

Convention collective

DESINFECTION DESINSECTISATION DERATISATION



N° de brochure : 3260

N° IDCC : 1605

Date de dernière mise à jour : 2020-08-03

Sommaire

16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Durée de la convention-Dénonciation et révision</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Procédure d'interprétation et de conciliation</i>	1
<i>Révision</i>	1
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	2
<i>Délégués du personnel, comité d'entreprise</i>	2
<i>Embauchage</i>	2
<i>Période d'essai</i>	2
<i>Recours au contrat à durée déterminée</i>	3
<i>Visite médicale d'embauche</i>	3
<i>Rémunération des salariés occupés à temps plein</i>	3
<i>Rémunération des salariés occupés à temps partiel</i>	3
<i>Horaires de travail</i>	3
<i>Négociation annuelle et commissions paritaires</i>	3
<i>Révision annuelle des minima conventionnels</i>	3
<i>Egalité professionnelle</i>	4
<i>Apprentissage-Formation professionnelle</i>	4
<i>Tutorat</i>	4
<i>Classification professionnelle</i>	4
<i>Evolution de carrière</i>	5
<i>Affectation temporaire</i>	5
<i>Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties</i>	5
<i>Travail du dimanche et des jours fériés</i>	5
<i>Travail de nuit</i>	5
<i>Astreintes</i>	5
<i>Ancienneté</i>	6
<i>Absence</i>	6
<i>Maladie et accidents</i>	6
<i>Prime d'ancienneté</i>	7
<i>Indemnité de déplacement en France métropolitaine</i>	7
<i>Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise</i>	7
<i>Rupture du contrat de travail</i>	7
<i>Congés pour événements de famille</i>	8
<i>Congé supplémentaire</i>	8
<i>Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne</i>	9
<i>Hygiène et sécurité</i>	9
<i>Dépôt</i>	9
<i>Date d'application</i>	9
<i>Textes Attachés</i>	9
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation	9
Adhésion par lettre du 11 juillet 2005 de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective	9
Adhésion par lettre du 13 juillet 2005 de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation	10
Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005	10
Dispositions modifiées	10
Codification	10
Droit syndical et liberté d'opinion	11
Délégués du personnel - Comité d'entreprise	11
Embauchage	11
Période d'essai	11
Contrat à durée déterminée	11
Rémunération	11
Rémunération des salariés à temps partiel	11
Horaires de travail	11
Négociation annuelle	11
Révision des minima conventionnels	12
Egalité professionnelle	12
Tutorat	12
Classification	12
Evolution de carrière	12
Changement de domicile du salarié	12
Absence	12
Rupture du contrat de travail	12
Congés pour événements de famille	12
Impérativité du présent accord	12
Durée - Révision - Dénonciation	13
Publicité - Entrée en vigueur - Extension	13
Classifications	13
Illustration des emplois et classifications par niveaux	15
Grilles hiérarchiques : tableau de correspondance entre coefficients et niveaux	17
Minima catégoriels et primes d'ancienneté	17
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté)	17
Grille applicable à compter du 1er septembre 2005	17

Nouvelle grille	17
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005	17
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005	17
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005	17
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005	18
Minima catégoriels et primes d'ancienneté supérieure à 15 ans à compter du 1er septembre 2005	18
Accord du 27 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	18
Préambule	18
I. - Champ d'application	18
II. - Missions de la CPNE	18
III. - Relations avec l'OPCA	18
IV. - Composition	19
V. - Fonctionnement	19
VI. - Durée - Dépôt - Révision	19
Accord du 7 juin 2006 relatif au protocole de fonctionnement OPCAREG	19
Préambule	19
Objet du protocole	19
TITRE Ier : Les services apportés par le réseau France OPCAREG	19
Collecte des contributions	20
L'instruction des dossiers et leur financement	20
La sensibilisation, l'information et le conseil destinés aux entreprises de la branche 3 D	20
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	20
TITRE II : Le rôle des instances impliquées dans ce protocole et leur articulation	20
Les organisations signataires de la CCN 3 D	20
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche 3 D (CPNE)	20
La section paritaire de branche 3 D	20
Le conseil d'administration de l'IPCO	20
TITRE III : Les règles de mutualisation et de détermination des fonds affectés aux entreprises 3 D	21
Quelques principes de gestion d'OPCA	21
Les fonds collectés au titre de la professionnalisation	21
Les fonds collectés au titre de la contribution ' plan de formation '	21
TITRE IV : L'application du protocole	21
Mise en oeuvre	21
Durée et révision du protocole	21
Accord du 18 décembre 2006 relatif à la liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF	21
Accord du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	22
Préambule	22
Instances représentatives	23
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	23
La professionnalisation	23
Le tutorat	24
Le plan de formation	24
Le droit individuel à la formation (DIF)	25
Priorités en matière de formation professionnelle	25
L'entretien professionnel	26
La VAE et le bilan de compétence	26
Date d'entrée en vigueur de l'accord	26
Durée de l'accord	26
Caractère impératif de l'accord	26
Suivi de l'accord	27
Révision de l'accord	27
Dénonciation de l'accord	27
Dépôt et extension de l'accord	27
Avenant du 24 juin 2009 relatif à la période d'essai	27
Accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective	27
Accord du 13 mai 2014 relatif à un nouvel article 31 bis « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise »	31
Annexe	31
Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres	31
Préambule	32
Titre Ier Personnel couvert	32
Titre II Garanties	32
Titre III Cotisations	35
Titre IV Date d'entrée en vigueur et extension	35
Annexe I	36
Accord du 11 janvier 2017 relatif à la création de CQP de branche	36
Annexe	36
Accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	37
Préambule	37
Avenant du 20 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	38
Section 1 Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes	39
Section 2 Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes	39
Section 3 Dispositions finales	40
Avenant du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018	41
Avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	41
Avenant du 21 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes	41
Accord du 21 janvier 2019 relatif au calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI	42
Accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événement de famille (art. 33 de la convention)	42
Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	42
Préambule	42
Textes Salaires	43
Convention collective nationale du 5 juin 1991 relative aux salaires	43
Salaires au 1er septembre 1991	44

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe VIII)	44
Minima catégoriels et primes d'ancienneté	44
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté)	44
Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires(Annexe IX)	44
Grille applicable à compter du 1er septembre 2005	44
Nouvelle grille.	44
Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.1)	44
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005	44
Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.2)	45
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005	45
Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.3)	45
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005	45
Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.4)	46
Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005	46
Accord du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	46
Revalorisation salariale au 1er janvier 2007	46
Accord du 24 janvier 2008 relatif à la revalorisation salariale au 1er janvier 2008 (1)	47
Annexe	48
Accord du 19 mai 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009	48
Annexe	48
Accord « Salaires » du 1er septembre 2009	49
Avenant du 5 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	49
Accord du 5 février 2010 relatif à la revalorisation salariale	49
Annexe	50
Accord du 29 novembre 2011 relatif aux salaires	50
Annexe I	50
Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires	51
Annexe	51
Accord du 10 février 2014 relatif aux salaires	51
Annexe	51
Accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015	51
Accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016	52
Annexe	52
Accord du 28 juin 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2017	52
Annexe	53
Accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018	53
Annexe	54
Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019	54
Annexe	54
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	54
Annexes	58
Annexe I Champ d'application	58
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	59
I. - Règles de constitution	59
II. - Administration et fonctionnement	61
III. - Organisation financière	65
IV. - Dispositions diverses	65
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (17 décembre 2018)</i>	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
<i>Accord article 14 horaires de travail maternité (23 juin 2020)</i>	NV-1
<i>Accord revalorisation salariale 2020 (23 juin 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de transports CGT.
Organisations adhérentes	La CFTC se porte signataire en l'état, à la date du 20 février 1995, de la convention collective nationale sus-indiquée, avec effet au 1er janvier 1995 (Adhésion par avenant du 20 février 1995 BO Conventions collectives 95-14). Le Syndicat national des cadres, techniciens et assimilés du nettoyage (SNCTAN) par lettre du 19 juin 1995 BO conventions collectives 95-27. La Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24). La Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services, 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, par lettre du 11 juillet 2005 (BO CC 2005-30). La CFDT-Services, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex par lettre du 13 juillet 2005 (BO CC 2005-30).

Préambule

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel au sein des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Les avantages consentis par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Le présent accord ne s'applique pas aux V.R.P.

Si la mise en application du présent accord posait, dans certains cas, des problèmes aux entreprises, par exemple lorsqu'il s'agira de faire correspondre les qualifications nées des contrats individuels préexistant à la grille du présent accord, les partenaires sociaux chercheraient, dans tous les cas, à concilier leurs positions respectives sous respect de leurs droits légitimes et s'appuieraient sur les fonctions réelles assurées par les salariés et sur tous autres éléments internes à l'entreprise pouvant servir de référence à l'appui de leurs prétentions.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en oeuvre de produits antiparasitaires et désinfectants, et répertoriées sous la rubrique 8710 de la nomenclature d'activités et de produits N.A.P. 73.

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en oeuvre de produits antiparasitaires et désinfectants et répertoriés sous la rubrique 8129A de la nomenclature NAF 2008.

Durée de la convention-Dénonciation et révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute demande de dénonciation ou de révision devra être accompagnée d'un nouveau projet afin que des pourparlers puissent commencer sans retard après la demande.

En toute circonstance, des discussions devront commencer dans les trente jours suivant la date de réception de la lettre de notification.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages individuels acquis et des dispositions collectives en vigueur dans l'entreprise, offrant des avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention.

De toute manière, il ne pourra en aucun cas y avoir cumul des avantages de la présente convention et de ceux qui résulteraient des dispositions collectives déjà en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Procédure d'interprétation et de conciliation

Article 4

En vigueur étendu

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation, dont le fonctionnement sera défini par un règlement intérieur lors de sa première réunion.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'organisation patronale signataire.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Les clauses générales et/ou les annexes de la présente convention sont révisables au gré des parties.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et non signataires pourront introduire une demande de révision sous réserve que les organisations signataires en approuvent le contenu.

Les négociations devront s'engager dans les trente jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Pourront y participer toutes les organisations syndicales représentatives au plan national.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes fera référence à la présente convention.

Il en sera de même pour tout additif.

En cas d'accord sur la révision, les parties conviendront des modalités de son application.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 3 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 4 octobre 1958 et de la loi du 27 décembre 1968 et des textes subséquents.

1. Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2. Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir réparation du préjudice causé.

3. (1) En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés désireux de suivre des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, auront droit sur leur demande et pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise, à un congé de 12 jours ouvrables par an (loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985, code du travail, art. L. 451-1 L. 451-2 et L. 451-3).

Cette demande sera déposée au moins 1 mois à l'avance.

4. Lorsqu'un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale d'une durée maximale de 4 ans, il disposera d'une priorité de réintégration dans son emploi initial ou dans un emploi similaire, pendant les 4 mois suivant l'expiration de son mandat syndical.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

Cette priorité s'exercera, à condition que l'intéressé présente sa demande de réintégration dans le délai maximal de 1 mois suivant l'expiration de son mandat, et hors le cas de mandats successifs.

5. Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur une autorisation d'absence pour assister au congrès statutaire national de ces organisations et sous réserve que cette absence n'apporte pas de gêne à la marche normale de l'entreprise. Ces journées d'absence ne seront pas rémunérées.

(1) (Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (arrêté du 16 janvier 1992, art. 1er).

Délégués du personnel, comité d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 4 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

1. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il sera institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise aura la charge d'organiser matériellement les élections, d'assurer le respect du secret et la liberté du vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isolements).

Un protocole d'accord préélectoral définira les modalités pratiques d'organisation du scrutin, notamment :

- les dates limites de présentation des candidatures en fonction de la date prévue pour le vote ;
- la constitution des bureaux de vote en cas de scrutins décentralisés ;
- les modalités de vote par correspondance de nature à permettre aux électeurs empêchés, éloignés, malades ou accidentés du travail d'y participer.

2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, des comités d'entreprise seront institués conformément aux textes légaux et réglementaires.

Les conditions matérielles du scrutin seront les mêmes que celles exposées précédemment pour les délégués du personnel.

Embauchage

Article 8

En vigueur étendu

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat stipulant notamment :

- l'emploi et sa définition ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- les appointements mensuels sur la base de l'horaire pratiqué et éventuellement les autres rémunérations ;
- la période d'essai ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture sera déterminée par application de la législation en vigueur.

Au moment de l'embauche, le salarié est informé de l'existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l'entreprise ou l'établissement (règlement intérieur ...).

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, toute embauche comportera la définition précise de son motif.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées répondront aux conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables.

Période d'essai

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recours au contrat à durée déterminée

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 7 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Visite médicale d'embauche

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Toute embauche définitive sera précédée par une visite médicale obligatoire à laquelle tout candidat se présentera au plus tard avant la fin de la période d'essai.

L'inaptitude éventuelle décelée à l'occasion de cette visite marquera la fin immédiate des relations de travail.

Rémunération des salariés occupés à temps plein

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 8 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

La rémunération garantie de chaque salarié sera fonction de sa classification et de son horaire de travail.

Sous réserve des dérogations et exclusions prévues par la loi, la rémunération brute versée à un membre du personnel ne pourra, en aucune manière, être inférieure au SMIC.

La rémunération pourra comporter en sus du minima conventionnel une fraction variable individuelle fondée sur un élément personnel au salarié et fonction de son activité propre, de son rendement, du chiffre d'affaires traité ou de tout autre élément du même ordre comme indiqué ci-après :

Quand la rémunération comporte une fraction variable, celle-ci ne peut venir qu'en sus du minima conventionnel.

1. Toutefois, le personnel commercial fait exception à la règle énoncée ci-dessus. En effet, quand la rémunération d'un commercial comporte une partie variable liée à sa performance commerciale (commissions, intéressement individuel ...), tant la partie variable que la partie fixe sont intégrées dans l'assiette des minima conventionnels.

2. De façon générale, quel que soit le personnel considéré ou la structure de la rémunération, aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure aux minima légaux et conventionnels appréciés mois par mois pour un emploi à temps plein. Il ne peut y avoir compensation pour excédent de salaire de 1 mois par rapport à l'autre.

3. Sont à exclure de la fraction variable prise en compte dans l'appréciation des minima conventionnels, quand ils existent dans l'entreprise, les éléments suivants : primes d'ancienneté, primes d'astreinte, heures supplémentaires, prime de vacances, remboursements de frais, primes d'outillage, primes d'habillement ou de blanchiment, primes de conduite automobile, primes éventuelles pour événements familiaux (mariage, naissance ...) ainsi que la participation légale ou l'intéressement conclu au titre de l'ordonnance de 1986 modifiée.

Rémunération des salariés occupés à temps partiel

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 9 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

La rémunération minimale appliquée au personnel travaillant à temps partiel est définie suivant les salaires minima calculés au prorata de leur temps de travail prévu contractuellement.

Toutes les heures susceptibles d'une majoration, telles que heures supplémentaires, travail du dimanche et jours fériés, ainsi que le travail de nuit (cf. art. 24 et 25), font l'objet des majorations légales applicables.

Horaires de travail

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 10 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Les horaires de travail dépendent des modes d'organisation propres à chaque entreprise et des accords signés conformément aux dispositions légales.

Le programme de travail des salariés itinérants est établi de telle sorte qu'il puisse être exécuté normalement en respectant la durée du travail sur laquelle est fixée leur rémunération.

Le programme de travail des salariés itinérants devra tenir compte des aléas résultant des heures d'ouverture des entreprises clientes et de leurs impératifs de fonctionnement.

Négociation annuelle et commissions paritaires

Article 15

En vigueur étendu

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs *au plan national* (1) participent à la négociation annuelle, à raison de deux délégués maximum par organisation syndicale. Il en est de même pour la participation aux commissions paritaires.

Durant leur participation à la négociation annuelle et aux commissions paritaires et dans la limite de deux journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, ces délégués conservent le bénéfice de leur rémunération habituelle.

Les frais de déplacements afférents à cette négociation seront pris en charge de la même manière, dans les limites arrêtées par les parties par voie d'accord.

Pour les délégués de province, les temps de trajets font l'objet d'une contrepartie conformément aux règles applicables.

(1) Les termes : « au plan national » mentionnés dans le premier alinéa de l'article 15 du présent accord sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Révision annuelle des minima conventionnels

Article 16

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre de chaque année pour engager une négociation sur la révision des minima conventionnels, négociation à laquelle participeront les syndicats représentatifs au plan national.

Dans l'hypothèse où cette révision aboutirait à déterminer un pourcentage d'augmentation des salaires conventionnels, ce pourcentage d'augmentation pourra être différencié d'un groupe à l'autre, mais s'appliquera de façon identique à tous les niveaux d'un même groupe.

Cette revalorisation peut également s'appliquer sous une autre forme (exemple : une partie fixe plus un pourcentage).

Le principe d'application d'un même pourcentage d'augmentation à tous les niveaux d'un même groupe pourrait être remise en cause si l'actualisation de l'un de ces niveaux devait dépendre de paramètres extérieurs (par exemple le taux d'augmentation du SMIC).

Quelle que soit la méthode de revalorisation et afin d'éviter un risque éventuel de tassement de l'échelle des salaires conventionnels, une différence minimale entre chaque niveau d'un même groupe, d'une part, et entre les différents groupes, d'autre part, est garanti comme suit :

- maintien d'un écart mensuel minimal de 52 € entre chaque niveau d'un même groupe ; (1)
- maintien d'un écart mensuel minimal de 100 entre le dernier niveau d'un groupe et le premier niveau du groupe suivant.

Comme pour tout ce qui concerne les salaires minima conventionnels, les écarts ainsi définis entre niveaux et entre groupes sont susceptibles d'être revus dans le cadre de négociations paritaires.

(1) Disposition applicable au 1er janvier 2011.

Egalité professionnelle

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 13 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Les employeurs s'engagent à assurer dans leur entreprise l'égalité professionnelle de tous les salariés.

Plus particulièrement, aucune discrimination ne sera exercée en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la formation professionnelle et la répartition du travail vis-à-vis :

- des femmes et des hommes ;
- des Français et des étrangers ;
- des convictions personnelles et des moeurs ;
- de l'âge ;
- des activités syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses.

A qualification, expérience et performance égales, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes, au même titre qu'entre salariés français, salariés ressortissant de l'un des pays membre de l'Union européenne et salariés ressortissant d'un pays non membre de l'Union européenne.

Apprentissage-Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

Il appartient à chaque employeur d'organiser des actions de formation adaptées aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail bénéficient, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, telle que définie par la loi.

Le financement de cette formation sera pris en charge par l'employeur dans les entreprises assujetties, sous réserve qu'elle soit dispensée par un organisme régulièrement agréé.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont régis selon les textes de la réglementation en vigueur.

Article 18-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Tutorat

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 14 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Afin de promouvoir la formation interne et de favoriser la transmission des compétences, un dispositif de ' tutorat ' est institué.

Le tuteur, au sens de la présente convention, est un professionnel volontaire et apte à faire du transfert de connaissance et d'expérience. Il initie un personnel de qualification inférieure à la sienne aux procédures internes à l'entreprise et contribue à la formation et la qualification professionnelles du personnel auprès duquel il exerce son tutorat.

En ce qui concerne les applicateurs-hygiénistes, un salarié placé au niveau III peut être tuteur. La possession du DAPA (niveau IV minimum) entraîne de facto l'aptitude à être tuteur. Toutefois, l'exercice du tutorat faisant appel à des qualités pédagogiques et relationnelles, il n'y a pas d'automatisme entre la possession du DAPA et le fait d'être tuteur.

Le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de son tutorat.

Après avoir exercé de façon satisfaisante un tutorat pendant une période probatoire qui ne peut être inférieure à 6 mois, la reconnaissance du savoir-faire d'un salarié en tant que tuteur constitue un élément de valorisation de son aptitude à cet égard.

