------------------------|
| IV     | 1       | 260         | 1 666, 03                           |
|        | 2       | 280         | 1 734, 80                           |
| V      | 1       | 430         | 2 250, 56                           |
|        | 2       | 580         | 2 766, 33                           |
| VI     |         | 760         | 3 385, 24                           |

Cadres

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM mensuel (151, 67 h) |
|--------|---------|-------------|-------------------------------------|
| V      | 1       | 430         | 27 006, 78                          |
|        | 2       | 580         | 33 195, 93                          |
| VI     |         | 760         | 40 622, 91                          |
| VII    |         | 1120        | 55 476, 87                          |
| VIII   |         | 1470        | 69 918, 22                          |

III.-Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2009, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5. 7 B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 55, 80 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 101, 50 €.

2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2009, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité de repas : 7, 95 € ;
- panier de nuit : 4, 90 €.

IV.-Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

**Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas**

**Signataires**

Organisations patronales

FNSA.

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNT CGT-FO. |

En vigueur étendu

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2010

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2010 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,48999 € et la partie fixe à 783,626 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 343,77 € bruts.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Ouvriers, employés

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| I      |         | 160         | 1 343,77                                |
| II     | 1       | 170         | 1 376,93                                |
| II     | 2       | 185         | 1 429,27                                |
| III    | 1       | 200         | 1 481,62                                |
| III    | 2       | 210         | 1 516,52                                |
| III    | 3       | 225         | 1 568,87                                |
| IV     | 1       | 260         | 1 691,02                                |
| IV     | 2       | 280         | 1 760,82                                |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV     | 1       | 260         | 1 691,02                                |
| IV     | 2       | 280         | 1 760,82                                |
| V      | 1       | 430         | 2 284,32                                |
| V      | 2       | 580         | 2 807,82                                |
| VI     |         | 760         | 3 436,02                                |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum annuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|--|
| V      | 1       | 430         | 27 411,88                              |
| V      | 2       | 580         | 33 693,87                              |
| VI     |         | 760         | 41 232,25                              |
| VII    |         | 1120        | 56 309,02                              |
| VIII   |         | 1470        | 70 966,99                              |

II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2010, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 56,63 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 103,02 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2010, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,07 € ;
- panier de nuit : 4,97 €.

III. - Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

## Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA.  |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FGT CFTC ;<br>FNST CGT ;<br>FNT CGT-FO. |

En vigueur étendu

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

### I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2011

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2011 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,556 € et la partie fixe à 799,299 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers, employés

(En euros.)

| Niveau | échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| I      |         | 160         | 1 368,31                                |
| II     | 1       | 170         | 1 403,87                                |
|        | 2       | 185         | 1 457,21                                |
| III    | 1       | 200         | 1 510,56                                |
|        | 2       | 210         | 1 546,12                                |
|        | 3       | 225         | 1 599,47                                |
| IV     | 1       | 260         | 1 723,94                                |
|        | 2       | 280         | 1 795,06                                |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV     | 1       | 260         | 1 723,94                                |
|        | 2       | 280         | 1 795,06                                |
| V      | 1       | 430         | 2 328,51                                |
|        | 2       | 580         | 2 861,95                                |
| VI     |         | 760         | 3 502,09                                |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | échelon | Coefficient | Salaire minimum annuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|--|
| V      | 1       | 430         | 27 942,09                              |
|        | 2       | 580         | 34 343,43                              |
| VI     |         | 760         | 42 025,04                              |
| VII    |         | 1 120       | 57 388,25                              |
| VIII   |         | 1 470       | 72 324,71                              |

### II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

#### 1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2011, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 57,76 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 105,08 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

#### 2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2011, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,25 € ;
- panier de nuit : 5,08 €.

#### 3. Indemnités allouées aux mandataires syndicaux



A compter du 1er avril 2011, les indemnités de remboursement de frais et d'hébergement des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5.4 sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 99,35 € ;
- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 23 €.

III. - Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

### Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La FNSA,  |
| Organisations de salariés | La FGTE CFDT ;<br>La FNST CGT ;<br>La FGT CFTC, |

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FNSA,                                     |
| Organisations de salariés | La FNST CGT ;<br>L'UNCP FO ;<br>La FGT CFTC, |

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA.   |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FDEA CFE-CGC ;<br>FAT UNSA. |

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la réglementation relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaire il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

#### Salaires minima à compter du 1er avril 2014

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2014 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,724 € et la partie fixe à 844,04 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimal du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 445,38 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Ouvriers. - Employés

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient | Salaires minima mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| I      |         | 160         | 1 445,38                                |
| II     | 1       | 170         | 1 477,12                                |
|        | 2       | 185         | 1 532,98                                |
| III    | 1       | 200         | 1 588,84                                |
|        | 2       | 210         | 1 626,08                                |
|        | 3       | 225         | 1 681,94                                |
| IV     | 1       | 260         | 1 812,28                                |
|        | 2       | 280         | 1 886,76                                |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient | Salaire minimal mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV     | 1       | 260         | 1 812,28                                |
|        | 2       | 280         | 1 886,76                                |
| V      | 1       | 430         | 2 445,36                                |
|        | 2       | 580         | 3 003,96                                |
| VI     |         | 760         | 3 674,28                                |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient | Salaire minimal mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| V      | 1       | 430         | 29 344,32                               |
|        | 2       | 580         | 36 047,52                               |
| VI     |         | 760         | 44 091,36                               |
| VII    |         | 1120        | 60 179,04                               |
| VIII   |         | 1470        | 75 819,84                               |

#### Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

Article 2

En vigueur étendu

#### Indemnités d'astreinte

Article 2.1

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2014, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,05 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 111,08 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

Article 2.2

En vigueur étendu

Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2014, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,66 € ;
- panier de nuit : 5,33 €.

#### Suivi de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac, valeur sur les 12 derniers mois) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la présente négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation des minima conventionnels prévu par le présent avenant, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximal de 3 semaines.

#### Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

## Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FNSA  |
| Organisations de salariés | FAT UNSA<br>FGTE CFDT<br>FETS FO<br>FNST CGT<br>FDEA CFE-CGC<br>FGT SNED CFTC |

#### Préambule

En vigueur étendu

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et des indemnités allouées aux mandataires syndicaux.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

#### I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2017

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er avril 2017 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine)

la valeur du point à 3,77 € et la partie fixe à 856,74 €. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 480,27 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. - Employés

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| I      |         | 160         | 1 480,27                                |
| II     | 1       | 170         | 1 497,64                                |
|        | 2       | 185         | 1 554,19                                |
| III    | 1       | 200         | 1 610,74                                |
|        | 2       | 210         | 1 648,44                                |
|        | 3       | 225         | 1 704,99                                |
| IV     | 1       | 260         | 1 836,94                                |
|        | 2       | 280         | 1 912,34                                |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum mensuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV     | 1       | 260         | 1 836,94                                |
|        | 2       | 280         | 1 912,34                                |
| V      | 1       | 430         | 2 477,84                                |
|        | 2       | 580         | 3 043,34                                |
| VI     |         | 760         | 3 721,94                                |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimum annuel (151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|--|
| V      | 1       | 430         | 29 734,08                              |
|        | 2       | 580         | 36 520,08                              |
| VI     |         | 760         | 44 663,28                              |
| VII    |         | 1 120       | 60 949,68                              |
| VIII   |         | 1 470       | 76 783,68                              |

## II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

En vigueur étendu

### II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1er avril 2017, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, § b, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,91 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 112,64 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

### II.2. Indemnités de repas

À compter du 1er avril 2017, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,86 € ;
- panier de nuit : 5,46 €.

## III. - Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018

| Signataires              |       |
|--------------------------|-------|
| Organisations patronales | FNSA, |

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations de salariés | FAT UNSA ;<br>FGTE CFDT ;<br>FNST CGT ;<br>CFTC FGT SNED ;<br>FO transport, |

#### Préambule

En vigueur étendu

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives à la classification (art. L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

#### I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2018

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### III. - Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNSA,                                      |
| Organisations de salariés | FAT UNSA ;<br>FGTE CFDT ;<br>FO transport, |

#### Préambule

En vigueur non étendu

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives aux classifications (art. L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalable à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 32 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1er avril 2019, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 20 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2010-04-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5-1 relatif à la visite médicale annuelle est exclu de l'extension en ce que, par sa généralité, il est contraire à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/52, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 19 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2010-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2010-09-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 mars 2010, relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010**

Paru au JORF du 2010-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

## Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le



cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;

- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

#### Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 23

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011**

Paru au JORF du 2011-02-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO n° 2010/39), portant modification de l'article 36 relatif à

l'indemnisation maladie, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 mars 2010 (BO n° 2010/27), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/38) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries du bois et de l'importation des bois du 13 avril 2010.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 octobre 2010 (BO n° 2010/46), relatif à la modification de l'article 30, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 (BO n° 2010/30) relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517) du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 (BO n° 2010/40), relatif à la classification des ouvriers et des employés et aux salaires, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 18 juin 2010 (BO n° 2010/34) portant sur la certification sociale des entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 mai 2010 (BO n° 2010/40), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles du 28 juin 2002, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord professionnel national susvisé.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord (BO n° 2010/35) portant création d'une commission paritaire régionale (Bretagne) de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement, conclu dans le secteur de la métallurgie du 2 juin 2010.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/40) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries de panneaux à base de bois du 30 juin 2010.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (n° 1492) du 20 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 juin 2010 (BO n° 2010/39), relatif à des dispositions générales, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396) du 22 octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 88 du 1er avril 2010 (BO n° 2010/28), relatif au compte épargne temps, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation

dans la branche de la librairie de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (BO n° 2010/44) du 15 septembre 2010.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 avril 2010 (BO n° 2010/33) portant sur l'apprentissage et sa prise en charge, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 juin 2010 (BO n° 2010/36), relatif au développement des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- avenant n° 44 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à la recodification du code du travail ;
- avenant n° 45 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif au champ d'application ;
- avenant n° 46 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 47 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 48 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 49 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 50 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 9 juillet 2010 (BO n° 2010/38) portant sur la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mai 2010 (BO n° 2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le secteur des entreprises de travail temporaire du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 août 2010 (BO n° 2010/48), portant sur l'article 33-4, à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 octobre 2010 (BO n° 2010/50), relatif à la classification des emplois, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2010 (BO n° 2010/47) portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2011-06-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 23 du 14 mars 2011, relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreintes, de repas et des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2011, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011