Classification professionnelle

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 15 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Dans les entreprises rattachées à la présente convention collective 3 D (dératation, désinfection, désinsectisation), la classification hiérarchique des emplois basée sur 16 coefficients est remplacée, à compter du 1er septembre 2005, par une nouvelle classification hiérarchique basée sur 12 niveaux.

Les annexes I à VI, qui se substituent à l'annexe I de la convention collective, déterminent les principales classifications professionnelles. Elles définissent les

points ci-après :

- les définitions de postes, d'emplois et les qualifications professionnelles correspondantes ;
- les niveaux hiérarchiques affectés aux différentes qualifications professionnelles déterminant les salaires minima correspondants.

Le tableau en annexe VII donne la table des correspondances coefficients/niveaux. Dans la table de correspondance, en cas de regroupement de 2 coefficients vers un seul niveau, c'est le coefficient le plus élevé dans l'ancienne grille qui sera pris en compte pour transposition dans la nouvelle grille. Ainsi :

- le coefficient 160 est assimilé au coefficient 170 de la grille actuelle pour correspondance au niveau II de la nouvelle grille ;
- le coefficient 190 est assimilé au coefficient 200 de la grille actuelle pour correspondance au niveau IV de la nouvelle grille ;
- le coefficient 400 est assimilé au coefficient 450 de la grille actuelle pour correspondance au niveau X de la nouvelle grille ;
- le coefficient 550 est assimilé au coefficient 650 de la grille actuelle pour correspondance au niveau XI de la nouvelle grille.

Evolution de carrière

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 16 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Au-delà de 2 années de positionnement au niveau I, un employé doit être positionné au niveau II.

Toutefois, pour les commerciaux embauchés au niveau I, ils seront positionnés au niveau II au-delà de 1 an d'ancienneté dans leur poste de commercial.

L'évolution de carrière peut se faire aussi bien sur un plan fonctionnel que sur un plan hiérarchique. Une haute compétence professionnelle peut permettre d'accéder à des niveaux supérieurs, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un poste d'encadrement.

Affectation temporaire

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Tout salarié peut être appelé à effectuer des travaux relevant de techniques ou activités différentes de celles pour lesquelles il a été embauché, à condition que de tels travaux revêtent un caractère exceptionnel et qu'il ait la compétence nécessaire.

En cas de prolongation de cette situation au-delà de deux jours, le salarié aura la garantie du salaire minimum correspondant au travail qu'il est appelé à mettre en oeuvre lorsque ce travail fait l'objet d'une classification supérieure.

Cette garantie durera aussi longtemps que dureront ces travaux exceptionnels.

Pour tout travail temporaire correspondant à une qualification inférieure, le salaire du salarié sera maintenu à son niveau antérieur.

Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 17 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Le salarié déplacé, à la demande de l'employeur, aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés et, à cette occasion, de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge), sur la base définie par accord préalable entre les parties.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 24

En vigueur étendu

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés - sauf s'ils tombent un jour de repos habituel - à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1er mai.

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1er mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.

Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire.

NOTA : Ancien article 17 de la convention.

Travail de nuit

Article 25

En vigueur étendu

L'activité est diurne et/ ou nocturne.

Dans les entreprises dont l'activité est normalement diurne, en raison des servitudes inhérentes à l'emploi, des salariés pourront être appelés à travailler de nuit, non systématiquement. Le recours au travail de nuit est occasionnel, voire exceptionnel.

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures.

Celui-ci doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises.

Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit.

NOTA : Ancien article 18 de la convention.

Astreintes

Article 26

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail de service de l'entreprise, et, qu'étant libre de l'utilisation de son temps, il doit juste rester joignable, il est dit d'astreinte et ne doit pas être considéré comme travaillant effectivement. La période d'astreinte doit être distinguée du temps de travail effectif.

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre. Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte

relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.

La période d'astreinte a toujours lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié concerné. Le quota maximum d'astreinte par salarié et par mois est de 130 heures. Lorsqu'un travail est effectué par un salarié pendant une période d'astreinte, ses heures d'astreinte continuent d'être comptabilisées, elles viennent donc en déduction du quota ci-dessus et la rémunération du travail effectué s'ajoutera à la prime d'astreinte.

Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant.

L'organisation des astreintes relève de chaque entreprise.

L'entreprise met à disposition des salariés en astreinte les moyens de communication adaptés.

Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.

La revalorisation de cette prime sera inscrite à l'ordre du jour de la NAO.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront déroger à cet article. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que des accords négociés au niveau de l'établissement, l'entreprise, ou le groupe, introduise des dispositions plus favorables aux salariés.

NOTA : Ancien article 19 de la convention.

Ancienneté

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé de façon continue, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les absences pour accident de travail, maladie professionnelle dans la limite d'une durée maximale de trois ans ;
- les absences pour maternité prises en charge par les organismes de sécurité sociale (y compris maternité pathologique) ;
- la formation professionnelle ;
- les activités syndicales dans l'entreprise ;
- les obligations militaires limitées au service national pour les salariés qui seraient réintégrés à l'issue de celui-ci.

NOTA : Ancien article 20 de la convention.

Absence

Article 28

En vigueur étendu

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation écrite et préalable de la direction.

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelle que cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit avertir l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 24 heures par tout moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable, hors le cas de la maladie faisant l'objet d'un arrêt.

Les absences régulièrement notifiées comme il vient d'être dit, devront être justifiées a posteriori et dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Maladie et accidents

Article 29

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.

1. Accident ou maladie "non professionnels"

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs s'engagent à ne procéder du fait de cette absence, à un congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Cependant cette décision ne pourra intervenir :

- en deçà de 3 mois dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- en deçà de 4 mois dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Le délai de protection est majoré de 1 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise. La majoration est accordée sous réserve que le salarié ait acquis cette ancienneté au moment de son arrêt de travail.

Le salarié ainsi licencié aura une priorité de réengagement dans son ancien emploi dans la limite des postes disponibles et dans la mesure où il en a fait la demande par écrit dans le mois qui suit son congédiement. Cette priorité jouera pendant une durée de trois mois après sa consolidation par la sécurité sociale.

2. Indemnisation

Après 12 mois de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident justifié selon les termes de l'alinéa précédent, les appointements mensuels seront garantis comme suit, déduction faite des prestations de sécurité sociale :

- pour une ancienneté de 12 mois à 3 ans inclus :
 - 90 % pendant les 2 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 2 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 4 à 5 ans inclus :
 - 90 % pendant les 3 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 3 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 6 ans et plus :
 - 90 % pendant les 4 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Sous réserve des délais de carence suivants, par période de 12 mois :

- premier arrêt de maladie : 2 jours de carence ;
- deuxième arrêt de maladie : 3 jours de carence ;
- troisième arrêt de maladie : 6 jours de carence.

La durée de la période d'indemnisation est diminuée, le cas échéant, de la période de maladie indemnisée pendant les 12 mois antérieurs.

Les droits ci-dessus définis ne sont applicables que sous la condition suivante :

La maladie ou l'accident aura été accepté comme tel par les organismes de sécurité sociale.

3. Accident du travail ou maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-10A du code du travail.

NOTA : Ancien article 22 de la convention.

Prime d'ancienneté

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de déplacement en France métropolitaine

Article 31

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Tout déplacement professionnel nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié, donnera lieu à une indemnisation, suivant les modalités définies par l'entreprise, en fonction des conditions de son activité et dans les limites fixées par les circulaires de l'A.C.O.S.S.

Le salarié appelé à effectuer un déplacement professionnel de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise

Article 31-Bis

En vigueur étendu

Cet article est applicable aux salariés qui ne bénéficient pas d'autres systèmes d'indemnisation de repas et ne peut en aucun cas se substituer à d'autres dispositions plus favorables.

A ce titre, cet article s'applique au personnel de production dont l'activité quotidienne, imposée par les prestations sur chantier, le contraint de prendre un repas hors des locaux de l'entreprise ou du domicile. Il perçoit une indemnité de repas dont le montant est forfaitairement fixé à 6 €.

Le montant du forfait sera porté à 7 € au 1er janvier 2016.

Les accords de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article.

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser chaque année après 2016 ce montant dans la limite du plafond de l'indemnité repas hors des locaux de l'entreprise fixé par l'ACOSS.

Rupture du contrat de travail

Article 32

En vigueur étendu

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat de travail d'un salarié peut être due à l'un des événements suivants :

- démission ;
- rupture conventionnelle ;
- licenciement ;
- retraite ;
- décès du salarié ;
- force majeure.

1. Préavis

A l'issue de la période d'essai, toute rupture du contrat de travail hors période d'essai et quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié :

a) Pour les ouvriers et les employés groupe 1 :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Pour les techniciens et agents de maîtrise groupe 2 : 2 mois.

c) Pour les cadres, groupe 3 : 3 mois.

Toutefois, en cas de démission du salarié, si celui-ci apporte la preuve qu'il a trouvé un nouvel emploi, les périodes de préavis ci-dessus sont réduites de moitié.

2. Rupture conventionnelle (1)

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties au contrat. L'indemnité de rupture conventionnelle est calculée conformément à la législation en vigueur. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

3. Licenciement

3.1. Licenciement pour motif personnel

En cas de licenciement pour motif personnel, sauf faute grave, lourde ou force majeure, le salarié licencié après une année d'ancienneté percevra une

indemnité de licenciement qui sera calculée comme suit :

A.-Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1

1/5 de mois par année d'ancienneté, auxquels il sera ajouté 2/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10e année :

-l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 12 mois ;

-le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des 3 derniers mois, à l'exclusion, dans ces deux cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

B.-Pour les cadres

Les cadres bénéficieront d'une indemnité de licenciement après un an d'ancienneté, s'établissant comme suit :

-pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;

-pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de 10 ans ;

-pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de congédiement est majorée après 10 ans d'ancienneté de 1/2 mois pour les cadres âgés de moins de 50 ans et de 1 mois pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 16 mois.

C.-Recherche d'emploi

Pour sa recherche d'emploi, en cas de licenciement, le salarié sera autorisé pendant sa période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement.

Les absences seront fixées de gré à gré et prises :

-soit au jour le jour avec un délai réciproque de prévenance de 48 heures ;

-soit cumulées en fin de période de préavis avec l'accord exprès de l'employeur.

3.2. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est celui qui est effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Il ne peut intervenir qu'après recherche d'adaptation et de reclassement éventuel à d'autres postes faite par l'employeur au profit du ou des salariés concernés, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

4. Retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement.

Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

-1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

-2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

-2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

-3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

-4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

-4 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;

-5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;

-5 mois et demi de salaire après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini en matière d'indemnité de licenciement.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'un délai de préavis correspondant à sa catégorie et de l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite telle qu'elle est définie au paragraphe A du présent article.

Si les conditions de la retraite à taux plein ne sont pas réunies, le départ du salarié à l'initiative de l'employeur, constitue un licenciement.

(1) Le « 2. Rupture conventionnelle » de l'article 32 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'avenant à l'accord national interprofessionnel susvisé.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Congés pour événements de famille

Article 33

En vigueur étendu

Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;

- décès du conjoint (marié ou pacsé) : 3 jours ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;

- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;

- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 1 jour ;

- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;

- mariage d'un enfant : 1 jour.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d'un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement.

Congé supplémentaire

Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Après vingt ans d'ancienneté et à compter de la date anniversaire de ces vingt ans, tout salarié pourra bénéficier de deux journées de congé supplémentaire. La prise de ces journées s'effectuera comme suit : elles ne pourront être accolées ni au congé principal, ni à la cinquième semaine lorsqu'elle est prise en une seule fois. En revanche, ces journées supplémentaires peuvent être associées à un quelconque des congés pour événements familiaux.

Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne

Article 35

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés.

Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande.

La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

NOTA : Ancien article 27 de la convention.

Hygiène et sécurité

Article 36

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations et les démonstrations qui leur sont faites.

En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits.

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire, le plus possible les dangers et les inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre de ces produits.

Dépôt

Article 37

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes, dans les conditions prévues par le code du travail.

Date d'application

Article 38

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 11-7-2005 art. 2 BOCC 2005-40 étendu par arrêté du 29-3-2006 JORF 5-4-2006.

La présente convention prend effet au 1er septembre 1991, avec application au 1er janvier 1992.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale ' Désinfection, désinsectisation et dératisation (entreprises de) ' n 3260.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 11 juillet 2005 de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective

Lettre d'adhésion de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective

En vigueur

Paris, le 11 juillet 2005.

La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services, 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

En application des dispositions réglementaires en vigueur, et conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail, notre fédération vous informe de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation, 3D, n° 3260.

Nous vous remercions de bien vouloir trouver ci-joint, en 5 exemplaires, la notification d'adhésion adressée aux organisations signataires. Un exemplaire est également adressé au greffe du tribunal des prud'hommes de Paris.

Recevez, monsieur le directeur, nos sincères salutations.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 13 juillet 2005 de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation

Lettre d'adhésion de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation

En vigueur

Pantin, le 13 juillet 2005.

La CFDT-Services, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et aux articles L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail, notre organisation vous informe de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) sous le numéro 3260, et cela dans les délais légaux.

Recevez, Madame, Monsieur, mes cordiales salutations.

Fait à Pantin, le 13 juillet 2005.

La secrétaire nationale.

Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

En vigueur étendu

La convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) a été conclue le 1er septembre 1991 et étendue par arrêté du 16 janvier 1992.

Depuis cette date, les acteurs sociaux de la branche ont conclu 3 avenants le 11 mars 1997 relatifs au champ d'application, aux congés pour événements familiaux et au congé supplémentaire.

Compte tenu de la date à laquelle la convention a été conclue, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité :

- de réviser une partie des dispositions en vigueur (embauchage, rémunération, égalité professionnelle, etc.) ;
- d'adopter de nouvelles dispositions (recours au CDD, horaires de travail, évolution de carrière, tutorat) ;
- de faire évoluer les classifications en substituant à la classification actuelle fondée sur 16 coefficients une nouvelle classification hiérarchique basée sur 12 niveaux ;
- de revaloriser les minima conventionnels au 1er septembre 2005.

Il est expressément convenu entre les parties que l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et des minima conventionnels correspondants ne saurait se traduire pour les salariés de la branche par une réduction de leur rémunération mensuelle.

Cela étant exposé, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

Dispositions modifiées

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de la modification :

- de l'article 6 relatif au droit syndical ;
- de l'article 7 relatif aux délégués du personnel et comité d'entreprise ;
- de l'article 8 relatif à l'embauchage ;
- de l'article 9 relatif à la période d'essai ;
- de l'article 11 relatif aux rémunérations qui font l'objet des nouveaux articles 12 et 13 ;
- de l'article 12 relatif à l'égalité professionnelle qui fait l'objet du nouvel article 17 ;
- de l'article 14 relatif aux classifications qui font l'objet du nouvel article 20 ;
- de l'article 16 relatif au changement de domicile du salarié qui fait l'objet du nouvel article 23 ;
- de l'article 21 relatif aux absences qui fait l'objet du nouvel article 28 ;
- de l'article 25 relatif à la rupture du contrat de travail qui fait l'objet du nouvel article 32 ;
- de l'article 26 relatif aux congés pour événements familiaux qui font l'objet du nouvel article 33.

Codification

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 2

En vigueur étendu

L'insertion de nouvelles dispositions dans la convention collective emporte modification de la numérotation des articles suivants :

- l'article 10 de la CCN relatif à la visite médicale d'embauche, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 11 ;
- l'article 13 de la CCN relatif à l'apprentissage, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 18 ;

- l'article 15 de la CCN relatif à l'affectation temporaire, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 22 ;
- l'article 17 de la CCN relatif au travail le dimanche et les jours fériés, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 24 ;
- l'article 18 relatif au travail de nuit, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 25 ;
- l'article 19 de la CCN relatif aux astreintes, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 26 ;
- l'article 20 de la CCN relatif à l'ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 27 ;
- l'article 22 relatif aux maladies et accidents non professionnels, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 29 ;
- l'article 23 relatif à la prime d'ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 30 ;
- l'article 24 relatif aux indemnités de déplacement, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 31 ;
- l'article 26 bis relatif au congé pour ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 34 ;
- l'article 27 relatif aux jours fériés, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 35 ;
- l'article 28 relatif à l'hygiène et à la sécurité, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 36 ;
- l'article 29 relatif au dépôt, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 37 ;
- l'article 30 relatif à la date d'application, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 38.

Droit syndical et liberté d'opinion

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6 de la CCN dans sa version actuelle relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 4

En vigueur étendu

L'article 7 de la CCN dans sa version actuelle relatif aux délégués du personnel et comité d'entreprise est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Embauchage

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 5

En vigueur étendu

L'article 8 de la CCN dans sa version actuelle relatif à l'embauchage est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Période d'essai

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrat à durée déterminée

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 7

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 10 à la CCN relatif au recours au contrat à durée déterminée. Cet article est rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Rémunération

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 8

En vigueur étendu

La rémunération des salariés à temps plein fait l'objet du nouvel article 12 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Rémunération des salariés à temps partiel

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 9

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 13 à la CCN relatif à la rémunération des salariés à temps partiel rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Horaires de travail

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 10

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 14 à la CCN relatif aux horaires de travail rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Négociation annuelle

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 11

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 15 à la CCN relatif à la négociation annuelle rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Révision des minima conventionnels

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 12

En vigueur étendu

Les parties conviennent de revaloriser les minima conventionnels à compter du 1er septembre 2005. La nouvelle grille des minima, qui se substitue à l'annexe II de la convention collective est annexée au présent accord.

Il est inséré un nouvel article 16 à la CCN relatif à la révision annuelle des minima conventionnels rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Egalité professionnelle

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 13

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle fait l'objet d'un nouvel article 17 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Tutorat

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 14

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 19 à la CCN relatif au tutorat rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Classification

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 15

En vigueur étendu

La classification professionnelle fait l'objet du nouvel article 20 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Evolution de carrière

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 16

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article 21 à la CCN relatif à l'évolution de carrière rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Changement de domicile du salarié

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 17

En vigueur étendu

Le changement de domicile du salarié accepté par les deux parties fait l'objet d'un nouvel article 23 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Absence

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 18

En vigueur étendu

Les absences du salarié font l'objet d'un nouvel article 28 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Rupture du contrat de travail

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 19

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail fait l'objet d'un nouvel article 32 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Congés pour événements de famille

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 20

En vigueur étendu

Les congés pour événements familiaux font l'objet d'un nouvel article 33 rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Impérativité du présent accord

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de conférer aux dispositions nouvelles issues du présent accord et aux dispositions dont le texte est modifié par le présent accord un caractère impératif de telle sorte que les accords conclus à un niveau inférieur ou ayant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront y déroger qu'en adoptant des dispositions plus favorables aux salariés.

Durée - Révision - Dénonciation

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions destinées à les remplacer ;
- dès réception du courrier susmentionné et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- les dispositions portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des organisations signataires et adhérentes, cette dénonciation produisant les effets prévus par les dispositions légales.

Publicité - Entrée en vigueur - Extension

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en 14 exemplaires originaux, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Dès l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, à la direction départementale du travail.

A l'exception des dispositions dont l'entrée en vigueur est prévue à une date spécifique, le présent accord entrera en vigueur le 1er jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail.