Paru au JORF du 2011-07-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

## Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

## Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

## Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

## Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

## Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment

mandatés, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par l'avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2012-08-15

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 24 du 1er avril 2012, relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreintes, de repas, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013**

Paru au JORF du 2013-05-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs

du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction,



l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2013-06-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2013-07-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 26 du 18 mars 2013, relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2014-11-06

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 27 du 15 avril 2014, relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015**

Paru au JORF du 2015-10-21

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 01-15 relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants mandataires » du 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à la formation professionnelle, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 152 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 mai 2015 (BOCC 2015/28), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 21 octobre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 36 (évaluation professionnelle), conclu le 9 février 2015 (BOCC 2015/16), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2014/49), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif au barème des remboursements des frais des salariés participants aux réunions paritaires, conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé du 18 octobre 2013, les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 10 mars 2015 (BOCC 2015/25), audit accord.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 sur le financement du paritarisme, conclu le 29 décembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite

convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/26), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant rectificatif à l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16-A, conclu le 23 mars 2015 (BOCC 2015/30), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conclu le 8 avril 2014 (BOCC 2014/27) dans la métallurgie.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;  
- l'avenant relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (article 6), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;  
- l'avenant relatif au télétravail - Annexe VIII de l'avenant « mensuels », conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord relatif au montant des frais d'équipements, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 101 relatif aux salaires minima, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 508, alinéa 1, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant du 5 juillet 2011 à la convention

portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005, les dispositions de :

- l'avenant conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/16), audit avenant du 5 juillet 2011.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'accord relatif à la pénibilité, conclu le 10 février 2015 (BOCC 2015/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 13 octobre 2015.

### **Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2017-03-28

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve qu'il puisse s'appliquer seulement dans le cas de figure visé par les dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les termes « s'agissant des entreprises non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur référencé : elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 912-1, L. 911-7 et les articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'article 7 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2017-05-06

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 8.1.3.5.1 de la convention susvisée tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail dans sa rédaction issue du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'alinéa 2 de l'article 8.1.3.5.2 de la convention susvisée tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 8.1.3.5.7 de la convention susvisée tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

L'alinéa 3 de l'article 8.1.3.5.11 de la convention susvisée tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-3 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 8.1.5.4 de la convention susvisée tel que modifiés par l'article 5 de l'avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 6332-5 du code du travail.

- l'accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail qui attribuent également à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une mission de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

L'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-08-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 29 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas à compter du 1er avril 2017, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/23), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'avocat salarié du 17 février 1995 (n° 1850), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif aux salaires minima, conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/20), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 7 aux accords départementaux du 20 juin 2012 (Bouches-du-Rhône), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'avenant n° 44 portant révision des avenants n° 42 et 43 relatif à la valeur des minima conventionnels, conclu le 30 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis, conclu le 27 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels, conclu le 27 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (R.A.G.) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/22), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) et à la prime de panier, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la prime de vacances, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 14 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 14 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits

déplacements et prime de vacances), conclu le 7 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 (n° 1592), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 7 mars 2017 (BOCC 2017/22), à ladite convention collective.

#### Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272).

##### Article 2

Convention collective nationale de l'avocat salarié du 17 février 1995 (n° 1850).

##### Article 3

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

##### Article 4

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

##### Article 5

Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

##### Article 6

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369).

##### Article 7

Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813).

##### Article 8

Convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863).

##### Article 9

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

##### Article 10

Convention collective de la métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 (n° 1592).

##### Article 11

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Fait le 3 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## Arrêté du 20 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2018-12-23

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreintes et de repas à compter du 1er avril 2018, conclu le 19 mars 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord maître d'apprentissage relatif à la Formation - certification - charte - indemnisation du 13 juillet 2004, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises à leurs salariés titulaires du titre de Maître d'apprentissage confirmé applicable en Nouvelle Aquitaine, conclu le 29 mars 2018 (BOCC 2018/26), dans le cadre dudit accord.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992, les dispositions de :

- l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2018, conclu le 8 février 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 relatif aux salaires, conclu le 31 janvier 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990, les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 6 mars 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004, les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier applicable en Vendée, conclu le 2 mars 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 relatif à la rémunération mensuelle minimum, conclu le 6 mars 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2018 applicable en Franche-Comté, conclu le 8 février 2018 (BOCC 2018/25), dans le cadre desdites conventions collectives.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 87 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, conclu le 21 février 2018 (BOCC 2018/24), à ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif aux salaires minima, conclu le 7 mars 2018 (BOCC 2018/24), à ladite convention collective.

### Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Annexe**

### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272).

#### Article 2

Accord Maître d'apprentissage relatif à la formation - certification - charte - indemnisation du 13 juillet 2004 conclu dans le BTP (n° 2417).

#### Article 3

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

#### Article 4

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

#### Article 5

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

#### Article 6

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

#### Article 7

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

#### Article 8

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

#### Article 10

Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493).

Fait le 20 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2019-11-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou



**Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

Paru au JORF du 2020-05-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020-16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



## Recommandation patronale de la FNSA

Date du texte : 2016-04-01

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant salaires minima indemnités d'astreintes et repas (11 février 2020)

Date du texte : 2020-02-11

Publié au BOCC N° : 20200015

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement (FNSA) (FNSA )         |
| Organisations de salariés | Fédération autonome du transport - FAT UNSA (FAT UNSA )                       |
|                           | Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FAT UNSA ) |
|                           | Fédération Générale CFTC des transports (SNED) (FAT UNSA )                    |
|                           | Fédération Force Ouvrière du Transport (FAT UNSA )                            |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





| Sigle   | Définition   |
|---------|--|
| ACS     | Acquisition d'une complémentaire santé   |
| AGEFIPH | Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées   |
| ANI     | Accord national interprofessionnel   |
| APEC    | Agence pour l'emploi des cadres  |
| APGIS   | Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés   |
| ARCCO   | Association des régimes de retraite complémentaire non cadre   |
| BDES    | Base de données économiques et sociales  |
| BO      | Bulletin officiel  |
| CAP     | Certificat d'aptitude professionnelle  |
| CC      | Convention collective  |
| CCNAD   | Convention collective nationale des activités de déchets   |
| CCNAMI  | Convention collective nationale assainissement et maintenance industrielle   |
| CDD     | Contrat à durée déterminée   |
| CDI     | Contrat à durée indéterminée   |
| CE      | Comité d'entreprise  |
| CEP     | Conseil en évolution professionnelle   |
| CERFA   | Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires   |
| CESU    | Chèque emploi-service universel  |
| CFA     | Centres de formation d'apprentis   |
| CHSCT   | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail  |
| CIF     | Congé individuel de formation  |
| CMR     | Cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction   |
| CNAM    | Caisse nationale d'assurance maladie   |
| CNAMI   | Convention nationale assainissement et maintenance industrielle  |
| CNAV    | Caisse nationale assurance vieillesse  |
| CNCP    | Commission nationale de la certification professionnelle   |
| COPANEF | Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation   |
| COPAREF | Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation   |
| CPF     | Compte personnel de formation  |
| CPNE    | Commission paritaire pour l'emploi   |
| CPPNI   | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation   |
| CQP     | Certificat de qualification professionnelle  |
| CQPI    | Certificat de qualification professionnelle de l'industrie   |
| CSFV    | Fédération des syndicats Commerce, service et force de vente   |
| CSP     | Catégorie socio-professionnelle  |
| DGEFP   | Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle   |
| DIF     | Droit individuel à la formation  |
| EPI     | Equipement de protection individuel  |
| FDEA    | Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement   |
| FNSA    | Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle   |
| FPSP    | Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  |
| FSE     | Fonds social européen  |
| INRS    | Institut national de recherche et de sécurité  |
| INSEE   | Institut national de la statistique et des études économiques  |
| JO      | Journal officiel   |
| JORF    | Journal officiel de la république française  |
| NAF     | Nomenclature d'activités françaises  |
| OCTA    | Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage  |
| OPACIF  | Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation   |
| OPCA    | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| OPCALIA | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| OPCIB   | Organisme paritaire collecteur agréé interbranches   |
| PME     | Petites et moyennes entreprises  |
| RNCP    | Répertoire national des certifications professionnelles  |
| SA      | Société anonyme  |
| SIREN   | Ce numéro est attribué par l'INSEE et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro SIREN classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription |
| SMIC    | Salaires minimum interprofessionnel de croissance  |
| SNAD    | Syndicat national des activités du déchet  |
| SNCDL   | Syndicat national des collecteurs de déchets liquides  |
| SNCF    | Société nationale des chemins de fer   |
| SNEA    | Syndicat national des entreprises de service d'hygiène et d'assainissement   |
| UNSA    | Union nationale des syndicats autonomes  |
| VAE     | Validation des acquis de l'expérience  |
| VLCT    | Valeurs limites d'exposition professionnelle de courte durée   |
| VLEP    | Valeurs limites d'exposition professionnelle   |
| VRP     | Voyageur, représentant, placier  |



## Liste thématique



| Theme   | Titre   | Article     | Page |
|---|---|-------------|------|
| Accident du travail                             | Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 9.2 | 13   |
|   | Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 9.2 | 13   |
|   | Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 7.6 | 6    |
| Arrêt de travail, Maladie                       | Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 7.5 | 6    |
|   | Garantie d'emploi en cas de maladie (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 4.6 | 3    |
|   | Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 9.2 | 13   |
|   | Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 7.6 | 6    |
|   | Prévoyance (Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002)   | Article 6   | 18   |
| Astreintes                                      | Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas (Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas)   |             | 63   |
|   | Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas (Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas)   |             | 64   |
|   | Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas (Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas)   |             | 65   |
|   | Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013 (Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013)   |             | 65   |
|   | Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019 (Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019) |             | 68   |
|   | II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas (Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017)  |             | 67   |
|   | II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas (Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018)  |             | 68   |
|   | Indemnités d'astreinte (Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014)  | Article 2.1 | 66   |
| Champ d'application                             | Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. (Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004)                     |             | 19   |
|   | Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective (Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective)   |             | 19   |
|   | Champ professionnel (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 1.1 | 1    |
| Congés annuels                                  | Congés payés (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)  | Article 7.1 | 6    |
| Congés exceptionnels                            | Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)  | Article 7.2 | 6    |
| Démission                                       | Modification (Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres)  | Article 1   | 25   |
|   | Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 4.7 | 4    |
|   | Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002)  | Article 7   | 18   |
| Indemnités de licenciement                      | Indemnités de licenciement (Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002)   | Article 5   | 17   |
| Maternité, Adoption                             | Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)  | Article 7.2 | 6    |
| Période d'essai                                 | Embauchage - Contrat de travail (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 4.1 | 3    |
|   | Modification (Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres)  | Article 1   | 25   |
|   | Période d'essai (Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002)  | Article 2   | 17   |
|   | Période d'essai (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 4.5 | 3    |
|   | Période d'essai (Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles)   | Article 1   | 30   |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Modification (Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres)  | Article 1   | 25   |
|   | Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 4.7 | 4    |
|   | Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002)  | Article 7   | 18   |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | Ancienneté (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)  | Article 5.3 | 4    |
|   | Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas (Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas)   |             | 65   |
|   | Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013 (Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013)   |             | 65   |
|   | Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019 (Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019) |             | 68   |
|   | Gratification annuelle : 13e mois (Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.)   | Article 5.6 | 4    |
|   | Modification (Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif à la gratification annuelle)  | Article 1   | 29   |