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Classifications

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE I

En vigueur étendu

Groupe 1

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	DEFINITION DES EMPLOIS
Niveau 1	150	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. La formation professionnelle spécialisée se fait en entreprise.	L'exécution des travaux nécessite une durée d'adaptation courte et les opérations à effectuer sont élémentaires ou bien déterminées et similaires. Peut être le niveau d'entrée de certains personnels.
Niveau 2	160-170	Personnel de même niveau de formation que ci-dessus ayant acquis une expérience professionnelle reconnue dans son métier. Personnel ayant une formation plus élevée que ci-dessus, mais débutant dans son métier.	L'emploi est caractérisé par l'exécution de travaux qualifiés courants. Est capable de faire l'analyse d'une situation et de prendre des initiatives. Nécessite souvent des compétences relationnelles.
Niveau 3	180	Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation BAC ou ayant acquis un niveau équivalent.	L'emploi consiste à mener des travaux très qualifiés nécessitant, dans le cadre de la spécialité, la mise en oeuvre d'une expérience particulière. Nécessite la maîtrise de l'écrit. Nécessite souvent des compétences relationnelles. Peut assurer du tutorat.
Niveau 4	190-200	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation BAC + ou ayant acquis un niveau équivalent.	En plus des aptitudes professionnelles ci-dessus, dans sa spécialité, bénéficie d'une expérience professionnelle reconnue. Peut assurer du tutorat. Peut être chef d'équipe ou animateur. Peut être " certifié " (DAPA).

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE III

En vigueur étendu

Groupe 2

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	QUALIFICATION	DEFINITION DES EMPLOIS
Niveau V	225	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau : BAC + 2 BTS DUT DAPA (= certification du ministère de l'agriculture pour la " Distribution et l'application de produits antiparasitaires ")	(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement) Salarié ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions dans des cas simples. Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1 classés le plus souvent en dessous du niveau IV. Assure la gestion courante et la formation du personnel.
Niveau VI	250	Idem	(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement) Salarié ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions dans des situations variées et complexes. Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1. Planifie les tâches et assure la répartition du travail.
Niveau VII	280	Idem	(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement) Salarié qualifié dont l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes. Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe I. C'est l'expérience qui le différencie du niveau VI précédent.
Niveau VIII (Assimilé cadre)	300	Idem	(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement) Salarié hautement qualifié dont les connaissances, l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes. Salarié pouvant assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise et/ou coordonnant un ensemble de groupes placés sous sa responsabilité.

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE V

En vigueur étendu

Groupe 3

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI
Niveau IX	350	Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation égal à celui des grandes écoles ou formation universitaire BAC + 4 minimum ou ayant acquis une compétence équivalente.	(Dans ce groupe " cadres ", les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales) Ingénieur et cadre débutant. Exerce dans son domaine de compétences des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique.
Niveau X	400-450	idem	(Dans ce groupe " cadres ", les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales) Exerce à partir de directives dans le secteur d'activité qui lui est imparté. Il anime et coordonne l'activité de salariés qui peuvent appartenir à différents groupes.

Niveau XI	450-650	idem	(Dans ce groupe " cadres ", les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales) Peut avoir la responsabilité de plusieurs services. Dirige l'activité de salariés appartenant à différents groupes. Dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.
Niveau XII	750	idem	(Dans ce groupe " cadres ", les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales) Ingénieur et cadre justifiant d'une très haute compétence et dont les responsabilités étendues peuvent couvrir la totalité de l'entreprise. Les cadres dirigeants sont placés à ce coefficient.

Illustration des emplois et classifications par niveaux
Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE II

En vigueur étendu

Groupe 1 (1)

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I (a)	II	III	IV	
Manoeuvre ; manutentionnaire	X	X			
Applicateur hygiéniste ou technicien :	- débutant	X			Les applicateurs hygiénistes ou techniciens des entreprises 3 D arrivent la plupart du temps dans ce domaine d'activités sans qualification appropriée (au moment où nous rédigeons ce texte, il n'y a pas de formation initiale existante). Ce sont les entreprises qui embauchent qui ont la charge de former le personnel débutant. La progression d'un niveau à l'autre dépend du professionnalisme acquis.
	- confirmé		X		
	- qualifié (niveau III)			X	
	- hautement qualifié (niveau IV)				
Chef d'équipe (métiers techniques)				X	Ce poste impose la reconnaissance d'une qualification professionnelle. Un chef d'équipe débutant supervise 1 à 5 salariés.
Chauffeur-livreur débutant	X			X	Il s'agit de professionnels qui ont pour mission de livrer des produits et du matériel, soit chez des clients, soit sur les chantiers. Les véhicules utilisés sont des VL.
Chauffeur-livreur (de confirmé à hautement qualifié)		X	X		
Technicien Chauffeur poids-lourd			X	X	Il s'agit essentiellement des professionnels rattachés à certaines activités d'assainissement (curage, pompage de canalisations essentiellement)
Magasinier	X	X	X		Selon le profil et les compétences, selon la taille de l'entreprise et les tâches confiées, ce poste peut revêtir des responsabilités différentes.
Agent des services généraux	X	X	X		Même remarque que pour un magasinier.
Personnel commercial :					
Commercial ou technico-commercial débutant	X (b)				Quand un commercial arrive sans qualification particulière et/ou sans connaissance du domaine d'activités auquel il est affecté, la première période dans l'entreprise correspond à une période d'initiation et de formation. Il est alors positionné au niveau I.
Commercial ou technico-commercial (de confirmé à qualifié)		X	X	X	Au bout d'un an d'activité continue un commercial est positionné à u niveau supérieur (minimum niveau II).
Animateur commercial			X	X	L'animateur commercial n'a pas de responsabilité hiérarchique. Toutefois sa qualification professionnelle reconnue, associée à des qualités personnelles, peut lui permettre de jouer un rôle d'animation commerciale auprès d'autres commerciaux, notamment des commerciaux débutants ou de moindre qualification.
Assistante commerciale		X	X	X	En principe, un poste d'assistante commerciale fait appel à une qualification certaine. Néanmoins, à l'arrivée dans l'entreprise, une assistante commerciale doit acquérir les notions relatives aux domaines d'activités auxquels elle est affectée, avant de pouvoir être opérationnelle.
Standardiste ; réceptionniste	X	X			
Employé de bureau (c)	X	X			Personnel exécutant des travaux de secrétariat tels que : - dactylographe ; - correspondancièrè ; - Employé de saisie ou tâches de bureau diverses.
Secrétaire		X	X	X	Les postes de secrétaire peuvent correspondre à des postes généralistes ou spécialisés : - secrétaire ; - secrétaire technique ; - secrétaire commerciale ; - secrétaire d'agence ...
Employé administratif :	- débutant	X			Cette dénomination professionnelle peut recouvrir différents postes dans les entreprises. Il peut s'agir, par exemple : d'agents de planning ; d'assistants ; d'employés au service du personnel ; etc.
	- de confirmé à qualifié		X	X	
Personnel comptable					

Aide comptable :	- débutant	X				L'appellation de " comptable " revêt des niveaux de compétences très diversifiés. La formation initiale est un critère particulièrement important pour le positionnement des qualifications dans ce domaine.
	- confirmé		X			
Comptable qualifié				X	X	
Opérateur de saisie débutant		X				
Opérateur de saisie confirmé			X			
Informaticien (de confirmé à qualifié)			X	X	X	Comme pour les comptables, le vocable d'" informaticien " recouvre des métiers très différents de pupitreur, programmeur, gestionnaire de réseau aux plus hautes qualifications qui ne font pas partie de ce groupe mais peuvent ressortir aux autres groupes (maîtrise et cadres).
(a) Au-delà de 2 ans d'activité continue au niveau I, il y a passage au niveau II.						
(b) Au-delà d'une année d'activité continue au niveau I, un commercial passe à un niveau supérieur.						
(c) Une personne employée dans une fonction de secrétariat, n'ayant pas de formation supérieure au bac, peut être positionnée à un poste d'employée de bureau.						

(1) Groupe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IV

En vigueur étendu

Groupe 2

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	5	6	7	8	
Inspecteur	X	X	X	X	Tous les niveaux s'adressent à du personnel expérimenté ayant une formation Bac + 2 minimum, ou un niveau équivalent
Contremaître Chef de groupe	X	X	X	X	
Commercial	X	X	X	X	
Responsable technique ou Responsable commercial		X	X	X	
Emploi administratif	X	X	X	X	
Comptable	X	X	X	X	
Qualiticien	X	X	X	X	
Informaticien	X	X	X	X	

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VI

En vigueur étendu

Groupe 3

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU				OBSERVATIONS	
	IX	X	XI	XII		
Commercial "Senior" Ingénieur commercial	X	X			(1)	
Assistant de direction	X	X				
Attaché ou cadre de direction	X	X				
Chef comptable	X	X				
Responsable d'agence Responsable régional	X	X				
Responsable des ventes	X	X				
Responsable de service administratif	X	X				
Contrôleur de gestion	X	X				
Responsable communication	X	X				
Juriste	X	X				
Informaticien - qualiticien	X	X				
Responsable hygiène-sécurité-environnement	X	X				
Responsable du personnel		X				
Responsable informatique		X				
Responsable du marketing		X	X			
Responsable qualité		X	X			
Directeur régional		X	X			
Directeur informatique			X			
Directeur de marketing			X			
Directeur du personnel - directeur des ressources humaines			X			
Directeur administratif et financier			X			
Directeur des ventes			X			
Directeur technique			X			
Directeur de division			X			
Secrétaire général			X	X		
Dirigeants				X		(2)

(1) Tous ces postes font appel :

- à un niveau de formation égal à celui des grandes écoles ou une formation universitaire bace + 4 minimum.
- ou à une expérience permettant d'atteindre le niveau de compétence requis pour exercer la fonction.

Dans cette catégorie du groupe 3, il peut y avoir 2 profils de positionnement :

- un profil de type "professionnel". C'est le haut niveau de compétence ou d'expérience qui permet d'être positionné dans ce groupe, sans qu'il y ait pour autant une responsabilité d'encadrement ;
- un profil de type "hiérarchique" qui par définition correspond à une responsabilité d'encadrement.

(2) En plus du poste de secrétaire général ci-dessus, concerne les postes de directeur général adjoint-directeur général - président - gérant salarié.

Grilles hiérarchiques : tableau de correspondance entre coefficients et niveaux
Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VII

En vigueur étendu

GROUPE D'APPARTENANCE	CLASSIFICATION ACTUELLE (coefficients hiérarchiques)	CLASSIFICATION PROPOSEE (niveaux hiérarchiques)
GROUPE 1 Ouvriers et employés	150	1
	160 (1)	2
	170	
	180	3
	190 (1)	4
	200	
GROUPE 2 Agents de maîtrise et techniciens	225	5
	250	6
	280	7
	300	8 (2)
	350	9
GROUPE 3 Cadres	400 (1)	10
	450	
	550 (1)	11
	650	
	750	12

(1) Les coefficients en italique, qui figurent dans les cases grisées, n'ont pas de correspondance directe dans l'échelle des niveaux. Ils trouvent leur correspondance en étant assimilés au coefficient qui leur est directement supérieur.

(2) Sous réserve de l'acceptation et confirmation de l'AGIRC, le niveau VIII du groupe 2 devrait être un niveau " assimilé cadre " (art. 4 bis, CCN de 1947).

Minima catégoriels et primes d'ancienneté
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté)

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VIII

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Grille applicable à compter du 1er septembre 2005

Nouvelle grille

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005

Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005
Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté supérieure à 15 ans à compter du 1er septembre 2005
Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératification (3 D),
Organisations de salariés	La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services SNCTAN-FNECS CFE-CGC,

Préambule

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels des 10 février 1969, 3 juillet 1991 et 5 décembre 2003, il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui a pour attribution générale la promotion et le suivi de la politique de formation définie par accord de branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

I. - Champ d'application

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises dont l'activité principale consiste dans la mise en oeuvre de produits antiparasitaires et répertoriés sous la rubrique 74.7Z-D de la nomenclature NAF.

II. - Missions de la CPNE

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

1. En matière d'emploi

S'appuyant notamment sur les informations collectées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, la CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales de la branche ;
- à l'évolution des techniques et pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

2. En matière de formation professionnelle :

Le rôle de la CPNE est le suivant :

- elle définit les priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- elle participe à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement existant pour les différents niveaux de qualification ;
- elle s'assure de l'égalité d'accès de tous à la formation, notamment de l'égalité d'accès des hommes et des femmes ;
- elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à la mise en place des moyens de formation et à leur adaptation ou leur développement éventuels ;
- elle contribue à l'amélioration des moyens de formation existant par la formulation d'observations et propositions utiles auprès des organismes dispensateurs de formation, et elle contribue à la définition des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- elle établit la liste des formations et qualifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- elle préconise les modalités d'accueil des élèves et étudiants qui effectuent des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les orientations et moyens de la formation.

3. En matière de formation professionnalisante :

- elle définit les conditions dans lesquelles les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche ;
- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- elle est partie prenante de tout projet de formation spécifique à la branche ;
- elle est consultée préalablement à tout projet de développement d'une formation décidé par les pouvoirs publics.

III. - Relations avec l'OPCA

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

La CPNE et l'OPCA se tiendront réciproquement informés sur tout ce qui concerne les besoins de formation de la profession.

La CPNE s'assure que l'OPCA applique les orientations qu'elle a définies.

IV. - Composition

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

Institution paritaire, la CPNE comprend les membres suivants :

Pour le collège salariés : 1 représentant titulaire par organisation syndicale signataire. Chaque organisation salariale peut désigner un suppléant. Toutefois, chaque organisation syndicale n'aura qu'un droit de vote. La chambre syndicale prendra en charge les frais de déplacement sur la base du tarif AR SNCF 2e classe, et éventuellement les frais d'hébergement d'un seul participant, en priorité du titulaire, par organisation syndicale, ainsi que les frais de repas des participants.

Pour le collège employeurs : autant de représentants que dans le collège salariés.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

V. - Fonctionnement

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la chambre syndicale 3 D.

Les décisions de la commission sont paritaires. Elles font l'objet d'un vote par collège. Les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des 2 collèges elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les 2 collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE où la décision est alors prise par vote individuel des membres.

Il est prévu une réunion par semestre de la CPNE.

VI. - Durée - Dépôt - Révision

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

1. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la chambre syndicale conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et à plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

3. Dénonciation :

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes du lieu du siège de la chambre syndicale 3 D.
- à compter de la dénonciation, les parties signataires ou adhérentes se réuniront le plus rapidement possible en vue de définir un nouvel accord ;
- pendant les négociations pour rechercher un nouvel accord, l'accord dénoncé reste applicable sans changement, conformément aux dispositions du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé, il se substituera intégralement à l'accord dénoncé et précisera sa date de prise d'effet ;
- en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable pendant 3 mois, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Fait à Neuilly, le 27 février 2006.

Accord du 7 juin 2006 relatif au protocole de fonctionnement OPCAREG

Signataires	
Organisations patronales	La branche des industries de désinfection, désinsectisation et dératisation, organe décideur, ci-après dénommée 'branche 3 D', représentée par les représentants des organisations signataires de sa convention collective nationale ; Le réseau France OPCAREG représenté par l'IPCO (instance paritaire de coordination des OPCAREG),
Organisations de salariés	La fédération des transports CGT ; La FEETS-FO ; La fédération des services CFDT ; Le SNCTAN CFE-CGC,

Préambule

Objet du protocole

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce protocole définit les règles de fonctionnement entre le réseau France OPCAREG, animé, coordonné et représenté par l'IPCO, et la ' Branche 3 D ', pour la gestion des fonds collectés auprès des entreprises relevant de la convention collective nationale de la branche 3 D (n° 3260), dénommée ci-après la ' CCN 3 D '. Ce protocole fera partie de la dévolution lors de la mise en place du nouvel OPCA ' OPCIB-IPCO ' prévue par l'accord du 27 janvier 2006 pour le réseau France OPCAREG.

TITRE Ier : Les services apportés par le réseau France OPCAREG

Protocole de fonctionnement OPCAREG

En vigueur non étendu

Pour la branche 3 D, les missions réglementaires attribuées aux OPCA seront assurées par le réseau France OPCAREG, représenté par l'IPCO, de la manière suivante :

Collecte des contributions
Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir été désigné comme organisme paritaire collecteur agréé par l'accord formation de la branche 3 D, la collecte des contributions formation continue des entreprises relevant de la convention collective nationale 3 D sera assurée par le réseau France OPCAREG représenté par l'IPCO, dans le cadre de son agrément d'OPCA.

Conformément à la réglementation en vigueur, la contribution au titre de la professionnalisation est obligatoirement versée à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour toutes les sociétés, quelle que soit leur taille, ainsi que la contribution au titre du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés et le solde des sommes non engagées de la participation au 31 décembre de chaque année, pour les entreprises de 10 et plus de 10 salariés (0,9 % plan de formation). Dans ce dernier cas, l'accord de branche peut également prévoir le versement d'une partie de la contribution au titre du plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné.

L'IPCO déléguera techniquement à l'OPCAREG Ile-de-France la collecte de ces contributions et, notamment, la constitution, l'entretien du fichier des adhérents, l'émission et le traitement des bordereaux de collecte.

L'instruction des dossiers et leur financement

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 3

En vigueur non étendu

Cette mission est déléguée par l'IPCO à l'OPCAREG Ile-de-France, qui recevra les demandes en direct ou par l'intermédiaire des autres OPCAREG, dans le respect des décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi 3 D.

La sensibilisation, l'information et le conseil destinés aux entreprises de la branche 3 D

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 4

En vigueur non étendu

Ces missions seront déléguées par l'IPCO à l'ensemble des OPCAREG et coordonnées techniquement par l'OPCAREG Ile-de-France.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 5

En vigueur non étendu

Les missions d'étude et d'observation relevant des attributions d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront définies par la CPNE de la branche et confiées à l'IPCO qui se chargera de les mener à bien.

L'IPCO déléguera la réalisation des tableaux de bord statistiques annuels des entreprises, des salariés et leurs formations à l'OPCAREG Ile-de-France.

L'IPCO pourra confier, le cas échéant, à toute structure du réseau France OPCAREG ou à un prestataire extérieur des études ponctuelles, validées par la CPNE et le conseil d'administration de l'IPCO.

L'IPCO pourra s'appuyer sur les OPCAREG qui, de par leur implantation au coeur des bassins d'emplois et leur pratique des projets territoriaux, sont des outils d'observation locaux au fait des problématiques d'emplois et de formation.

Les missions d'observation, définies par la CPNE, permettront, entre autres, de :

- mieux appréhender les évolutions de l'emploi et des métiers de la branche ;
- identifier les marges de manoeuvre possibles ;
- éclairer les parcours professionnels des individus ;
- anticiper les besoins en renouvellement des compétences comme les besoins en formation.

TITRE II : Le rôle des instances impliquées dans ce protocole et leur articulation

Les organisations signataires de la CCN 3 D

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (ANI), les organisations signataires de la CCN 3 D :

- fixent notamment, dans le respect de leur accord de branche sur la formation, les publics et actions prioritaires pris en charge ;
- déterminent, conformément à la réglementation, les forfaits horaires du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, et/ou les modalités de leur fixation et de leurs évolutions ultérieures, notamment si elles souhaitent en donner délégation à la CPNE 3 D.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche 3 D (CPNE)

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 7

En vigueur non étendu

La CPNE 3 D recevra, dès sa création, mandat des organisations signataires de la CCN pour le suivi de l'application de ce protocole, son éventuelle modification et sa dénonciation.

La CPNE 3 D exercera l'ensemble de ses missions réglementaires et conventionnelles, définira ses orientations et les transmettra à l'IPCO.

La section paritaire de branche 3 D

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 8

En vigueur non étendu

La composition, le rôle et le fonctionnement de la section paritaire de la branche 3 D seront définis par l'accord de branche.

Sa mission consistera notamment à gérer les fonds affectés aux entreprises 3 D, à traduire les orientations des accords et de la CPNE 3 D, les priorités et modalités de financement. Elle définira les critères et niveaux de prise en charge du plan de formation, du droit individuel à la formation.

Le secrétariat de la section paritaire 3 D sera assuré par l'IPCO.

Le conseil d'administration de l'IPCO

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 9

Il est responsable, pour le réseau France OPCAREG, du suivi de l'application du protocole, de son éventuelle modification, de son renouvellement ou de sa dénonciation.