| Theme           | Titre   | Article     | Page |
|-----------------|---|-------------|------|
| Salaires        | Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes (Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes)   |             | 61   |
|                 | Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009 (Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009)   |             | 62   |
|                 | Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas (Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas)   |             | 63   |
|                 | Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas (Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas)   |             | 64   |
|                 | Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas (Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas)   |             | 65   |
|                 | Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013 (Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013)   |             | 65   |
|                 | Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014 (Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014)   | Article 2.2 | 66   |
|                 | Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019 (Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019) |             | 68   |
|                 | I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2017 (Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017)   |             | 66   |
|                 | I. - Salaires minima à compter du 1er avril 2018 (Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018)   |             | 68   |
|                 | II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas (Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017)  |             | 67   |
|                 | II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas (Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018)  |             | 68   |
|                 | Indemnités d'astreinte (Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014)  | Article 2.1 | 66   |
|                 | Salaires (Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires)   |             | 60   |
|                 | Salaires minima à compter du 1er avril 2014 (Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014)   | Article 1er | 65   |
| Visite médicale | Mise en place d'une visite médicale annuelle (Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors)  | Article 5.1 | 33   |

## Liste chronologique





| Date       | Texte  | Page  |
|------------|--|-------|
| 2002-05-21 | Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle Convention collective nationale du 21 mai 2002   | 13    |
|            | Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés Convention collective nationale du 21 mai 2002  | 16    |
|            | Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002   | 17    |
|            | Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.                              | 1     |
| 2004-01-07 | Avenant n° 1 du 7 janvier 2004 relatif à la période de travail de nuit   | 20    |
| 2004-03-31 | Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004  | 19    |
|            | Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective  | 19    |
| 2004-10-04 | Avenant n° 4 du 4 octobre 2004 relatif au départ en retraite   | 20    |
| 2004-12-13 | Avenant n° 5 du 13 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie   | 20    |
| 2006-01-24 | Avenant n° 8 du 24 janvier 2006 relatif à la durée du mandat des représentants élus du personnel   | 21    |
| 2006-11-13 | Avenant n° 9 du 13 novembre 2006 relatif à l'organisation du temps de travail  | 21    |
|            | Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires   | 60    |
| 2007-04-23 | Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois (1)   | 23    |
| 2008-02-26 | Accord du 26 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes   | 26    |
|            | Avenant n° 12 du 26 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie   | 24    |
|            | Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres  | 25    |
| 2008-03-31 | Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes   | 60    |
|            | Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif à la gratification annuelle  | 29    |
| 2009-03-13 | Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009   | 61    |
|            | Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles  | 29    |
| 2009-10-16 | Avenant n° 18 du 16 octobre 2009 à l'annexe IV relatif au contrat à durée déterminée   | 34    |
| 2009-11-20 | Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors  | 31    |
| 2009-12-03 | Accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  | 35    |
| 2010-03-25 | Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas   | 62    |
|            | Avenant n° 20 du 25 mars 2010 relatif à la prévoyance  | 36    |
| 2010-04-29 | Arrêté du 20 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)               | JO-1  |
| 2010-05-29 | Arrêté du 19 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                 | JO-1  |
| 2010-09-04 | Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                                     | JO-1  |
| 2010-12-08 | Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010   | JO-1  |
| 2010-12-10 | Accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise  | 37    |
|            | Avenant n° 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF  | 38    |
| 2011-02-26 | Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011   | JO-3  |
| 2011-03-14 | Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas  | 63    |
| 2011-06-17 | Arrêté du 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                                      | JO-5  |
| 2011-07-22 | Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011   | JO-6  |
| 2011-12-12 | Accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité  | 38    |
| 2012-04-01 | Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas  | 65    |
| 2012-05-23 | Avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention  | 44    |
| 2012-08-15 | Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                                      | JO-8  |
| 2013-03-18 | Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013  | 65    |
| 2013-05-04 | Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013  | JO-8  |
| 2013-06-27 | Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                | JO-11 |
| 2013-07-10 | Adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention  | 45    |
| 2013-07-11 | Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                                   | JO-11 |
| 2014-04-15 | Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014  | 65    |
| 2014-10-21 | Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération   | 45    |
| 2014-11-06 | Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                                  | JO-11 |
| 2015-10-06 | Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé   | 47    |
| 2015-10-21 | Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015  | JO-12 |
| 2016-04-01 | Recommandation patronale de la FNSA  | NV-1  |
| 2016-12-20 | Accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social   | 50    |
|            | Avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle   | 52    |
| 2017-03-24 | Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017   | 66    |
| 2017-03-28 | Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                | JO-14 |
| 2017-05-06 | Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) | JO-14 |
| 2017-08-11 | Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux  | JO-15 |