Il se porte garant de la bonne exécution des missions attribuées aux OPCAREG définies au titre 1er et s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour cela.

Le conseil d'administration se charge de formaliser les conventions de délégation entre l'IPCO et les OPCAREG et d'assurer le suivi et l'évaluation de ces missions déléguées, définies au titre 1er.

TITRE III : Les règles de mutualisation et de détermination des fonds affectés aux entreprises 3 D

Quelques principes de gestion d'OPCA

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 10

En vigueur non étendu

Rappelons que, conformément à la réglementation, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) peut financer des frais de formation et des dépenses portant sur :

- la gestion de l'organisme ;
- l'information, la sensibilisation et le conseil ;
- les études ou recherches intéressant la formation ;
- le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Les contributions, précisées à l'article 2, correspondant à la professionnalisation, à la formation continue des entreprises sont mutualisées au sein de sections financières spécifiques.

Pour la contribution professionnalisation, il sera procédé avant le 15 novembre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles et interprofessionnelle interrégionale, par nature de contribution, et décidé de l'affectation des sommes ainsi mutualisées, compte tenu des demandes de financement présentées par chacune des dites sections.

Les fonds collectés au titre de la professionnalisation

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 11

En vigueur non étendu

Les fonds collectés au titre de la professionnalisation auprès des entreprises relevant de la CCN 3 D sont mutualisés au sein de la section financière de la branche.

Cette section sert, comme le prévoit la réglementation, et conformément à l'article 8 du présent protocole, au financement des contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation prioritaire, au financement du tutorat et notamment à l'observatoire des métiers et des qualifications.

Les fonds collectés au titre de la contribution ' plan de formation '

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 12

En vigueur non étendu

Les fonds collectés à ce titre auprès des entreprises relevant de la CCN 3 D servent notamment aux actions s'inscrivant dans le plan de formation des entreprises. Conformément à la réglementation et à l'article 8 du présent protocole, ces fonds sont mutualisés dans le cadre de sections spécifiques.

TITRE IV : L'application du protocole

Mise en oeuvre

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 13

En vigueur non étendu

Le protocole sera mis en oeuvre de manière à permettre d'offrir l'ensemble des services aux entreprises à partir du 1er janvier 2007, et en particulier la collecte assise sur la masse salariale 2006, sous réserve de la condition suspensive suivante :

- l'accord formation de la branche 3 D devra désigner explicitement le réseau France OPCAREG, représenté par l'IPCO, comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche 3 D pour les contributions prévues à l'article 2.

Durée et révision du protocole

Protocole de fonctionnement OPCAREG

Article 14

En vigueur non étendu

Ce protocole est prévu pour une période de 2 années, correspondant aux exercices calendaires 2007 et 2008. Il peut être prolongé par périodes de 2 années par tacite reconduction.

Il peut être dénoncé ou révisé par les signataires de ce protocole 6 mois à l'avance de son échéance biennale par envoi recommandé avec accusé de réception. Il ne peut être interrompu en cours de période de 2 années.

Fait à Paris, le 7 juin 2006.

Accord du 18 décembre 2006 relatif à la liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services SNECTAN FNECS CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT.

Liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF

En vigueur étendu

Biologie : entomologie et zoologie

- éléments de base ;
- insectes ;
- rongeurs ;

- arachnides ;
- micro-organismes ;
- etc.

Les produits chimiques

- éléments de base ;
- matières actives ;
- spécialités et mélanges.

Structures réglementaires concernant le secteur 3D

(3D = PCO ' Pest Control Organisation ' dans les pays anglo-saxons)

Les différents niveaux de textes :

- échelons européen, national, régional, local (Reach ; Directives Biocides et Produits phytosanitaires ; règlement sanitaire départemental ; décret ; arrêté ..) ;
- normes (ISO ; NF ; guides métiers ; etc.).

Bureautique et Internet

- éléments de base informatique ;
- traitement de texte (Word ..) ;
- tableurs (Excel ..) ;
- Powerpoint ;
- Internet...

Relationnel et communication

- communiquer au téléphone ;
- communiquer en face à face ;
- prise de parole en public ;
- comportemental et relationnel ;
- approche commerciale ;
- gestion d'une situation relationnelle difficile en clientèle.

Comprendre les typologies de clientèles

- les gestionnaires d'immeubles (gérant ; syndic ; administrateur de biens ; rôle du syndicat de copropriétaires ; le conseil syndical ; le président du conseil syndical ; etc.) ;
- le domaine industriel (les acheteurs ; les responsables qualité ; les directeurs de production ..) ;
- les collectivités locales ;
- donneur d'ordre ; maître d'ouvrage et maître d'oeuvre ;
- sous-traitant ...

Éléments d'économie générale et de gestion d'entreprise

- éléments de base en économie générale et gestion d'entreprise.

Amélioration des savoirs de base

- français : lire, écrire, rédiger ;
- mathématiques appliquées à la profession : compter ; calculer un métré (linéaire ; surface ; volume) ; savoir lire un plan ; dessiner un schéma ou un plan (échelles ; cotes ..).

Langues étrangères

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 décembre 2006.

Accord du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.
Organisations de salariés	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services, (FNECS) SNCTAN CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération des services CFDT.

Préambule

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CCN 3D) intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 (ANI) et des dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour les entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent créer par le présent accord les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Ils considèrent, en effet, qu'il s'agit d'une opportunité :

Pour les salariés :

- de développer leurs compétences ;
- de faire en sorte qu'ils s'intègrent mieux, se qualifient et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
- et pour que ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation adaptée (initiale ou autre) puissent s'intégrer et progresser dans le domaine de la protection contre les nuisibles.

Pour les entreprises :

- d'améliorer leur compétitivité ;
- d'augmenter l'attractivité de leurs métiers ;
- de fidéliser davantage leurs salariés ;

- de s'adapter plus facilement à un environnement économique et réglementaire en évolution permanente.

Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE et, dans toutes les entreprises, de favoriser l'égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle :

- par une attention particulière à l'insertion des jeunes, d'une part, et au maintien en activité des ' seniors ', d'autre part ;
- à qualification égale, par un égal accès à la formation des femmes et des hommes.

Instances représentatives

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) créée par la convention collective nationale a pour mission :

- d'orienter les missions d'études et d'observation relevant de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévues à l'article 3 du présent accord ;
- d'examiner les résultats de ces travaux ;
- de définir les orientations que la branche aura à prendre en matière de formation ;
- de préconiser les priorités de la formation et quels en sont les publics prioritaires, contrat et période de professionnalisation, et DIF ;
- et de suivre la mise en oeuvre de l'accord.

La CPNE se réunit au moins 1 fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche.

Comme prévu à l'article 13 du présent accord, à l'issue d'une période de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, une négociation paritaire sera organisée tous les 3 ans prenant en compte les informations transmises par la CPNE, en vue de valider et d'actualiser les orientations, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche. A cette occasion, un bilan de la mise en oeuvre de l'accord de branche est réalisé.

Le secrétariat administratif de la CPNE est assuré par la CS 3D.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3

En vigueur étendu

Tant que la profession n'a pas la taille suffisante pour créer son propre observatoire, il est convenu que les missions d'étude et d'observation, qui relèvent de cet observatoire aux termes de la loi, sont confiées à l'OPCIB-IPCO. Elles seront financées dans le cadre des sommes collectées au titre de la professionnalisation.

Les études menées à ce titre ont pour but d'identifier les changements susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés de la branche.

Elles permettent à la profession :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- de travailler sur les prévisions et les besoins en matière de qualification à court, moyen ou long terme ;
- de permettre aux entreprises une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et carrières, compte tenu de l'évolution des métiers.

La professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4

En vigueur étendu

Une partie des fonds collectés pour la formation professionnelle auprès des entreprises est consacrée aux actions de professionnalisation. Celles-ci se répartissent en 2 sous-ensembles :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation.

4.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être confondu avec la formation initiale (secondaire ou supérieure : générale, technique ou professionnelle) qui peut comporter elle-même des périodes d'alternance avec stages en entreprise et qui vise à l'obtention d'un diplôme. Il ne se confond pas non plus avec l'apprentissage.

Public visé :

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle, ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une qualification professionnelle, quel que soit leur niveau, pour pouvoir accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Durée du contrat de professionnalisation et objectif visé :

Les contrats de professionnalisation sont des contrats de type particulier, à durée déterminée ou à durée indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une période de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, lorsque l'objectif vise l'acquisition d'une qualification " métier " telle qu'applicateur-hygiéniste. Cette durée peut être étendue à 24 mois pour les formations transversales conduisant à l'obtention de diplômes ou de titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), notamment pour la formation des commerciaux.

Les actions de formation métier doivent conduire à l'une des qualifications figurant sur la liste établie par la CPNE. Une priorité est accordée à ces qualifications métier, notamment à celle d'applicateur-hygiéniste.

Durée et financement des actions de professionnalisation :

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de la phase de professionnalisation lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée, avec un minimum de 150 heures. Toutefois, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 %, dans le cas de formations diplômantes et pour certains publics ou certaines qualifications définis par la CPNE.

Le taux horaire de prise en charge financière ne peut être inférieur au double du forfait légal pour les formations métier visées ci-dessus. Pour les formations transversales, il est égal au taux forfaitaire légal. Ces forfaits peuvent toutefois faire l'objet d'une modulation dans les conditions prévues à l'article L. 983-1 du code du travail.

Rémunération du salarié : (1)

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant l'action de professionnalisation une rémunération qui dépend de la formation initiale et de l'âge du bénéficiaire, et se calcule sur le salaire minimum conventionnel de son niveau hiérarchique. Toutefois, si le salaire minimum conventionnel applicable est inférieur au SMIC, c'est le SMIC qui sert de base de calcul :

AGE DU BENEFICIAIRE	FORMATION INITIALE inférieure au baccalauréat	FORMATION INITIALE égale ou supérieure au baccalauréat
16 à 20 ans révolus	55 % +	65
21 à 25 ans révolus	70 % +	80
+ Pourcentage calculé sur le minimum hiérarchique conventionnel (ou sur le SMIC si celui-ci est supérieur).		

L'employeur et le bénéficiaire du contrat peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat, de dispositions plus favorables.4.2. La période de professionnalisation

- Public visé :
- Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI :
- dont la qualification est insuffisante, et notamment les techniciens, au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
 - qui ont 45 ans ou plus, ou qui ont 20 ans d'activité professionnelle et disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
 - qui sont déclarés inaptes par le médecin du travail, afin de favoriser leur reclassement ;
 - et tous les autres publics visés par l'article L. 982-1 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou congé parental ;
 - qui, n'ayant pas bénéficié d'une formation professionnelle dans leur entreprise d'appartenance au cours des 3 années précédentes, pourraient faire partie d'un public prioritaire défini par la CPNE, comme indiqué ci-après.

En application de l'article 2 du présent accord, la CPNE établit des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation. Parmi ces publics, compte tenu de l'évolution des pratiques et de l'exigence de professionnalisme requises dans le domaine de la lutte contre les nuisibles, figurent notamment les techniciens et applicateurs-hygiénistes.

- Objectif visé :
- La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP, ou une qualification métier figurant sur la liste établie par la CPNE.
- Elle peut également permettre l'accès à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.
- Les actions d'adaptation au poste de travail ne peuvent à elles seules constituer une période de professionnalisation, elles relèvent du plan de formation des entreprises.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Le tutorat **Formation professionnelle tout au long de la vie**

Article 5

En vigueur étendu

Le tutorat est recommandé pour l'accompagnement des bénéficiaires de contrats et périodes de professionnalisation. En effet, au-delà des formations théoriques, la pratique ' terrain ' est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et dans la reconnaissance de la qualification associée.

Pour autant, le simple accompagnement sur le terrain ne constitue pas en lui-même la fonction tutorale.

Les conditions de mise en oeuvre du tutorat sont les suivantes :

- le tuteur est désigné par l'employeur ;
- le tutorat est assuré par un salarié volontaire, ayant une expérience professionnelle soutenue d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, et possédant des aptitudes pédagogiques ;
- l'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans les TPE et PME ;
- le nombre de salariés suivis simultanément par un tuteur ne doit pas nuire à la qualité du tutorat. Par conséquent, le tuteur salarié ne peut accompagner en même temps plus de 2 personnes bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Le rôle d'un tuteur consiste à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire et veiller au respect de son emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de donner aux tuteurs les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission d'initiation et d'accompagnement des salariés bénéficiaires de la professionnalisation (jeunes ou demandeurs d'emploi débutants dans la profession notamment).

La formation du tuteur ainsi que la fonction de tuteur peut donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA au titre des fonds de la professionnalisation.

Le plan de formation **Formation professionnelle tout au long de la vie**

Article 6

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise constitue l'outil de mise en oeuvre de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et contribuant parallèlement à la compétitivité des entreprises.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Il peut proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- 1° à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;
- 2° à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1,
- 3° à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) prévu à l'article L. 933-1 et visé à l'article 7 du présent accord.

Trois catégories de formation constituent le plan de formation de l'entreprise :

Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Catégorie 2 : les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés.

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Catégorie 3 : les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures, sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord peut être toutefois dénoncé par écrit par les deux parties dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation, qui, au titre de la catégorie 2, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires, et de celles qui, au titre de la catégorie 3, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures au titre de ce cumul, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Conformément à l'article 7 ci-après, les actions de catégorie 1 d'adaptation au poste de travail ne peuvent à elles seules être réalisées dans le cadre du DIF. Elles peuvent toutefois être réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7 (1)

En vigueur étendu

Les articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du travail fixent les règles relatives au droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF bénéficie à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il est de 20 heures par an, capitalisables jusqu'à un plafond maximal de 120 heures, ce qui, pour les salariés à temps plein, correspond à une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé pro rata temporis, plafonné également à 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion, de qualification, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Les actions DIF définies comme prioritaires par la CPNE sont prises en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

Une action non prioritaire peut être acceptée au titre du DIF par l'employeur dans le cadre du budget ' plan de formation ' de l'entreprise.

Le choix de l'action de formation est arrêté après demande écrite du salarié et acceptation écrite de l'employeur. Pour éviter les différends éventuels, la demande doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. Comme pour la demande, la réponse doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation de l'action de formation.

Les actions visant l'adaptation au poste de travail ne relèvent pas du DIF, mais du plan de formation au titre de la catégorie 1. Le DIF peut, en tout ou partie, être mobilisé au profit d'une action de formation au titre de la période de professionnalisation ou des catégories 3, voire 2, du plan de formation.

Les actions de formation réalisées au titre du DIF peuvent s'effectuer, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en dehors ou pendant le temps de travail :

- lorsque la formation DIF s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne droit au versement d'une allocation équivalant à 50 % du salaire net de l'intéressé pour la durée de la formation ;

- lorsque la formation DIF se déroule pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Chaque année, au terme de l'exercice civil, le salarié est informé par écrit de ses droits acquis au titre du DIF.

A titre dérogatoire, il peut y avoir anticipation d'un droit DIF non encore acquis, dans la limite maximale de 20 heures. Dans ce cas, si un salarié vient à quitter l'entreprise - quelle qu'en soit la raison - après avoir bénéficié de cette anticipation sans avoir capitalisé les droits DIF correspondants, l'allocation de 50 % de son salaire net qu'il a pu percevoir à ce titre est déduite de son solde de tout compte (2).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux articles L. 120-2 et L. 120-4 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Priorités en matière de formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, et quels que soient les dispositifs de formation envisagés, s'adressent par priorité aux publics suivants :

1. Pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation générale ou professionnelle suffisante par rapport aux emplois du secteur, il s'agit de :

- leur faciliter l'accès à la formation professionnelle continue en leur permettant de perfectionner leur connaissance de la langue française (lecture, écriture) ;
- les aider à maîtriser les notions de calcul et de mathématiques nécessaires à la vie professionnelle ;
- consolider leur maîtrise des écrits professionnels et documents techniques tels que notamment : plans, schémas, cartes routières...

2. Pour les personnes chargées d'un rôle d'accompagnement ou d'encadrement.

A quelque niveau qu'ils se situent, certains salariés ont un rôle d'accompagnement ou d'encadrement, notamment dans les services d'exploitation : compagnon, tuteur, chef d'équipe, chef de groupe, chef de service, manager... Chaque entreprise peut avoir une terminologie qui lui est propre sous réserve de trouver pour chaque intitulé professionnel sa correspondance dans l'échelle hiérarchique de la CCN 3D.

Ces personnels jouent un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins de formation des salariés. Ils facilitent l'information relative à la formation, encouragent à la participation des salariés, informent la hiérarchie des besoins éventuels.

Ces personnels peuvent assurer différentes missions :

- l'accueil et le suivi des personnes sous statut scolaire ou stagiaire de la formation professionnelle amenées à intervenir dans l'entreprise dans le cadre de leur parcours de formation ou d'orientation ;
- l'exercice du tutorat lors de l'intégration des jeunes et d'adultes sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage ou dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- l'accueil et le suivi de nouveaux embauchés, quels qu'ils soient ;
- la conduite des entretiens d'évaluation et la préconisation des actions à réaliser, notamment dans le domaine de la formation.

3. Pour certains salariés positionnés au niveau de la maîtrise ou des cadres, selon leurs responsabilités.

Acquisition de compétences dans les domaines commerciaux, dimension ' services ', notamment communication et organisation, gestion des ressources humaines, ainsi que dans le domaine de la relation au client ...

4. Travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de se mobiliser pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, et de s'assurer, par la formation professionnelle, de l'adaptation et de l'évolution de leurs compétences afin de garantir au mieux leur employabilité.

5. Pour tous.

Développement de la formation liée à l'évolution des techniques et à la prévention des risques professionnels, dans le respect de la législation en vigueur. Le développement de nouvelles directives européennes et de nouvelles normes dans le domaine de la distribution et l'application des produits pesticides (produits phytosanitaires et biocides) vont amener la ' branche 3D ' à mettre en place des formations adaptées à l'ensemble des entreprises de la branche.

L'entretien professionnel

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans, pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la CCN 3D, ainsi que la forte proportion de PME et de TPE de la branche, chaque entreprise doit disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation de l'entretien professionnel.

En application des dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, l'entretien professionnel est organisé sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise ;
- cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du (ou des) dispositif(s) de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques prévus à l'article 6 du présent accord.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent faire l'objet d'un écrit, de préférence signé par les 2 parties.

La VAE et le bilan de compétence

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 10

En vigueur étendu

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche volontaire, faire valider son expérience, sous réserve d'avoir justifié d'activités en rapport avec la certification visée pendant une durée d'au moins 3 ans.

L'objectif de la VAE est d'obtenir l'une des certifications professionnelles suivantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan peut, le cas échéant, contribuer à l'élaboration d'un projet de formation pouvant lui-même permettre une mobilité interne ou externe qui peut être préparée et accompagnée par l'entreprise.

Les démarches de ' validation des acquis et de l'expérience ' (VAE), au même titre que les démarches de ' bilan de compétences ', sont réalisables en tout ou partie dans le cadre du DIF.

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 11

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 1er, qui sont applicables aux versements effectués en 2007, sur la base de la masse salariale 2006, le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2007.

Durée de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Caractère impératif de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 13

Les accords collectifs, quels qu'ils soient, accords d'entreprises ou d'établissements notamment, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Suivi de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Au-delà de cette période initiale, le suivi de l'accord fera l'objet d'une négociation triennale, telle que prévue par la loi, qui sera l'occasion de faire un point sur l'accord de branche et son évolution éventuelle.

Révision de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux à la demande de l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, ou de sa dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire (1).

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Dénonciation de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 16

En vigueur étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois, sous réserve des modalités spécifiques à l'article 1er concernant le choix de l'OPCA de la branche.

Dépôt et extension de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 17

En vigueur étendu

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ainsi qu'à l'OPCIB-IPCO, choisi conformément à l'article 1er comme OPCA de branche.

Fait à Neuilly, le 23 novembre 2006.

Avenant du 24 juin 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, et dératisation (CS3D),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La FNECS CFE-CGC ; La FEETS-FO ; La fédération des services CFDT ; La fédération de la chimie CFTC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D),
Organisations de salariés	La FNST CGT ; La FNECS CFE-CGC ; La FEETS CGT-FO ; La FS CFDT ; La CFTC chimie,

En vigueur étendu

Dans le cadre de cet accord les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. L'actualisation des articles : 1er, 8, 9, 15, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33 et 35.

Article 1er

Champ d'application

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en œuvre de produits antiparasitaires et désinfectants et répertoriés sous la rubrique 8129A de la nomenclature NAF 2008. »

Article 8

Embauchage

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat stipulant notamment :

- l'emploi et sa définition ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- les appointements mensuels sur la base de l'horaire pratiqué et éventuellement les autres rémunérations ;
- la période d'essai ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture sera déterminée par application de la législation en vigueur.

Au moment de l'embauche, le salarié est informé de l'existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l'entreprise ou l'établissement (règlement intérieur ...).

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, toute embauche comportera la définition précise de son motif.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées répondront aux conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables. »

Article 9

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, groupe 1 ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, groupe 2 ;
- 3 mois pour les cadres, groupe 3.

Elle pourra être renouvelée une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale par accord écrit et accepté par les parties avant l'expiration de la première période, notamment lorsque ce renouvellement permettra au salarié d'acquérir une formation-adaptation indispensable.

En cas de rupture de l'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter un délai de prévenance :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

Article 15

Négociation annuelle et commissions paritaires

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs au plan national participent à la négociation annuelle, à raison de deux délégués maximum par organisation syndicale. Il en est de même pour la participation aux commissions paritaires.

Durant leur participation à la négociation annuelle et aux commissions paritaires et dans la limite de deux journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, ces délégués conservent le bénéfice de leur rémunération habituelle.

Les frais de déplacements afférents à cette négociation seront pris en charge de la même manière, dans les limites arrêtées par les parties par voie d'accord.

Pour les délégués de province, les temps de trajets font l'objet d'une contrepartie conformément aux règles applicables. »

Article 24

Travail du dimanche et jours fériés

(Réunion de l'article 24 et de l'ancien article 35)

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés - sauf s'ils tombent un jour de repos habituel - à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1er mai.

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1er mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.

Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. »

Article 25

Travail de nuit

L'activité est diurne et/ ou nocturne.

Dans les entreprises dont l'activité est normalement diurne, en raison des servitudes inhérentes à l'emploi, des salariés pourront être appelés à travailler de nuit, non systématiquement. Le recours au travail de nuit est occasionnel, voire exceptionnel.

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures.

Celui-ci doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises.

Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit. »

Article 26

Astreintes

Dans le cas où un salarié doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail de service de l'entreprise, et, qu'étant libre de l'utilisation de son temps, il doit juste rester joignable, il est dit d'astreinte et ne doit pas être considéré comme travaillant effectivement. La période d'astreinte doit être distinguée du temps de travail effectif.

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre. Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.

La période d'astreinte a toujours lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié concerné. Le quota maximum d'astreinte par salarié et par mois est de 130 heures. Lorsqu'un travail est effectué par un salarié pendant une période d'astreinte, ses heures d'astreinte continuent d'être comptabilisées, elles viennent donc en déduction du quota ci-dessus et la rémunération du travail effectué s'ajoutera à la prime d'astreinte.

Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant.

L'organisation des astreintes relève de chaque entreprise.

L'entreprise met à disposition des salariés en astreinte les moyens de communication adaptés.

Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.

La revalorisation de cette prime sera inscrite à l'ordre du jour de la NAO.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront déroger à cet article. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que des accords négociés au niveau de l'établissement, l'entreprise, ou le groupe, introduise des dispositions plus favorables aux salariés. »

Article 28

Absence

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation écrite et préalable de la direction.

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelle que cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit avertir l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 24 heures par tout moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable, hors le cas de la maladie faisant l'objet d'un arrêt.

Les absences régulièrement notifiées comme il vient d'être dit, devront être justifiées a posteriori et dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. »

(Article cité par référence à l'article 29 ci-dessous).

Article 29

Maladie et accidents

Maladie et accident

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.

1. Accident ou maladie "non professionnels"

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs s'engagent à ne procéder du fait de cette absence, à un congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Cependant cette décision ne pourra intervenir :

- en deçà de 3 mois dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- en deçà de 4 mois dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Le délai de protection est majoré de 1 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise. La majoration est accordée sous réserve que le salarié ait acquis cette ancienneté au moment de son arrêt de travail.

Le salarié ainsi licencié aura une priorité de réengagement dans son ancien emploi dans la limite des postes disponibles et dans la mesure où il en a fait la demande par écrit dans le mois qui suit son congédiement. Cette priorité jouera pendant une durée de trois mois après sa consolidation par la sécurité sociale.

2. Indemnisation

Après 12 mois de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident justifié selon les termes de l'alinéa précédent, les appointements mensuels seront garantis comme suit, déduction faite des prestations de sécurité sociale :

- pour une ancienneté de 12 mois à 3 ans inclus :
 - 90 % pendant les 2 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 2 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 4 à 5 ans inclus :
 - 90 % pendant les 3 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 3 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 6 ans et plus :
 - 90 % pendant les 4 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Sous réserve des délais de carence suivants, par période de 12 mois :

- premier arrêt de maladie : 2 jours de carence ;
- deuxième arrêt de maladie : 3 jours de carence ;
- troisième arrêt de maladie : 6 jours de carence.

La durée de la période d'indemnisation est diminuée, le cas échéant, de la période de maladie indemnisée pendant les 12 mois antérieurs.

Les droits ci-dessus définis ne sont applicables que sous la condition suivante :

La maladie ou l'accident aura été accepté comme tel par les organismes de sécurité sociale.

3. Accident du travail ou maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-10A du code du travail. »

Article 32

Rupture du contrat de travail

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat de travail d'un salarié peut être due à l'un des événements suivants :

- démission ;
- rupture conventionnelle ;
- licenciement ;
- retraite ;
- décès du salarié ;
- force majeure.

1. Préavis

A l'issue de la période d'essai, toute rupture du contrat de travail hors période d'essai et quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié :

a) Pour les ouvriers et les employés groupe 1 :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Pour les techniciens et agents de maîtrise groupe 2 : 2 mois.

c) Pour les cadres, groupe 3 : 3 mois.

Toutefois, en cas de démission du salarié, si celui-ci apporte la preuve qu'il a trouvé un nouvel emploi, les périodes de préavis ci-dessus sont réduites de moitié.

2. Rupture conventionnelle

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties au contrat. L'indemnité de rupture conventionnelle est calculée conformément à la législation en vigueur. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

3. Licenciement

3.1. Licenciement pour motif personnel

En cas de licenciement pour motif personnel, sauf faute grave, lourde ou force majeure, le salarié licencié après une année d'ancienneté percevra une indemnité de licenciement qui sera calculée comme suit :

A. - Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1

1/5 de mois par année d'ancienneté, auxquels il sera ajouté 2/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10^e année :

- l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 12 mois ;
- le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des 3 derniers mois, à l'exclusion, dans ces deux cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

B. - Pour les cadres

Les cadres bénéficieront d'une indemnité de licenciement après un an d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de congédiement est majorée après 10 ans d'ancienneté de 1/2 mois pour les cadres âgés de moins de 50 ans et de 1 mois pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 16 mois.

C. - Recherche d'emploi

Pour sa recherche d'emploi, en cas de licenciement, le salarié sera autorisé pendant sa période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement.

Les absences seront fixées de gré à gré et prises :

- soit au jour le jour avec un délai réciproque de prévenance de 48 heures ;
- soit cumulées en fin de période de préavis avec l'accord exprès de l'employeur.

3.2. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est celui qui est effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Il ne peut intervenir qu'après recherche d'adaptation et de reclassement éventuel à d'autres postes faite par l'employeur au profit du ou des salariés concernés, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

4. Retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement.

Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini en matière d'indemnité de licenciement.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'un délai de préavis correspondant à sa catégorie et de l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite telle qu'elle est définie au paragraphe A du présent article.

Si les conditions de la retraite à taux plein ne sont pas réunies, le départ du salarié à l'initiative de l'employeur, constitue un licenciement. »

Article 33

Congés pour événements de famille

Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;

- mariage d'un enfant : 1 jour.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d'un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement. »

Article 35

Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés.

Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande.

La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ. »

2. Les autres articles restant sans changement.

3. Hiérarchie des normes : aucun accord, quel que soit son niveau (établissement, entreprise, groupe...), ne peut déroger en tout ou partie à cet accord sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

4. Le présent accord conclu à durée indéterminée fera l'objet d'une demande d'extension au ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité.

5. Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

6. La date d'application de cet accord est fixée à la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D),

La FNST CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEETS CGT-FO ;

La FS CFTD ;

La CFTC chimie,

Accord du 13 mai 2014 relatif à un nouvel article 31 bis « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise »

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FNST CGT ; FEETS FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un nouvel article 31 bis de la convention collective nationale des 3D, relatif à l'instauration d'une indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise.

2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date d'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

« Article 31 bis

Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise

Cet article est applicable aux salariés qui ne bénéficient pas d'autres systèmes d'indemnisation de repas et ne peut en aucun cas se substituer à d'autres dispositions plus favorables.

A ce titre, cet article s'applique au personnel de production dont l'activité quotidienne, imposée par les prestations sur chantier, le contraint de prendre un repas hors des locaux de l'entreprise ou du domicile. Il perçoit une indemnité de repas dont le montant est forfaitairement fixé à 6 €.

Le montant du forfait sera porté à 7 € au 1er janvier 2016.

Les accords de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article.

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser chaque année après 2016 ce montant dans la limite du plafond de l'indemnité repas hors des locaux de l'entreprise fixé par l'ACOSS. »

Ce plafond atteint, le montant évoluera comme le plafond ACOSS.

Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; FNST CGT.

Arrêté du 13 avril 2015 modifiant l'arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605) (NOR : ETST1509301A), JORF n°0093 du 21 avril 2015.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place pour les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises ne relevant pas des articles 4,4 bis et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (brochure n° 3260).

Application obligatoire du régime de prévoyance pour les employeurs

Article 2

En vigueur étendu

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective (brochure n° 3260) ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés définis à l'article 1er des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires ont défini des garanties minimum, un taux de cotisation minimum à consacrer pour la couverture des garanties et une répartition employeur/salarié.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1er juillet 2014 au régime conventionnel de prévoyance.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord (par exemple, à la suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité, notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Titre Ier Personnel couvert

Définition du personnel couvert

Article 3

En vigueur étendu

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1er.

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

En tout état de cause, en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée inférieure à 1 mois, l'affiliation au contrat et par conséquent les garanties sont maintenues au participant moyennant le paiement des cotisations.

4.2. Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties ne sont pas maintenues.

Portabilité des droits à prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 1er de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

5.1. Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est mutualisé pour la durée intégrale de leur couverture et assuré à tous les salariés sans contrepartie de cotisation.

5.2. Durée de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est accordé pour une durée de 12 mois pour tout salarié éligible dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au plus tard à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Titre II Garanties

Définitions

Article 6

En vigueur étendu

Conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif ou le partenaire du salarié affilié lié à celui-ci par un Pacs (pacte

civil de solidarité).

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Base de calcul des prestations

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut total tranches A et B ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles et prélèvements sociaux).

Garanties décès

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
- les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Décès toutes causes :

Quelle que soit la situation de famille : 125 % du salaire brut TA et TB.

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

8.2. Double effet

En cas de décès postérieur (sans limite dans le temps dès lors que l'enfant est toujours à charge) ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, de partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.3. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.4. Rente éducation

8.4.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'a (n'ont) pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8.4.2. Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 12e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 5 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors

soumis à aucune condition.

Jusqu'à leur 19e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 7 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 27e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 12 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 27e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail) constatée par une autorité médicale et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et à l'article 29 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle est de 60 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

La prestation ci-dessus est réduite du montant des indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et de toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1095e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité.

Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Invalidité 1re catégorie : le salarié percevra 42 % du salaire brut de référence.

Invalidité 2e et 3e catégories : le salarié percevra 70 % du salaire brut de référence.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N, N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 70 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- en cas d'incapacité permanente professionnelle, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues par l'organisme assureur, y compris en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7. Cette base est revalorisée chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

Revalorisation des prestations en cours de service

Article 10

En vigueur étendu

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail, rente d'invalidité et rente éducation devront être revalorisées le 1er janvier de chaque année ;
- en cas de changement d'organisme assureur, les revalorisations cessent. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat. Par conséquent, l'employeur devra assurer par le biais de son nouvel assureur les revalorisations futures.

Exclusions applicables

Article 11

En vigueur étendu

Afin d'assurer une équité de traitement entre les salariés, quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils sont employés, les exclusions appliquées par le ou les organismes assureurs choisis par l'entreprise pour la couverture du présent régime de prévoyance ne doivent pas être plus étendues que celles définies ci-après.

Concernant les risques couverts par le présent accord, ne sont pas couvertes les conséquences des événements résultant des faits de guerre étrangère mettant en cause l'Etat français, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par une législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

En complément de ces exclusions générales, concernant la garantie incapacité temporaire, sont exclues les conséquences de la maternité normale hors complications pathologiques pré- ou postnatales.

Titre III Cotisations

Cotisations

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut tranches A et B.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

12.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Pour la couverture des garanties prévues par le présent régime, il doit être consacré une cotisation minimum de 0,85 % des tranches A et B des rémunérations.

En tout état de cause, le financement de l'employeur ne peut être inférieur à 0,51 % de la rémunération du salarié tranches A et B, soit 60 % de la cotisation minimum à consacrer.

Titre IV Date d'entrée en vigueur et extension

Date d'application

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er juillet 2014.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. (1)

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 15 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Annexe I

En vigueur étendu

Régime de prévoyance Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA TB

Prestation	Garanties	Régime conventionnel TA TB
Garanties décès	125 %	
Quelle que soit la situation de famille		
Rente éducation OCIRP par enfant et par an :		
- jusqu'à moins de 12 ans	5 %	
- de 12 ans jusqu'à moins de 19 ans	7 %	
- de 19 ans à 26 ans (si poursuite d'études)	12 %	
Double effet	100 %	
Frais d'obsèques (salarié, conjoint et enfant à charge)	100 % PMSS	
Incapacité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale) en relais des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 60 jours (*)	70 %	
Invalidité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale) 1re catégorie	42 %	
2e et 3e catégories	70 %	
33 % < IPP < 66 %	R x 3N/2	
IPP supérieure à 66 %	70 %	
		0,85 %
Total		0,85 % (*)
Part patronale :		0,51 % TA TB
Part salariale :		0,34 % TA TB

(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Accord du 11 janvier 2017 relatif à la création de CQP de branche

Signataires	
Organisations patronales	CS3D
Organisations de salariés	FS CFDT FEETS FO CMTE CFTC SNES CFE-CGC

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un nouvel article 18 bis de la convention collective nationale des 3D, relatif à la création de CQP de branche.
2. Dispositions finales :

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 1er septembre 1991.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant, faisant partie intégrante de ladite convention collective nationale 3D, ne peut être dénoncé ou modifié, à condition d'observer les règles définies à l'article 22 de ladite convention collective. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 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 publié au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Nouvel article conventionnel 18 bis relatif à la création de CQP de branche

Formation, compétences et emploi

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche 3D souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions techniques et réglementaires de nos métiers, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié, et d'en favoriser l'évolution professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et de fidéliser les salariés ;
- mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'OPCA désigné par la branche ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de branche adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises du secteur 3D réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les partenaires sociaux de la branche 3D souhaitent mener une politique de formation adaptée aux besoins des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur 3D et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensé au bénéfice des salariés.

Les partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article.

Création de deux CQP de branche

La branche propose de s'engager dans la création de 2 niveaux de CQP :

CQP 1 : destiné aux entrants dans le métier ou aux salariés déjà en activité et titulaires ou non du Certificat de Qualification Professionnelle.

CQP 2 : CQP Technique et conseil, destiné aux détenteurs du CQP 1, et/ou justifiant au minimum de 2 années d'expérience dans le métier.

L'obtention d'un CQP assure systématiquement le passage au niveau supérieur dans le groupe 1, le maximum accessible étant le niveau 4 au moment de l'obtention.

Un salarié étant au niveau 4 et obtenant le CQP 2 bénéficiera d'une prime mensuelle liée à son CQP de 50 € brut.

Accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes : 1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur la mise en place de la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des 3D. 2. Le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension. CS3D,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur la mise en place de la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des 3D.
2. Le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Préambule

En vigueur étendu

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI des 3D vient se substituer dans la totalité de ses missions et de ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des 3D telle que prévue par l'article 3.1.2. de la CCNT du 26 avril 2000. Ainsi, le présent accord annule et remplace ledit article 3.1.2.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche non mentionnées dans le présent accord demeure.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991 (IDCC 1605), étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.

Missions de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail et notamment :

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés des entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre 1er de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnées à l'article L. 2241-3. *Les membres de la CPPNI fixent via un accord conventionnel l'ordre public conventionnel* (1) ;

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;

- d'établir 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 ;

- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, avec pour objectif de limiter considérablement les facteurs de risque de dumping social dans la profession ;

- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective L. 2232-10 ;

- de se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la branche et de ses avenants ou d'un accord de branche, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise et ce conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

(1) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour les 3D, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni@cs3d.info.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Ces accords sont, dès leur réception, transmis aux organisations syndicales représentatives de la branche 3D.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 5

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Participation aux commissions paritaires

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties s'accordent pour conserver les modalités mentionnées à l'article 15 des textes de base de la CCN des 3D relatives aux négociations annuelles et à la participation aux commissions paritaires.

Entrée en vigueur, publication, extension et durée du présent accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation. - Révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Avenant du 20 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FEETS FO ; CFTC fédération de la chimie ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, avenant à l'article 17 de la convention collective nationale des 3D.

2. Ce présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

En avenant à l'article 17 relatif à l'égalité professionnelle de la convention collective des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation, et en rappel des dernières données du rapport de branche de 2016 établissant que sur 6 500 salariés présents au 31 décembre 2016, il y a 79 % d'hommes et 21 % de femmes. Par ailleurs, 88 % des entreprises ont entre 1 et 9 salariés, 11 % des entreprises ont entre 10 et 49 salariés et 1 % des entreprises a 50 salariés et plus.

Le préambule dispose que :

- 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 désinfection, désinsectisation et dératisation ;
- elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelle 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 dernières dispositions légales instaurées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet :

1. De définir les actions à mener pour lesquelles des mesures doivent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes 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 3D puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 21 %. De même, il est à noter une présence plus importante de femmes dans la tranche 31 à 45 ans, soit 43 %, ce qui correspond au même niveau que pour les hommes (42 %). Par ailleurs, la part des cadres est la même pour les effectifs féminins que pour les effectifs masculins, à hauteur de 11 %. Enfin la part des temps partiels est nettement plus élevée pour les femmes (15 %) que pour les hommes (3 %).

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 3D conserve une image fortement masculinisée en raison de certains métiers exercés.

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution du métier pourra contribuer à 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 dispose la branche, dont notamment les rapports de branche de 2015 et de 2017.

La situation de branche

Article 2

En vigueur étendu

Le rapport de branche comporte principalement des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les principales composantes 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 ;
- âge/ancienneté.

3. Formation

- répartition des types d'actions de formation réalisées 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 complet/temps partiel/catégorie professionnelle ;
- télétravail.