| Date       | Texte  | Page  |
|------------|--|-------|
| 2018-03-19 | Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018   | 67    |
| 2018-03-20 | Avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2018   | 58    |
| 2018-12-23 | Arrêté du 20 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux   | JO-17 |
| 2019-03-20 | Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019                                    | 68    |
| 2019-11-05 | Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)                    | JO-18 |
| 2019-12-03 | Avenant n° 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1er janvier 2020                            | 58    |
| 2020-02-11 | Avenant salaires minima indemnités d'astreintes et repas (11 février 2020)   | NV-1  |
| 2020-04-03 | Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19   | 59    |
| 2020-05-02 | Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) | JO-19 |

## **Index alphabétique**



# 1

13e mois (Gratification annuelle  
- 13e mois) 4

## A

Absences 6

Absences pour maladie ou accident 6

Accord du 10 decembre 2010 relatif a la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 37

Accord du 12 decembre 2011 relatif a la prevention de la penibilite 38

Accord du 20 decembre 2016 relatif a la structuration du dialogue social 50

Accord du 20 novembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 31

Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de generation 45

Accord du 26 fevrier 2008 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 26

Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'epidemie de Covid-19 59

Accord du 3 decembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 35

Accord du 6 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 47

Accueil du jeune salarie 46

Actualisation des codes NAF 38

Adaptation des dispositions conventionnelles de branche 36

Adhesion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA a la convention 45

Amelioration des conditions de travail d'ordre organisationnel 40

Amelioration des conditions de travail et prevention de la penibilite 47

Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 33

Amenagement des fins de carriere et transition entre activite et retraite 32

Amenagement du contrat en fin de carriere 32

Anciennete 4

Annexe 50

Annexe

- Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. 19

- Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004 19

Annexe I

- Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle 13

- Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle Convention collective nationale du 21 mai 2002 13

- Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle. 13-15

- Synthese des themes, objectifs et indicateurs de suivi 41

Annexe II

- Seuils de reference et aide au diagnostic d'entreprise 41

Annexe III

- Dispositions particulieres applicables aux ouvriers et aux employes 16, 17

- Dispositions particulieres applicables aux ouvriers et aux employes Convention collective nationale du 21 mai 2002 16

- Modele de fiche individuelle de suivi (a titre indicatif) 43

Annexe IV

- Dispositions particulieres aux cadres 17, 18

- Dispositions particulieres aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002 17

Annexes 40

Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 31

Anticipation de l'evolution des carrieres, acces a la formation et developpement des competences et des qualifications 31

Application de l'accord 23, 24

Application de l'avenant 25, 29, 30, 35, 38, 44

Avenant n° 1 du 7 janvier 2004 relatif a la periode de travail de nuit 20

Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires 60

Avenant n° 11 du 23 avril 2007 a l'annexe I relative a la classification des emplois (1) 23

Avenant n° 12 du 26 fevrier 2008 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 24

Avenant n° 13 du 26 fevrier 2008 a l'annexe IV relative au preavis des cadres 25

Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes 60

Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif a la gratification annuelle 29

Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnites au 1er avril 2009 61

Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles 29

Avenant n° 18 du 16 octobre 2009 a l'annexe IV relatif au contrat a duree determinee 34

Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnites d'astreinte et de repas 62

Avenant n° 20 du 25 mars 2010 relatif a la prevoyance 36

Avenant n° 22 du 10 decembre 2010 portant actualisation des codes NAF 38

Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnites d'astreinte et de repas 64

Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnites d'astreinte et a la prime de repas 65

Avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention 44

Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnites d'astreinte et a la prime de repas au 1er avril 2013 65

Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnites d'astreinte et de repas au 1er avril 2014 65

Avenant n° 28 du 20 decembre 2016 relatif a la formation professionnelle 52

Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnites d'astreinte et de repas au 1er avril 2017 66

Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective 19

Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnites d'astreinte et de repas au 1er avril 2018 67

Avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant reevaluation des indemnites allouees aux mandataires syndicaux a compter du 1er avril 2018 58

Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnites d'astreinte et a la prime de repas pour l'annee 2019 68

Avenant n° 33 du 3 decembre 2019 58

Avenant n° 33 du 3 decembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif a la mise en place d'un regime sante complementaire au 1er janvier 2020 58

Avenant n° 4 du 4 octobre 2004 relatif au depart en retraite 20

Avenant n° 5 du 13 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 20

Avenant n° 8 du 24 janvier 2006 relatif a la duree du mandat des representants elus du personnel 21