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

Principes

Article 3

En vigueur étendu

Sur la base 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 les obligations légales ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises afin de favoriser et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

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

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Les entreprises s'attacheront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents. Elles

sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression. (affichage obligatoire des textes légaux).

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs doivent :

- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer les femmes vers tous les métiers de la branche ;
- ouvrir et valoriser les filières traditionnellement féminines ou masculines aux personnes de sexe opposé ;
- favoriser l'accès des personnes ayant des responsabilités familiales aux postes à responsabilité.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises devront :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié, 15 jours avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations à distance.

Promotion et évolution professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Rémunération

Article 7

En vigueur étendu

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, les mesures correctrices nécessaires.

Les parties signataires conviennent que les entreprises qui assurent un maintien de salaire, après déduction des indemnités versées par la sécurité sociale, durant les congés de maternité, de paternité, ou d'adoption, assureront une égalité de traitement entre ces congés.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le ou la salariée en congé maternité ou d'adoption au moment de la mise en œuvre des mesures de politique salariale périodique se voit appliquer, a minima, l'augmentation générale perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Les rémunérations des salariés en congé maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle. (1)

En cas de congé maternité ou d'adoption dans l'année, l'évaluation de l'atteinte d'éventuelles primes variables annuelles assises sur les résultats individuels sera appréciée au regard de la seule atteinte des objectifs individuels. La fixation des objectifs individuels pourra être révisée si nécessaire pour que la durée de l'absence liée à la durée du congé maternité ou d'adoption n'affecte pas la capacité du salarié à atteindre les résultats individuels.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Article 8

En vigueur étendu

Les congés liés à la parentalité (congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé parental d'éducation) et la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Pour l'organisation des départs en congés, les entreprises tiennent compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille afin de répondre à leurs demandes de congés en période de vacances scolaires.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre en classe maternelle ou en 1^{re} année d'école primaire peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaire, dans la limite de 2 heures, dont les modalités sont fixées d'un commun accord avec le responsable hiérarchique. Les salariés feront part de leur demande en respectant un délai de prévenance de 8 jours au moins, pour permettre la bonne organisation du service.

Dans l'hypothèse de la suspension du contrat de travail, le (ou la) salarié(e) peut solliciter le maintien de la garantie frais de santé mise en place dans son entreprise. Le salarié prend en charge, pendant cette période, l'intégralité du coût de la cotisation (parts patronale et salariale).

Section 3 Dispositions finales

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés pour assurer une égalité de traitement des hommes et des femmes dans la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

Portée. - Champ d'application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.

Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Clause de rendez-vous

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 1 an à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Révision

Article 12

En vigueur étendu

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. (1)

Les négociations débuteront 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.

(1) Alinéa 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 15 janvier 2020 - art. 1)

Notification. - Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 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. 2231-6 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. 2261-15 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'article 37 (ancien art. 29, codifié 37 par accord du 11 juillet 2005, art. 2) de la convention collective des 3D auront été accomplies.

Avenant du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFTD ; FEETS FO ; CFTC CMTE ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

1. Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, art. 2, qui dispose que, pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

2. Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFTD ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

1. Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article 2, qui dispose que pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

2. Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Avenant du 21 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,

Signataires	
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

1. Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article 2, qui dispose que, pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

2. Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Accord du 21 janvier 2019 relatif au calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur non étendu

1. Le calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation a été établi comme suit, en fonction des éléments connus à ce jour. Les partenaires sociaux pourraient, selon les besoins exprimés, définir d'autres dates de réunion de CPPNI.

- lundi 21 janvier 2019 à 9 h 30 au ministère : accord calendrier CPPNI et NAO 2019. Voir négociation sur les contrats d'apprentissage pour le 1er trimestre 2019 ;
- lundi 11 mars 2019 à 9 h 30 : contrats courts (Unédic peut fournir des données chiffrées) ;
- lundi 24 juin 2019 à 9 h 30 : contrats courts et financement du paritarisme ;
- mardi 1er octobre 2019 à 9 h 30 : bilan prévoyance Apicil et NAO 2020 ;
- lundi 16 décembre 2019 à 9 h 30 : NAO 2020.

2. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événement de famille (art. 33 de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.
2. Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.
3. La date d'application sera au 1er jour suivant la date de l'arrêt d'extension.
4. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 17 décembre 2018 portant désignation de l'opérateur des entreprises de proximité (secteur 10) ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée de l'opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10, pour la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité (secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation au titre de sa contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme opérateur de compétences pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (IDCC 1605) du 1er septembre 1991, étendue par arrêté du 16 janvier 1992, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation en date du 23 novembre 2006.

Cet accord couvre la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance à partir de la masse salariale 2019.

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2231-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions générales

Article 5

En vigueur étendu

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Salaires au 1er septembre 1991

En vigueur étendu

La valeur du point sert à déterminer le salaire minimal mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique.

Le salaire minimal mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique.

Au 1er septembre 1991, la valeur du point est de 36 F pour 39 heures de travail hebdomadaire, soit 169 heures mensuelles.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 16 janvier 1992, art. 1er).

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe VIII)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises, désinfection, désinsectisation et dératation (3 D).
Organisations de salariés	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (SNCTAN-FNECS) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération des services CFDT.

**Minima catégoriels et primes d'ancienneté
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté).**

Salaires (Annexe VIII)

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS (1)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE				
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	supérieure à 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Niveau I	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.				
Niveau II	1 267,88	38,04	76,07	114,11	152,15	190,18
Niveau III	1 317,88	39,54	79,07	118,61	158,15	197,68
Niveau IV	1 367,88	41,04	82,07	123,11	164,15	205,18
Niveau V	1 486,73	44,60	89,20	133,81	178,41	223,01
Niveau VI	1 651,92	49,56	99,12	148,67	198,23	247,79
Niveau VII	1 850,15	55,50	111,01	166,51	222,02	277,52
Niveau VIII	1 982,31	59,47	118,94	178,41	237,88	297,35
Niveau IX	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.				
Niveau X	2 893,62					
Niveau XI	4 179,67					
Niveau XII	4 822,70					

(1) (Base pour niveau I = taux horaire : 8,03 euros).

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires(Annexe IX)

Grille applicable à compter du 1er septembre 2005

Nouvelle grille.

Salaires (Annexe IX)

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS (1)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE				
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	supérieure à 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Niveau I	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable : passage au niveau II au-delà de 2 ans d'ancienneté dans le niveau I.				
Niveau II	1 267,88	35,48	70,96	106,44	141,93	177,41
Niveau III	1 317,88	37,33	74,64	111,97	149,30	186,61
Niveau IV	1 367,88	40,51	81,01	121,52	162,02	202,53
Niveau V	1 486,73	44,60	89,20	133,81	178,41	223,01
Niveau VI	1 651,92	49,56	99,12	148,67	198,23	247,79
Niveau VII	1 850,15	55,50	111,01	166,51	222,02	277,52
Niveau VIII	1 982,31	59,47	118,94	178,41	237,88	297,35
Niveau IX	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.				
Niveau X	2 893,62					
Niveau XI	4 179,67					
Niveau XII	4 822,70					

(1) (Base pour niveau I = taux horaire : 8,03 euros).

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.1)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005

Salaires (Annexe IX.1)

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE						
	G1 = grille à la date du 1er janvier 2005	G2 = grille à la date du 1er septembre 2005	G1	G2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 3 à 6 ans = 3 %	(G2 - G1)	(Diff/3)	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007	
Niveau I	1 006,61	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	34,20	38,04	3,84	1,28	35,48	36,76	38,04
Niveau III	1 207,21	1 317,88	36,22	39,54	3,32	1,11	37,33	38,43	39,54
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	40,24	41,04	0,80	0,27	40,51	40,77	41,04
Niveau V	1 486,73	1 486,73	44,60	44,60					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	49,56	49,56					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	55,50	55,50					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	59,47	59,47					
Niveau IX	2 250,59	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau X	2 893,62	2 893,62	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XI	4 179,67	4 179,67	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XII	4 822,70	4 822,70	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						

Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1er janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.2)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005

Salaires (Annexe IX.2).

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE						
	G1 = grille à la date du 1er janvier 2005	G2 = grille à la date du 1er septembre 2005	G1	G2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 6 à 9 ans = 6%	(G2 - G1)	(Diff/3)	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007	
Niveau I	1 006,61	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	68,41	76,07	7,66	2,55	70,96	73,52	74,80
Niveau III	1 207,21	1 317,88	72,43	79,07	6,64	2,21	76,64	76,86	79,07
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	80,48	82,07	1,59	0,53	81,01	81,54	82,07
Niveau V	1 486,73	1 486,73	89,20	89,20					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	99,12	99,12					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	111,01	111,01					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	118,94	118,94					
Niveau IX	2 250,59	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau X	2 893,62	2 893,62	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XI	4 179,67	4 179,67	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XII	4 822,70	4 822,70	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						

Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1er janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.3)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005

Salaires (Annexe IX.3)

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE						
	G1 = grille à la date du 1er janvier 2005	G2 = grille à la date du 1er septembre 2005	G1	G2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 9 à 12 ans = 9 %	(G2 - G1)	(Diff/3)	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007	
Niveau I	1 006,61	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	102,61	114,11	11,50	3,83	106,44	110,28	114,11
Niveau III	1 207,21	1 317,88	108,65	118,61	9,96	3,32	111,97	115,29	118,61
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	120,72	123,11	2,39	0,80	121,52	122,31	123,11
Niveau V	1 486,73	1 486,73	133,81	133,81					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	148,67	148,67					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	166,51	166,51					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	178,41	178,41					
Niveau IX	2 250,59	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						

Niveau X	2 893,62	2 893,62	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.
Niveau XI	4 179,67	4 179,67	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.
Niveau XII	4 822,70	4 822,70	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.

Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1er janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.4)

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005

Salaires (Annexe IX.4)

En vigueur non étendu

ECHELLE hiérarchique	MINIMA CATEGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE						
	G1 = grille à la date du 1er janvier 2005	G2 = grille à la date du 1er septembre 2005	G1	G2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 12 à 15 ans = 12 %		(G2 - G1)	(Diff/3)	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau I	1 006,61	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	136,82	152,15	15,33	5,11	141,93	147,04	152,15
Niveau III	1 207,21	1 317,88	144,87	158,15	13,28	4,43	149,30	153,72	158,15
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	160,96	164,15	3,19	1,06	162,02	163,09	164,15
Niveau V	1 486,73	1 486,73	178,41	178,41					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	198,23	198,23					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	222,02	222,02					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	237,88	237,88					
Niveau IX	2 250,59	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau X	2 893,62	2 893,62	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XI	4 179,67	4 179,67	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						
Niveau XII	4 822,70	4 822,70	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.						

Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1er janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.

Accord du 18 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3 D).
Organisations de salariés	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services SNCTAN-FNECS CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de services CFDT.

Revalorisation salariale au 1er janvier 2007

Salaires

En vigueur étendu

Dans le cadre de cet accord, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées :

1. Date d'application : 1er janvier 2007.

2. Augmentation des salaires minima mensuels :

- les 4 niveaux du groupe 1, ouvriers et employés : 2 % ;

- les 4 niveaux du groupe 2, ETAM : 2 % ;

- les 4 niveaux du groupe 3, ingénieurs et cadres : 1 %.

De ce fait, le nouveau barème applicable au 1er janvier 2007 et celui qui est présenté dans la grille jointe en annexe : revalorisation de l'échelle salariale au 1er janvier 2007.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'entamer la prochaine négociation salariale dès le mois de septembre 2007, afin de tenir compte de l'évolution de la conjoncture ainsi que des nouvelles dispositions prises pour le SMIC.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 décembre 2006.

ANNEXE : Revalorisation de l'échelle salariale au 1er janvier 2007

(en Euros)

GRP.	NIV.	RAPPEL AU		REVALORISATION salariale au 01-01-2007	3 %	3 %	6 %	6 %	9 %	9 %	12 %	12 %	15 %	15 %	
		01-09-2005	01-07-2006		3-6 ans - PA	3-6 ans - Mini + PA	6-9 ans - PA	6-9 ans - Mini + PA	9-12 ans - PA	9-12 ans - Mini + PA	12-15 ans - PA	12-15 ans - Mini + PA	supérieurement à 15 ans - PA		
G1	1	1 217,88	1 267,08	2 %	1 267,08	Au niveau 1, conventionnellement, l'ancienneté ne peut dépasser 2 ans. La PA étant applicable dès la 3ème année n'a pas lieu d'être.									
G1	2	1 267,88	1 293,24	2 %	1 319,10	39,57	1 358,68	79,15	1 398,25	118,72	1 437,82	158,29	1 477,40	197,87	1 516,97
G1	3	1 317,88	1 344,24	2 %	1 371,12	41,13	1 421,26	82,27	1 453,39	123,40	1 494,52	164,53	1 535,66	205,67	1 576,79

G1	4	1 367,88	1 395,24	2 %	1 423,14	42,69	1 465,84	85,39	1 508,53	128,08	1 551,23	170,78	1 593,92	213,47	1 636,61
G2	5	1 486,73	1 516,46	2 %	1 546,79	46,40	1 593,20	92,81	1 639,60	139,21	1 686,01	185,62	1 732,41	232,02	1 778,81
G2	6	1 651,92	1 684,96	2 %	1 718,66	51,56	1 770,22	103,12	1 821,78	154,68	1 873,34	206,24	1 924,90	257,80	1 976,46
G2	7	1 850,12	1 887,15	2 %	1 924,90	57,75	1 982,64	115,49	2 040,39	173,24	2 098,14	230,99	2 155,88	288,73	2 213,63
G2	8	1 982,31	2 021,96	2 %	2 062,40	61,87	2 124,27	123,74	2 186,14	185,62	2 248,01	247,49	2 309,88	309,36	2 371,75
G3	9	2 250,59	2 273,10	1 %	2 295,83										
G3	10	2 893,62	2 922,56	1 %	2 951,78										
G3	11	4 179,67	4 221,47	1 %	4 263,68										
G3	12	4 822,70	4 870,93	1 %	4 919,64										

Prime d'ancienneté non applicable au groupe 3.

SMIC au 1er juillet 2006 = 1 255,025 Euros.

Pour chaque tranche d'ancienneté : la 1re colonne correspond au calcul de la PA applicable sur le salaire minimum ; la 2e colonne correspond à l'addition du salaire minimum avec la prime d'ancienneté correspondante.

Salaires

En vigueur non étendu

Dans le cadre de cet accord, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées :

1. Date d'application : 1er janvier 2007.

2. Augmentation des salaires minima mensuels :

- les 4 niveaux du groupe 1, ouvriers et employés : 2 % ;

- les 4 niveaux du groupe 2, ETAM : 2 % ;

- les 4 niveaux du groupe 3, ingénieurs et cadres : 1 %.

De ce fait, le nouveau barème applicable au 1er janvier 2007 et celui qui est présenté dans la grille jointe en annexe : revalorisation de l'échelle salariale au 1er janvier 2007.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'entamer la prochaine négociation salariale dès le mois de septembre 2007, afin de tenir compte de l'évolution de la conjoncture ainsi que des nouvelles dispositions prises pour le SMIC.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 décembre 2006.

ANNEXE : Revalorisation de l'échelle salariale au 1er janvier 2007

(en Euros).

GRP.	NIV.	RAPPEL AU 01-09-2005	RAPPEL AU 01-07-2006	REVAL. salariale au 01-01-2007	3 %	3 %	6 %	6 %	9 %	9 %	12 %	12 %	15 %	15 %
					3-6 ans - PA	3-6 ans - Mini + PA	6-9 ans - PA	6-9 ans - Mini + PA	9-12 ans - PA	9-12 ans - Mini + PA	12-15 ans - PA	12-15 ans - Mini + PA	> à 15 ans - PA	> à 15 ans - PA
G1				2 %										
G1	1	1 217,88	1 267,08	1 267,08	Au niveau 1, conventionnellement, l'ancienneté ne peut dépasser 2 ans. La PA étant applicable dès la 3ème année n'a pas lieu d'être.									
G1	2	1 267,88	1 293,24	1 319,10	39,57	1 358,68	79,15	1 398,25	118,72	1 437,82	158,29	1 477,40	197,87	1 516,97
G1	3	1 317,88	1 344,24	1 371,12	41,13	1 421,26	82,27	1 453,39	123,40	1 494,52	164,53	1 535,66	205,67	1 576,79
G1	4	1 367,88	1 395,24	1 423,14	42,69	1 465,84	85,39	1 508,53	128,08	1 551,23	170,78	1 593,92	213,47	1 636,61
G2				2 %										
G2	5	1 486,73	1 516,46	1 546,79	46,40	1 593,20	92,81	1 639,60	139,21	1 686,01	185,62	1 732,41	232,02	1 778,81
G2	6	1 651,92	1 684,96	1 718,66	51,56	1 770,22	103,12	1 821,78	154,68	1 873,34	206,24	1 924,90	257,80	1 976,46
G2	7	1 850,12	1 887,15	1 924,90	57,75	1 982,64	115,49	2 040,39	173,24	2 098,14	230,99	2 155,88	288,73	2 213,63
G2	8	1 982,31	2 021,96	2 062,40	61,87	2 124,27	123,74	2 186,14	185,62	2 248,01	247,49	2 309,88	309,36	2 371,75
G3				1 %										
G3	9	2 250,59	2 273,10	2 295,83										
G3	10	2 893,62	2 922,56	2 951,78										
G3	11	4 179,67	4 221,47	4 263,68										
G3	12	4 822,70	4 870,93	4 919,64										

Prime d'ancienneté non applicable au groupe 3.

SMIC au 1er juillet 2006 = 1 255,025 Euros.

Pour chaque tranche d'ancienneté : la 1re colonne correspond au calcul de la PA applicable sur le salaire minimum ; la 2e colonne correspond à l'addition du salaire minimum avec la prime d'ancienneté correspondante.

Accord du 24 janvier 2008 relatif à la revalorisation salariale au 1er janvier 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération des services CFTD ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services SNCTAN-FNECS CFE-CGC ; Fédération de la chimie CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation suivante des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe :

Les 4 niveaux du groupe 1 « ouvriers et employés » : 2 %.

Les 4 niveaux du groupe 2 « ETAM » : 1,8 %.

Les 4 niveaux du groupe 3 « ingénieurs et cadres » : 1,5 %.

2. Date d'application rétroactive : 1er janvier 2008.

3. Dans le contexte conjoncturel actuel, les parties signataires conviennent de se revoir le 8 juillet 2008 pour une nouvelle étape de négociation salariale.

4. Par ailleurs, considérant que les primes d'ancienneté ne sont pas applicables au groupe 3 et pour éviter une éventuelle baisse de rémunération à l'occasion d'une promotion du niveau 8 groupe 2 au niveau 9 groupe 3, les parties conviennent de la disposition suivante :

« Dans le cas où un salarié est promu du niveau 8 (groupe 2 « ETAM ») au niveau 9 (groupe 3 « ingénieurs et cadres »), sa nouvelle rémunération brute mensuelle doit être au moins égale à sa rémunération antérieure, à savoir : la somme du salaire brut mensuel qu'il percevait additionné de la prime d'ancienneté correspondante. En tout état de cause, la nouvelle rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum du niveau 9. »

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3, alinéa 1, (devenu l'article L. 2241-9) qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 18 avril 2008, art. 1er).

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Barème des salaires minimaux au 1er janvier 2008

Avec revalorisation : 2 % G 1 ; 1,8 % G 2 ; 1,5 % G 3

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM				PRIME D'ANCIENNETÉ				
		1er septembre 2005	1er juillet 2006	1er janvier 2007	1er janvier 2008	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	> 15 ans
			2 %	2 %	2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
G 1	1	1 217,88	1 242,24	1 267,08	1 292,42	Pas de prime d'ancienneté au niveau 1*				
	2	1 267,88	1 293,24	1 319,10	1 345,48	40,36	80,73	121,09	161,46	201,82
	3	1 317,88	1 344,24	1 371,12	1 398,54	41,96	83,91	125,87	167,83	209,78
	4	1 367,88	1 395,24	1 423,14	1 451,61	43,55	87,10	130,64	174,19	217,74
			2 %	2 %	1,80 %					
G 2	5	1 486,73	1 516,46	1 546,79	1 574,64	47,24	94,48	141,72	188,96	236,20
	6	1 651,92	1 684,96	1 718,66	1 749,59	52,49	104,98	157,46	209,95	262,44
	7	1 850,15	1 887,15	1 924,90	1 959,54	58,79	117,57	176,36	235,15	293,93
	8	1 982,31	2 021,96	2 062,40	2 099,52	62,99	125,97	188,96	251,94	314,93
			1 %	1 %	1,50 %					
G 3	9	2 250,59	2 273,10	2 295,83	2 410,62	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	10	2 893,62	2 922,56	2 951,78	3 099,37					
	11	4 179,67	4 221,47	4 263,68	4 476,87					
	12	4 822,70	4 870,93	4 919,64	5 165,62					

(*) Un salarié ne peut pas rester au niveau 1 plus de 2 ans dans une même entreprise, la prime d'ancienneté ne s'appliquant qu'à compter de 3 ans de présence.

SMIC : au 1er juillet 2005 : 1 217,91 € ; au 1er juillet 2006 : 1 254,31 € ; au 1er juillet 2007 : 1 280,07 €.

Accord du 19 mai 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; SNCTAN FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; Fédération des services CFTD ; Fédération de la chimie CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.

2. Date d'application : 1er juin 2009.

3. Dans l'hypothèse d'une revalorisation du SMIC, conduisant à un SMIC supérieur au niveau 1, les parties conviennent de se réunir dans la mesure du possible dans un délai de 2 semaines et en tout état de cause au plus tard le 1er septembre 2009.

4. Les parties conviennent de se réunir dès septembre 2009 pour la NAO 2010.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille des salaires minima au 1er juin 2009

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE minimum	PRIME D'ANCIENNETÉ PAR AN				
			3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	> 15
			3 %	6 %	9 %	12 %	15 %

G 1	1	1 325	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)				
	2	1 375	41,25	82,50	123,75	165,00	206,25
	3	1 425	42,75	85,50	128,25	171,00	213,75
	4	1 480	44,40	88,80	133,20	177,60	222,00
G 2	5	1 590	47,70	95,40	143,10	190,80	238,50
	6	1 760	52,80	105,60	158,40	211,20	264,00
	7	1 970	59,10	118,20	177,30	236,40	295,50
	8	2 111	63,33	126,66	189,99	253,32	316,65
G 3	9	2 340	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	10	3 010					
	11	4 330					
	12	4 995					

Accord « Salaires » du 1er septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNST CGT ; FEETS FO ; SNCTAN FNECS CFE-CGC ; CMTE CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : 1er septembre 2009.

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille des salaires minima au 1er septembre 2009

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	1er JUIN 2009	1er SEPTEMBRE 2009	PRIME D'ANCIENNETÉ				
				3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans
				3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
G 1	I	1 325,00	1 340,00	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)				
	II	1 375,00	1 390,00	41,70	83,40	125,10	166,80	208,50
	III	1 425,00	1 440,00	43,20	86,40	129,60	172,80	216,00
	IV	1 480,00	1 490,00	44,70	89,40	134,10	178,80	223,50
G 2	V	1 590,00	1 590,00	47,70	95,40	143,10	190,80	238,50
	VI	1 760,00	1 760,00	52,80	105,60	158,40	211,20	264,00
	VII	1 970,00	1 970,00	59,10	118,20	177,30	236,40	295,50
	VIII	2 111,00	2 111,00	63,33	126,66	189,99	253,32	316,65
G 3	IX	2 340,00	2 340,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	X	3 010,00	3 010,00					
	XI	4 330,00	4 330,00					
	XII	4 995,00	4 995,00					

Avenant du 5 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FEETS FO ; SNCTAN FNECS CFE-CGC ; CFTC chimie.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La différence minimale entre chaque niveau d'un même groupe passe de 50 € à 52 €.
- Le 1er tiret du paragraphe 5 de l'article 16 « Révision annuelle des minima conventionnels » ainsi modifié devient :
« - maintien d'un écart mensuel minimal de 52 € entre chaque niveau d'un même groupe ».
2. La date d'application de cet accord est fixée au 1er janvier 2011.

Accord du 5 février 2010 relatif à la revalorisation salariale

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNST CGT ; FEETS FO ; SNCTAN FNECS CFE-CGC ; CFTC chimie.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe.

Date d'application : date de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des salaires minima 2010

(applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension de l'accord du 5 février 2010)

(En euros.)

Groupe	Niveau	1er juin 2009	1er septembre 2009	2010	Prime d'ancienneté				
					3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans
					3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
G 1	I	1 325,00	1 340,00	1 355,00	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)				
	II	1 375,00	1 390,00	1 405,00	42,15	84,30	126,45	168,60	210,75
	III	1 425,00	1 440,00	1 455,00	43,65	87,30	130,95	174,60	218,25
	IV	1 480,00	1 490,00	1 507,00	45,21	90,42	135,63	180,84	226,05
G 2	V	1 590,00	1 590,00	1 610,00	48,30	96,60	144,90	193,20	241,50
	VI	1 760,00	1 760,00	1 775,00	53,25	106,50	159,75	213,00	266,25
	VII	1 970,00	1 970,00	1 985,00	59,55	119,10	178,65	238,20	297,75
	VIII	2 111,00	2 111,00	2 125,00	63,75	127,50	191,25	255,00	318,75
G 3	IX	2 340,00	2 340,00	2 355,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	X	3 010,00	3 010,00	3 025,00					
	XI	4 330,00	4 330,00	4 345,00					
	XII	4 995,00	4 995,00	5 005,00					

Accord du 29 novembre 2011 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La CS3D,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FNST CGT ; La FEETS CGT-FO ; La CFTC chimie,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.

Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Grille des salaires minima

(En euros.)

Groupe	Niveau	accord 1er juin 2009	accord 1er sept. 2009	accord 5 fév. 2010	P 2012 V3 29 nov. 2011	Prime d'ancienneté					P 2012 V3	TX H
						3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %		
G 1	I	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)					5,02 %	9,38
	II	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	44,25	88,50	132,75	177,00	221,25	4,98 %	9,73
	III	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	45,81	91,62	137,43	183,24	229,05	4,95 %	10,07
	IV	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	47,37	94,74	142,11	189,48	236,85	4,78 %	10,41
G 2	V	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	50,37	100,74	151,11	201,48	251,85	4,29 %	11,07
	VI	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	55,50	111,00	166,50	222,00	277,50	4,23 %	12,20
	VII	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	62,07	124,14	186,21	248,28	310,35	4,23 %	13,64
	VIII	2 110,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	66,45	132,90	199,35	265,80	332,25	4,24 %	14,61

G 3	IX	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres	4,20 %	16,18
	X	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00		4,17 %	20,78
	XI	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00		4,03 %	29,80
	XII	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00		3,70 %	34,22

Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; FEETS FO ; CFTC chimie.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées

(En euros.)

Groupe	Niveau	Date d'application des derniers accords					Prime d'ancienneté					Augmentation 2013	Taux horaire 151,67
		1er juin 2009	1er sept. 2009	1er août 2010	1er mai 2012	NAO 2013	3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %		
G1	I	1 325	1 340	1 355	1 423	1 452	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)					1,0204	9,57
	II	1 375	1 390	1 405	1 475	1 505	45,15	90,30	135,45	180,60	225,75	1,0203	9,92
	III	1 425	1 440	1 455	1 527	1 557	46,71	93,42	140,13	186,84	233,55	1,0196	10,27
	IV	1 480	1 490	1 507	1 579	1 609	48,27	96,54	144,81	193,08	241,35	1,0190	10,61
G2	V	1 590	1 590	1 610	1 679	1 709	51,27	102,54	153,81	205,08	256,35	1,0179	11,27
	VI	1 760	1 760	1 775	1 850	1 865	55,95	111,00	166,50	222,00	277,50	1,0081	12,30
	VII	1 970	1 970	1 985	2 069	2 084	62,52	124,14	186,21	248,28	310,35	1,0072	13,74
	VIII	2 111	2 111	2 125	2 215	2 230	66,90	132,90	199,35	265,80	332,25	1,0068	14,70
G3	IX	2 340	2 340	2 355	2 454	2 469	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.					1,0061	16,28
	X	3 010	3 010	3 025	3 151	3 166						1,0048	20,87
	XI	4 330	4 330	4 345	4 520	4 535						1,0033	29,90
	XII	4 995	4 995	5 005	5 190	5 205						1,0029	34,32

Accord du 10 février 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC chimie.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Grille des salaires minima (revalorisation 2015)

Proposition en CMP le 12 janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Niveau	Dates application derniers accords						Proposition	Prime d'ancienneté				
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014		12/01/2015	3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %
G 1	I	1 325	1 340	1 355	1 423	1 452	1 470,88	1 485,50	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)				
	II	1 375	1 390	1 405	1 475	1 505	1 524,57	1 539,00	46,17	92,34	138,51	184,68	230,85
	III	1 425	1 440	1 455	1 527	1 557	1 577,24	1 593,00	47,79	95,58	143,37	191,16	238,95
	IV	1 480	1 490	1 507	1 579	1 609	1 629,92	1 646,00	49,38	98,76	148,14	197,52	246,90
G 2	V	1 590	1 590	1 610	1 679	1 709	1 731,22	1 748,00	52,44	104,88	157,32	209,76	262,20
	VI	1 760	1 760	1 775	1 850	1 865	1 889,25	1 908,00	57,24	114,48	171,72	228,96	286,20
	VII	1 970	1 970	1 985	2 069	2 084	2 111,09	2 132,00	63,96	127,92	191,88	255,84	319,80
	VIII	2 111	2 111	2 125	2 215	2 230	2 258,99	2 281,00	68,43	136,86	205,29	273,72	342,15
G 3	IX	2 340	2 340	2 355	2 454	2 469	2 481,35	2 500,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	X	3 010	3 010	3 025	3 151	3 166	3 181,83	3 206,00					
	XI	4 330	4 330	4 345	4 520	4 535	4 557,68	4 592,00					
	XII	4 995	4 995	5 005	5 190	5 205	5 231,03	5 270,00					

Accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	CS3D.
Organisations de salariés	FEETS FO ; CMTE CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.
3. Egalité hommes-femmes.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les situations des hommes et des femmes sont examinées à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, à l'occasion de laquelle les partenaires sociaux veillent à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise soit respectée.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le courant de l'année 2016.

Annexe

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 28 juin 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2017

Signataires	
Organisations patronales	CS3D
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT FEETS FO CMTE CFTC

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille n° 1 jointe en annexe, avec un taux de 1 % sur les 3 groupes de la grille, est applicable au 1er juillet 2017 pour les adhérents de la CS3D et à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble

de la branche des 3D.

2. L'indemnité de repas est revalorisée à 9 € avec application au 1er juillet 2017 pour les adhérents de la CS3D et à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D.

3. Une revalorisation complémentaire de 1 % des salaires minima sur le groupe 1 sera applicable au 1er janvier 2018 conformément à la grille n° 2 en annexe.

4. Les parties conviennent de se revoir mi-janvier 2018 autour de l'ordre du jour suivant :

- examen de la situation au regard du niveau du Smic et de l'inflation de 2017.

Toutefois, la NAO 2018 s'engagera dès octobre 2017 sur la base de la grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2018.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille 1 des minima NAO 2017

Revalorisation 2017 au 1er juillet pour les adhérents CS3D à la date d'extension de l'accord pour l'ensemble de la branche.

Accord CMP du 28 juin 2017.

Groupe	Niveau	Dates application derniers accords								Négociation 2017		Prime d'ancienneté				
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014	12/01/2015	26/01/2016	01/07/2017	01/01/2018	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	> 15 ans
G1										1 %		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
	1	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	1 452,00	1 470,88	1 485,50	1 497,38	1 512,36		Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)				
	2	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	1 505,00	1 524,57	1 539,00	1 551,31	1 566,83	47	94,01	141,01	188,02	235,02	
	3	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	1 557,00	1 577,24	1 593,00	1 605,74	1 621,80	48,65	97,31	145,96	194,62	243,27	
G2	4	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	1 609,00	1 629,92	1 646,00	1 659,17	1 675,76	50,27	100,55	150,82	201,09	251,36	
										1 %						
	5	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	1 709,00	1 731,22	1 748,00	1 761,98	1 779,60	53,39	106,78	160,16	213,55	266,94	
	6	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	1 865,00	1 889,25	1 908,00	1 923,26	1 942,50	58,27	116,55	174,82	233,10	291,37	
G3	7	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	2 084,00	2 111,09	2 132,00	2 149,06	2 170,55	65,12	130,23	195,35	260,47	325,58	
	8	2 111,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	2 230,00	2 258,99	2 281,00	2 299,25	2 322,24	69,67	139,33	209,00	278,67	348,34	
										1 %						
	9	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	2 469,00	2 481,35	2 500,00	2 520,00	2 545,20		Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
G3	10	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00	3 166,00	3 181,83	3 206,00	3 231,65	3 263,96						
	11	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00	4 535,00	4 557,68	4 592,00	4 628,74	4 675,02						
	12	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00	5 205,00	5 231,03	5 270,00	5 312,16	5 365,28						
										1 %						

Grille 2 des minima NAO 2017

Revalorisation 2017 au 1er janvier 2018 pour les adhérents CS3D à la date d'extension de l'accord pour l'ensemble de la branche.

Accord CMP du 28 juin 2017.

Groupe	Niveau	Dates application derniers accords								Négociation 2017		Prime d'ancienneté					
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014	12/01/2015	26/01/2016	01/07/2017	01/01/2018	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	> 15 ans	
G1										1 %	1 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	
	1	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	1 452,00	1 470,88	1 485,50	1 497,38	1 512,36	1 527,48	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)					
	2	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	1 505,00	1 524,57	1 539,00	1 551,31	1 566,83	1 582,49	47,47	94,95	142,42	189,90	237,37	
	3	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	1 557,00	1 577,24	1 593,00	1 605,74	1 621,80	1 638,02	49,14	98,28	147,42	196,56	245,70	
G2	4	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	1 609,00	1 629,92	1 646,00	1 659,17	1 675,76	1 692,52	50,78	101,55	152,33	203,10	253,88	
										1 %							
	5	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	1 709,00	1 731,22	1 748,00	1 761,98	1 779,60	1 779,60	53,39	106,78	160,16	213,55	266,94	
	6	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	1 865,00	1 889,25	1 908,00	1 923,26	1 942,50	1 942,50	58,27	116,55	174,82	233,10	291,37	
G3	7	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	2 084,00	2 111,09	2 132,00	2 149,06	2 170,55	2 170,55	65,12	130,23	195,35	260,47	325,58	
	8	2 111,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	2 230,00	2 258,99	2 281,00	2 299,25	2 322,24	2 322,24	69,67	139,33	209,00	278,67	348,34	
										1 %							
	9	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	2 469,00	2 481,35	2 500,00	2 520,00	2 545,20	2 545,20		Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
G3	10	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00	3 166,00	3 181,83	3 206,00	3 231,65	3 263,96	3 263,96						
	11	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00	4 535,00	4 557,68	4 592,00	4 628,74	4 675,02	4 675,02						
	12	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00	5 205,00	5 231,03	5 270,00	5 312,16	5 365,28	5 365,28						
										1 %							

Accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FEETS FO ; CFTC CMTE ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,8 %

- sur le groupe 1 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et au plus tôt au 1er juillet 2018 ;
2. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,5 % sur le groupe 2 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et 0,5 % supplémentaire au 1er juillet 2018 ;
3. Le niveau 5 du groupe 2 se voit revalorisé de 1 % à la date d'extension puis 0,5 % au 1er juillet 2018 et à la date d'extension pour les primes d'ancienneté associées ;
4. La revalorisation des salaires minima mensuels conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 0,5 % sur le groupe 3 de la grille, est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D et 0,5 % supplémentaire au 1er juillet 2018 ;
5. La grille des primes d'ancienneté est modifiée par la création d'une tranche de 15 à 20 ans d'ancienneté et une tranche supérieure à 20 ans. Les taux étant respectivement de 15 % et 18 %.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019

Signataires	
Organisations patronales	CS3D,
Organisations de salariés	UNSA ; FS CFDT ; FEETS FO ; CMTE CFTC ; SNES CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

- Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;
- Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;
- Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;
- Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;

- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;

- d'adopter le budget ;

- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;

- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;

- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;

- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;

- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;

- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labour.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPP) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;

- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de

développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;

- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
 - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
 - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représenter sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif

du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2010-08-13

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de :

- l'accord du 5 février 2010 relatif à l'article 16 de la convention collective (révision annuelle des minima conventionnels), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 5 février 2010 relatif à la revalorisation salariale (1 barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2012-04-20

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 28 juin 2011 portant sur l'actualisation de certains articles de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « au plan national » mentionnés dans le premier alinéa de l'article 15 du présent accord sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

Le « 2. Rupture conventionnelle » de l'article 32 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'avenant à l'accord national interprofessionnel susvisé.

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° 2011/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2012-04-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 relatif à la revalorisation salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2012/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 25 février 2013 relatif à la revalorisation salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2013/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2014-07-03

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 10 février 2014 relatif à la revalorisation salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2014-15, disponible sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2014-12-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime d'indemnité repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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° 2014/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2015-03-24

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non cadres (1 annexe), à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 15 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

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° 2014/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 avril 2015 modifiant l'arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2015-04-21

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa, les mots : « Le deuxième alinéa de l'article 3 » sont remplacés par les mots : « Le premier alinéa de l'article 14 ».

Article 2

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° 2014/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2015-07-09

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation salariale (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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° 2015/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2016-06-21

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 entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation salariale (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 14 juin 2016.

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° 2016/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2017-08-10

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2017 relatif à la création de CQP de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 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 publié au Journal officiel du 9 août 2016.

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 25 juillet 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° 2017/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2017-12-08

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 28 juin 2017 relatif à la revalorisation salariale (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 28 novembre 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° 2017/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2018-08-25

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 28 décembre 2017 relatif à la revalorisation salariale (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 17 août 2018.

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° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er octobre 2018 modifiant l'arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Article 1

Au 3e visa et à l'article 1er de l'arrêté du 17 août 2018 susvisé, les mots : « accord du 28 décembre 2017 » sont remplacés par les mots : « accord du 20 décembre 2017 ».

Article 2

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 1er octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 décembre 2018 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2018-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de :

- l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La dernière phrase du 3e alinéa de l'article 3 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

- l'avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et 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 4 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/12 et 2018/38, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2019-02-22

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 entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019

Paru au JORF du 2019-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 14 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 11 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'accord 2018/3 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 29 mai 2018 (BOCC 2018/44), 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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 5 mars 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

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 8

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 la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 2

Convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605).

Article 4

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

Article 5

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483).

Article 6

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589).

Fait le 19 juillet 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2019-07-31

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événements de famille, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2019-08-08

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de l'accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation salariale (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 2 août 2019.

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° 2019/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)

Paru au JORF du 2020-01-24

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 de désinfection, désinsectisation et dératisation du 5 juin 1991, les dispositions de :

- l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 17 sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, cet accord, qui présente des éléments chiffrés sans toutefois détailler le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et qui ne prévoit pas de mesure relative aux conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 12 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).