Avenant n° 9 du 13 novembre 2006 relatif a l'organisation du temps de travail 21

Avenant salaires minima indemnites d'astreintes et repas (11 fevrier 2020) NV-1

## C

Cadres 15  
Categories de salaries concernes 1  
Champ d'application 1, 21, 34, 36, 40, 45, 48, 60  
Champ d'application (Portee. - Champ d'application) 24, 25, 27, 29, 34, 44, 52  
Champ d'application - Definition 17  
Champ d'application de la convention collective 19  
Champ d'application de la convention collective. 19  
Champ géographique 1  
Champ professionnel 1  
Chapitre Ier  
- Champ d'application 1  
Chapitre II  
- Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales 1  
Chapitre III  
- Droit syndical dans l'entreprise 2  
Chapitre IV  
- Contrats de travail 3  
Chapitre IX  
- Retraite et prevoyance 13  
Chapitre V  
- Classification, remunerations, primes et indemnites 4  
Chapitre VI  
- Duree du travail 5  
Chapitre VII  
- Conges et absences 6  
Chapitre VIII  
- Formation professionnelle hygiene, securite, prevention et conditions de travail 6  
Chapitre X  
- Conditions d'application 13  
Classification des emplois 4, 23  
Classification des emplois (Modification de l'annexe I. - Classification des emplois) 23  
Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle (Annexe I  
- Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle) 13  
Classification, remunerations, primes et indemnites 4  
Clauses generales 1  
Commission de conciliation 2, 51  
Commission nationale paritaire de suivi du regime 49  
Commission paritaire de validation des accords 51  
Commission paritaire de validation des accords d'entreprise 37  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 51  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 51  
Complementaire sante 47  
Conditions d'application 13  
Conges et absences 6  
Conges exceptionnels pour evenements familiaux 6  
Conges payes 6  
Connaissance et suivi des facteurs de penibilite 39  
Contingent d'heures choisies 22  
Contrat a duree determinee 34  
Contrat a duree determinee a objet defini 18, 30, 34  
Contrat de generation 45  
Contrat de travail 3  
Contrats a duree determinee 3  
Contrats de travail 3  
Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrete du 26 octobre 2004 JORF 9  
novembre 2004. 1  
Convention collective nationale du 21 mai 2002 1

## D

Date d'application et avantages acquis 13  
Date d'application et duree 47  
Definition (Champ d'application - Definition) 17  
Delai de prevenance 60  
Delegates du personnel et du comite d'entreprise 2  
Denonciation 1, 50  
Denonciation. - Revision 25, 26, 28, 29  
Depart en retraite 20  
Deplacements 4  
Depot et extension 36, 47, 58, 66  
Depot et extension (Entree en vigueur. - Duree. - Depot et extension) 47  
Depot et publicite 60, 67, 68  
Depot. - Publicite 52  
Developpement de l'alternance et conditions de recours aux stages 46  
Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 32, 47  
Developpement des competences, des qualifications et acces a la formation 39  
Diagnostic d'entreprise et definition de valeurs de reference 39  
Diagnostic prealable de la branche 46  
Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes 26  
Dispositions exceptionnelles (Covid-19) 59  
Dispositions finales 28, 38, 52, 57

Dispositions particulieres applicables aux ouvriers et aux employes (Annexe III  
- Dispositions particulieres applicables aux ouvriers et aux employes) 16  
Dispositions particulieres aux cadres (Annexe IV  
- Dispositions particulieres aux cadres) 17  
Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales 1  
Diverses modifications d'articles 29  
Droit syndical dans l'entreprise 2  
Duree 25, 28, 29, 35, 45, 57  
Duree de l'accord 52, 60  
Duree de l'accord (Entree en vigueur. - Duree de l'accord) 38  
Duree de la convention 1  
Duree du mandat des representants elus du personnel 21  
Duree du travail 5, 17  
Duree. - Depot et extension (Entree en vigueur. - Duree. - Depot et extension) 47

## **E**

Egalite hommes/femmes 2  
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 26  
Embauchage - Contrat de travail 3  
Emploi des seniors 31  
Encadrement des heures choisies 22  
Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 47  
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes 46  
Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des competences 47  
Entree en vigueur. - Duree. - Depot et extension 50  
Entree en vigueur. - Extension 25, 26, 29, 35, 45, 58  
Entretien de suivi 46  
Ergonomie des postes de travail 33  
Evolution des parcours professionnels 28  
Extension 13  
Extension, entree en vigueur 34  
Extension. - Entree en vigueur. - Duree de l'accord 40

## **F**

FAT UNSA 45  
Financement 49  
Financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 35  
Fonctionnement de la commission 37  
Formalites 34, 36, 40  
Formation professionnelle 7, 28, 52  
Formation professionnelle hygiene, securite, prevention et conditions de travail 6  
Formation professionnelle tout au long de la vie 20, 24

## **G**

Garantie d'emploi en cas de maladie 3, 17  
Garantir l'egalite salariale entre hommes et femmes 27  
Gratification annuelle 29  
Gratification annuelle  
- 13e mois 4

## **H**

Horaires de travail 5  
Hygiene et securite 12

## **I**

I. - Salaires minima a compter du 1er avril 2017 66  
I. - Salaires minima a compter du 1er avril 2018 68  
II. - Indemnites d'astreinte et indemnites de repas 67, 68  
III. - Depot et publicite 67, 68  
Indemnisation de la maladie et regime paritaire de prevoyance 13  
Indemnisation des absences pour maladie ou accident 6  
Indemnisation des astreintes 5  
Indemnite de licenciement 4, 30  
Indemnite de repas 44  
Indemnites allouees aux mandataires syndicaux 58  
Indemnites allouees aux mandataires syndicaux au 1er avril 2018 58  
Indemnites d'astreinte 66  
Indemnites d'astreinte et de repas au 1er avril 2018 67  
Indemnites d'astreinte et indemnites de repas 66-68  
Indemnites d'astreinte et prime de repas 65  
Indemnites de licenciement 17  
Indemnites de repas 17  
Indicateurs de suivi des actions realisees 33, 40

## **J**

Jours ferries 6

## **L**

L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 27  
Le bilan annuel de branche 26, 33

## M

Maintien dans l'emploi des salaries de 55 ans et plus 31  
Maintien dans l'emploi et prevention de la desinsertion professionnelle des salaries exposes a des facteurs de penibilite 40  
Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'egalite professionnelle entre hommes et femmes 27  
Mise a la retraite 44  
Mise en place d'une visite medicale annuelle 33  
Mobilisation des outils dont dispose la branche 26  
Modalites d'exercice 22  
Modalites d'integration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise 46  
Modalites de la repartition du financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 35  
Modalites de paiement des heures choisies 22  
Modele de fiche individuelle de suivi (a titre indicatif) (Annexe III  
- Modele de fiche individuelle de suivi (a titre indicatif)) 43  
Modification 25, 29  
Modification de l'annexe I. - Classification des emplois 23  
Modification de l'article 8.1.1 de la CCN (missions de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications) 52  
Modification de l'article 8.1.2 de la CCN (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) 53  
Modification de l'article 8.1.3 de la CCN (acces a la formation) 53  
Modification de l'article 8.1.4 de la CCN (accompagnement de la formation) 56  
Modification de l'article 8.1.5 de la CCN (dispositions financieres et organisme mutualisateur) 57  
Modification de l'article 8.1.6 de la CCN (institutions representatives du personnel) 57  
Modification de la convention 44  
Modification des contrats 3  
Montant des indemnites allouees aux mandataires syndicaux 58

## N

Notification et depot 40  
Notification, depot, demande d'avis 34  
Notification. - Depot 25, 26, 28, 29, 35, 45, 58  
Notification. - Entree en vigueur 36  
Nouvelles references a la nomenclature des activites francaise 38

## O

Objectif chiffre en matiere d'embauche de jeunes 46  
Objectif chiffre en matiere d'embauche et de maintien dans l'emploi des salaries ages 47  
Objet 48  
Organisation de la commission paritaire de validation 37  
Organisation de la cooperation intergenerationnelle 47  
Organisation du temps de travail 21-23  
Organisme assureur reference 50  
Ouvriers et employes 14

## P

Periode d'essai 3, 17, 30  
Periode de travail de nuit 20  
Portee. - Champ d'application 25, 28, 29, 35, 45, 57  
Possibilite pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de conges payes 60  
Preambule 1, 20, 21, 35, 37, 38, 45, 48, 52, 58, 60, 65, 66, 68  
Preavis des cadres 25  
Preavis du cadre demissionnaire 30  
Preavis en cas de rupture du contrat de travail 4, 18  
Presidence de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 44  
Prestations 49  
Prevention de la penibilite 38  
Prevoyance 18, 36, 44  
Principes 27  
Prise en compte des contraintes de la vie familiale 28  
Promouvoir l'egalite entre hommes et femmes au niveau du recrutement 27  
Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux reunions paritaires professionnelles 2  
Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA 19  
Publicite (Depot. - Publicite) 50

## R

Recommandation patronale de la FNSA NV-1  
Reduction des poly-expositions aux facteurs de penibilite 39  
Remplacement provisoire 16  
Remuneration pour travail de nuit 16  
Remuneration pour travail du dimanche ou jour ferie 16  
Renforcer l'egalite au niveau des parcours professionnels 28  
Retraite 13  
Retraite et prevoyance 13  
Reunions periodiques d'etudes et de concertation syndicale 1  
Revision 1, 50, 60  
Revision (Denonciation. - Revision) 28  
Role de la commission paritaire de l'emploi et de l'observatoire des metiers de la branche 34  
Role de la commission paritaire de validation 37



## S

Salaires 60, 61, 64  
Salaires et indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014 65  
Salaires et indemnités d'astreinte et de repas 62  
Salaires et indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017 66  
Salaires et primes 60  
Salaires minima à compter du 1er avril 2014 65  
Salaires minima à compter du 1er avril 2017 66  
Salaires minima à compter du 1er avril 2018 68  
Salaires minima et primes 2006-2007 60  
Salaires minima, indemnités d'astreinte et prime de repas 2019 68  
Salaires minimaux conventionnels 4  
Salaires réels 4  
Salaire référent 46  
Salariés bénéficiaires 48  
Section 1 Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes 26  
Section 2 Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes 27  
Section 3 Dispositions finales 28  
Sensibilisation et communication 33  
Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise (Annexe II  
- Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise) 41  
Structuration du dialogue social 50  
Suivi de l'accord 28, 40  
Suivi de l'avenant 66  
Suivi de la négociation collective dérogatoire 38  
Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi (Annexe I  
- Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi) 41

## T

Techniciens et agents de maîtrise 15  
Temps partiel 5  
Texte de base 1  
Tracabilité des risques 39  
Transition emploi-retraite 33  
Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat 32  
Travail intermittent 3