- l'avenant du 21 juin 2018 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et 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 15 janvier 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° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Nouveautés

Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (17 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-17

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (CS3D) (CS3D)
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (UNSA) Fédération CMTE CFTC secteur chimie (UNSA) SNES CFE CGC (UNSA)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord article 14 horaires de travail maternité (23 juin 2020)

Date du texte : 2020-06-23

Publié au BOCC N° : 20200028

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (CS3D) (CS3D)
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (UNSA) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO (FEETS FO) (UNSA) Fédération CMTE CFTC secteur chimie (UNSA) SNES CFE CGC (UNSA)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord revalorisation salariale 2020 (23 juin 2020)

Date du texte : 2020-06-23

Publié au BOCC N° : 20200028

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (CS3D) (CS3D)
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (UNSA) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO (FEETS FO) (UNSA) Fédération CMTE CFTC secteur chimie (UNSA) SNES CFE CGC (UNSA)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BAC	Baccalauréat
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CCNT	Convention collective nationale de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMP	Commission mixte paritaire
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DAPA	Certification du ministère de l'agriculture pour la " Distribution et l'application de produits antiparasitaires "
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FEETS	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FO	Force ouvrière
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IJ	Indemnité journalière
IPCO	Instance paritaires de coordination des organismes paritaires
IPP	Incapacité permanente professionnelle
ISO	International standards organization
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
NAP	Activité principale exercée
NF	Norme française
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
OPCO	Opérateur de compétence
PA	Prime d'ancienneté
PACS	Pacte civil de solidarité
PCO	Pest Control Organisation
PME	Petites et moyennes entreprises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCTAN	Le Syndicat national des cadres, techniciens et assimilés du nettoyage
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres)	Article 9	34
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres)	Article 9	34
	Maladie et accidents (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 29	6
Arrêt de travail, Maladie	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres)	Article 9	34
	Maladie et accidents (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 29	6
Astreintes	Accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective (Accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective)		27
	Astreintes (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 26	5
	Codification (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)	Article 2	10
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 1er	1
Maternité, Adoption	Congés pour événements de famille (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 33	8
Période d'essai	Avenant du 24 juin 2009 relatif à la période d'essai (Avenant du 24 juin 2009 relatif à la période d'essai)		27
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 9	2
	Période d'essai (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)	Article 6	11
	Recours au contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 10	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté) (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		17
	Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019 (Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019)		54
	Annexe (Accord du 10 février 2014 relatif aux salaires)		51
	Annexe (Accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016)		52
	Annexe (Accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018)		54
	Annexe (Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019)		54
	Apprentissage-Formation professionnelle (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 18 bis	4
	Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005 (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		18
	Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005 (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		17
	Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005 (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		17
	Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005 (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		17
	Minima catégoriels et primes d'ancienneté supérieure à 15 ans à compter du 1er septembre 2005 (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		18
	Nouvelle grille (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)		17
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 30	7
Salaires	Accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015 (Accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015)		52
	Accord « Salaires » du 1er septembre 2009 (Accord « Salaires » du 1er septembre 2009)		49
	Annexe (Accord du 24 janvier 2008 relatif à la revalorisation salariale au 1er janvier 2008 (1))		48
	Annexe (Accord du 19 mai 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009)		48
	Annexe (Accord du 5 février 2010 relatif à la revalorisation salariale)		50
	Annexe (Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires)		51
	Annexe (Accord du 10 février 2014 relatif aux salaires)		51
	Annexe (Accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016)		52
	Annexe (Accord du 28 juin 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2017)		53
	Annexe (Accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018)		54
	Annexe (Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019)		54
	Annexe I (Accord du 29 novembre 2011 relatif aux salaires)		50
	Avenant du 5 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 (Avenant du 5 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011)		49
	Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 31 bis	7
	Salaires (Accord du 18 décembre 2006 relatif aux salaires)		46
	Salaires (Accord du 18 décembre 2006 relatif aux salaires)		47
	SALAIRES (1) (Convention collective nationale du 5 juin 1991 relative aux salaires)		44
	Salaires (Annexe IX) (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires(Annexe IX))		44
	Salaires (Annexe IX.1) (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.1))		44
	Salaires (Annexe IX.2). (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.2))		45

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Salaires (Annexe IX.3) (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.3))		45
	Salaires (Annexe IX.4) (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.4))		46
	Salaires (Annexe VIII) (Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe VIII))		44
Visite médicale	Codification (Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005)	Article 2	10
	Visite médicale d'embauche (Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.)	Article 11	3

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1991-06-05	Convention collective nationale du 5 juin 1991 relative aux salaires	43
1991-09-01	Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.	1
2004-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation	9
2005-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2005 de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective	9
	Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005	10
	Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires(Annexe IX)	44
	Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.1)	44
	Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.2)	45
	Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.3)	45
	Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.4)	46
2005-07-13	Adhésion par lettre du 13 juillet 2005 de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation	10
2006-02-27	Accord du 27 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	18
2006-06-07	Accord du 7 juin 2006 relatif au protocole de fonctionnement OPCAREG	19
2006-11-23	Accord du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	22
2006-12-18	Accord du 18 décembre 2006 relatif à la liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF	21
	Accord du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	46
2008-01-24	Accord du 24 janvier 2008 relatif à la revalorisation salariale au 1er janvier 2008 (1)	47
2009-05-19	Accord du 19 mai 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009	48
2009-06-24	Avenant du 24 juin 2009 relatif à la période d'essai	27
2009-09-01	Accord « Salaires » du 1er septembre 2009	49
2010-02-05	Accord du 5 février 2010 relatif à la revalorisation salariale	49
	Avenant du 5 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	49
2010-08-13	Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-1
2011-06-28	Accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective	27
2011-11-29	Accord du 29 novembre 2011 relatif aux salaires	50
2012-04-20	Arrêté du 6 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-1
2012-04-26	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-1
2013-02-25	Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires	51
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-2
2014-02-10	Accord du 10 février 2014 relatif aux salaires	51
2014-05-13	Accord du 13 mai 2014 relatif à un nouvel article 31 bis « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise »	31
	Avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres	31
2014-07-03	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-2
2014-12-02	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-2
2015-02-09	Accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015	51
2015-03-24	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-2
2015-04-21	Arrêté du 13 avril 2015 modifiant l'arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-3
2015-07-09	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-3
2016-02-01	Accord du 1er février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016	52
2016-06-21	Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-3
2017-01-11	Accord du 11 janvier 2017 relatif à la création de CQP de branche	36
2017-06-28	Accord du 28 juin 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2017	52
2017-08-10	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-3
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-4
	Accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	37
2017-12-20	Accord du 20 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018	53
	Avenant du 20 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	38
	Avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	41
2018-06-21	Avenant du 21 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes	41
	Avenant du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation des salaires pour 2018	41
2018-08-25	Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-4
2018-10-06	Arrêté du 1er octobre 2018 modifiant l'arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-5
2018-12-11	Arrêté du 4 décembre 2018 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-5
2018-12-17	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (17 décembre 2018)	NV-1

Date	Texte	Page
	Accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019	54
2019-01-21	Accord du 21 janvier 2019 relatif au calendrier prévisionnel 2019 de la CPPNI	42
	Accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événement de famille (art. 33 de la convention)	42
2019-02-22	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-5
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	54
2019-03-11	Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	42
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-5
2019-07-31	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-7
2019-08-08	Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-7
2020-01-24	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605)	JO-7
2020-06-23	Accord article 14 horaires de travail maternité (23 juin 2020)	NV-1
	Accord revalorisation salariale 2020 (23 juin 2020)	NV-1

Index alphabétique

(

(Sans echelonnement de la prime d'anciennete) 17, 44

(Sans echelonnement de la prime d'anciennete). 44

A

Absence 6, 12

Accord article 14 horaires de travail maternite (23 juin 2020) NV-1

Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (17 decembre 2018) NV-1

Accord du 10 fevrier 2014 relatif aux salaires 51

Accord du 11 janvier 2017 relatif a la creation de CQP de branche 36

Accord du 11 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 42

Accord du 13 mai 2014 relatif a un nouvel article 31 bis « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise » 31

Accord du 18 decembre 2006 relatif a la liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF 21

Accord du 18 decembre 2006 relatif aux salaires 46

Accord du 19 mai 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 48

Accord du 1er fevrier 2016 relatif a la revalorisation des salaires pour l'annee 2016 52

Accord du 20 decembre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 37

Accord du 20 decembre 2017 relatif a la revalorisation des salaires pour 2018 53

Accord du 21 janvier 2019 relatif a la revalorisation des salaires pour 2019 54

Accord du 21 janvier 2019 relatif au calendrier previsionnel 2019 de la CPPNI 42

Accord du 21 janvier 2019 relatif aux congés pour événement de famille (art. 33 de la convention) 42

Accord du 23 novembre 2006 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 22

Accord du 24 janvier 2008 relatif a la revalorisation salariale au 1er janvier 2008 (1) 47

Accord du 25 fevrier 2013 relatif aux salaires 51

Accord du 27 fevrier 2006 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 18

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1

Accord du 28 juin 2011 relatif a l'actualisation de la convention collective 27

Accord du 28 juin 2017 relatif a la revalorisation des salaires pour 2017 52

Accord du 29 novembre 2011 relatif aux salaires 50

Accord du 5 fevrier 2010 relatif a la revalorisation salariale 49

Accord du 7 juin 2006 relatif au protocole de fonctionnement OPCAREG 19

Accord du 9 fevrier 2015 relatif a la revalorisation des salaires pour l'annee 2015 51

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 54

Accord revalorisation salariale 2020 (23 juin 2020) NV-1

Accord « Salaires » du 1er septembre 2009 49

Actualisation de la convention collective 27

Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de la desinfection, desinsectisation et deratisation 9

Adhesion par lettre du 11 juillet 2005 de la federation FO de l'equipement, de l'environnement, des transports et des services a la convention collective 9

Adhesion par lettre du 13 juillet 2005 de la CFDT-Services a la convention collective nationale de desinfection, desinsectisation et deratisation 10

Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de la desinfection, desinsectisation et deratisation 9

Administration et fonctionnement 61

Affectation temporaire 5

Anciennete 6

Annexe 31, 36, 48, 50-54

Annexe I 36, 50

Annexe I Champ d'application 58

Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 59

Annexes 58

Application obligatoire du regime de prevoyance pour les employeurs 32

Apprentissage-Formation professionnelle 4

Astreintes 5

Avantages acquis 1

Avenant du 11 juillet 2005 portant modification d'articles de la convention collective et relatif aux minima conventionnels au 1er septembre 2005 10

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.1) 44

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.2) 45

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.3) 45

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX.4) 46

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe VIII) 44

Avenant du 11 juillet 2005 relatif aux salaires (Annexe IX) 44

Avenant du 13 mai 2014 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance a adhesion obligatoire pour les non-cadres 31

Avenant du 20 decembre 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 38

Avenant du 21 juin 2018 a l'accord du 20 decembre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 41

Avenant du 21 juin 2018 relatif a l'egalite professionnelle hommes-femmes 41

Avenant du 21 juin 2018 relatif a la revalorisation des salaires pour 2018 41

Avenant du 24 juin 2009 relatif a la periode d'essai 27

Avenant du 5 fevrier 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 49

B

Base de calcul des prestations 33

C

Calendrier previsionnel 2019 de la CPPNI 42

Caractere imperatif de l'accord 26

Champ d'application 1, 18, 32, 37, 43

Champ d'application (Portee. - Champ d'application) 40

Changement de domicile du salarie 12

Changement de domicile du salarie accepte par les deux parties 5

Classification 12

Classification professionnelle 4

Classifications 13
Clause de rendez-vous 41
Codification 10
Collecte des contributions 20
Comite d'entreprise (Delegues du personnel - Comite d'entreprise) 11
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 61
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche 3 D (CPNE) 20
Composition 19
Conge supplementaire 8
Conges pour evenement de famille (art. 33 de la convention) 42
Conges pour evenements de famille 8, 12
Consequences de la suspension du contrat de travail 32
Contrat a duree determinee 11
Convention collective nationale des entreprises de desinfection, desinsectisation, deratisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrete du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992. 1
Convention collective nationale du 1 septembre 1991 1
Convention collective nationale du 5 juin 1991 relative aux salaires 43
Cotisations 35
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 18, 19
Creation de CQP de branche 36

D

Date d'application 9, 35
Date d'entree en vigueur de l'accord 26
Date d'entree en vigueur et extension 35
Definition du personnel couvert 32
Definitions 32
Delegues du personnel - Comite d'entreprise 11
Delegues du personnel, comite d'entreprise 2
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 13
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 35
Denonciation de l'accord 27
Denonciation et revision (Duree de la convention - Denonciation et revision) 1
Denonciation. - Revision 38
Depot 9
Depot - Revision (Duree - Depot - Revision) 19
Depot et extension de l'accord 27
Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes 39
Dispositions diverses 65
Dispositions finales 40
Dispositions generales 43
Dispositions modifiees 10
Droit syndical et liberte d'opinion 2, 11
Duree 40
Duree - Depot - Revision 19
Duree - Revision - Denonciation 13
Duree de l'accord 26
Duree de la convention-Denonciation et revision 1
Duree et revision du protocole 21
Duree. - Revision. - Denonciation 36

E

Egalite professionnelle 4, 12, 38, 41
Embauchage 2, 11
Entree en vigueur - Extension (Publicite - Entree en vigueur - Extension) 13
Entree en vigueur, publication, extension et duree du present accord 38
Entree en vigueur. - Extension 41
Equilibre entre vie professionnelle et vie familiale 40
Evolution de carriere 5, 12
Exclusions applicables 35
Extension (Publicite - Entree en vigueur - Extension) 13
Extension du present avenant. - Publicite 35

F

Fonctionnement 19
Formation professionnelle 40
Formation professionnelle tout au long de la vie 22-27

G

Garanties 32
Garanties deces 33
Garanties incapacite temporaire de travail et invalidite 34
Grille applicable a compter du 1er septembre 2005 17, 44
Grilles hierarchiques
- tableau de correspondance entre coeffcients et niveaux 17

H

Horaires de travail 3, 11
Hygiene et securite 9

I

- I. - Champ d'application 18
- I. - Regles de constitution 59
- II. - Administration et fonctionnement 61
- II. - Missions de la CPNE 18
- III. - Organisation financiere 65
- III. - Relations avec l'OPCA 18
- Illustration des emplois et classifications par niveaux 15
- Imperativite du present accord 12
- Indemnité de deplacement en France metropolitaine 7
- Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise 7
- Instances representatives 23
- IV. - Composition 19
- IV. - Dispositions diverses 65

J

- Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 43

L

- L'application du protocole 21
- L'entretien professionnel 26
- L'instruction des dossiers et leur financement 20
- La professionnalisation 23
- La section paritaire de branche 3 D 20
- La sensibilisation, l'information et le conseil destines aux entreprises de la branche 3 D 20
- La situation de branche 39
- La VAE et le bilan de competence 26
- Le conseil d'administration de l'IPCO 20
- Le droit individuel a la formation (DIF) 25
- Le plan de formation 24
- Le role des instances impliquees dans ce protocole et leur articulation 20
- Le tutorat 24
- Les fonds collectes au titre de la contribution ' plan de formation ' 21
- Les fonds collectes au titre de la professionnalisation 21
- Les organisations signataires de la CCN 3 D 20
- Les regles de mutualisation et de determination des fonds affectes aux entreprises 3 D 21
- Les services apportees par le reseau France OPCAREG 19
- Lettre d'adhesion de la CFDT-Services a la convention collective nationale de desinfection, desinsectisation et deratisation 10
- Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de la desinfection, desinsectisation et deratisation 9
- Lettre d'adhesion de la federation FO de l'equipement, de l'environnement, des transports et des services a la convention collective 9
- Liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF 21

M

- Maladie et accidents 6
- Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'egalite professionnelle entre hommes et femmes 39
- Minima categoriels et primes d'anciennete 17, 44
- Minima categoriels et primes d'anciennete de 12 a 15 ans a compter du 1er septembre 2005 18, 46
- Minima categoriels et primes d'anciennete de 3 a 6 ans a compter du 1er janvier 2005 17, 44
- Minima categoriels et primes d'anciennete de 6 a 9 ans a compter du 1er septembre 2005 17, 45
- Minima categoriels et primes d'anciennete de 9 a 12 ans a compter du 1er septembre 2005 17, 45
- Minima categoriels et primes d'anciennete superieure a 15 ans a compter du 1er septembre 2005 18
- Mise en oeuvre 21
- Mise en place d'un regime de prevoyance a adhesion obligatoire pour les non-cadres 31
- Mise en place de la CPPNI 37, 41
- Missions de la CPNE 18
- Missions de la CPPNI 37
- Mobilisation des outils dont dispose la branche 39
- Modalites de fonctionnement de la CPPNI 38
- Modalites de prise de conges des salaries d'origine non metropolitaine ou extra-europeenne 9
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 10-13
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE I 13
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE II 15
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE III 13
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IV 16
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX 17
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.1 17
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.2 17
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.3 17
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.4 18
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE IX.5 18
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE V 14
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VI 16
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VII 17
- Modification d'articles de la convention collective et minima conventionnels au 1er septembre 2005 ANNEXE VIII 17

N

- Negociation annuelle 11
- Negociation annuelle et commissions paritaires 3
- Notification. - Depot 41

Nouvel article 31 bis « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise » 31

Nouvelle grille 17, 44

Nouvelle grille. 44

O

Objet 43

Objet du protocole 19

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 20, 23

OPCO des entreprises de proximité 42, 54

Organisation financière 65

P

Participation aux commissions paritaires 38

Période d'essai 2, 11, 27

Personnel couvert 32

Portabilité des droits à prévoyance 32

Portée - Champ d'application 40

Preambule 1, 18, 19, 22, 32, 37, 42

Prime d'ancienneté 7

Principes 39

Priorités en matière de formation professionnelle 25

Procédure d'interprétation et de conciliation 1

Promotion et évolution professionnelle 40

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau du recrutement 39

Protocole de fonctionnement OPCAREG 19-21

Publicité (Extension du présent avenant - Publicité) 35

Publicité - Entrée en vigueur - Extension 13

Q

Quelques principes de gestion d'OPCA 21

R

Recours au contrat à durée déterminée 3

Règles de constitution 59

Relations avec l'OPCA 18

Rémunération 11, 40

Rémunération des salariés à temps partiel 11

Rémunération des salariés occupés à temps partiel 3

Rémunération des salariés occupés à temps plein 3

Revalorisation des prestations en cours de service 35

Revalorisation des salaires pour 2017 52

Revalorisation des salaires pour 2018 41, 53

Revalorisation des salaires pour 2019 54

Revalorisation des salaires pour l'année 2015 51

Revalorisation des salaires pour l'année 2016 52

Revalorisation salariale au 1er janvier 2007 46

Revision 1, 41

Revision (Dénonciation - Revision) 37

Revision (Durée - Dépot - Revision) 19

Revision - Dénonciation (Durée - Revision - Dénonciation) 13

Revision annuelle des minima conventionnels 3

Revision de l'accord 27

Revision des minima conventionnels 12

Rupture du contrat de travail 7, 12

S

Salaires 43, 46, 47, 49-51

Salaires (Annexe IX) 44

Salaires (Annexe IX.1) 44

Salaires (Annexe IX.2) 45

Salaires (Annexe IX.2). 45

Salaires (Annexe IX.3) 45

Salaires (Annexe IX.4) 46

Salaires (Annexe VIII) 44

Salaires au 1er juin 2009 48

Salaires au 1er septembre 1991 44

Salaires au 1er septembre 2009 49

Section 1 Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes 39

Section 2 Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes 39

Section 3 Dispositions finales 40

Securisation juridique 43

Suivi de l'accord 27

T

Tableau de correspondance entre coefficients et niveaux (Grilles hiérarchiques

- tableau de correspondance entre coefficients et niveaux) 17

Texte de base 1, 54

TITRE Ier

- Les services apportés par le réseau France OPCAREG 19

Titre Ier Personnel couvert 32

TITRE II

- Le role des instances impliquees dans ce protocole et leur articulation 20

Titre II Garanties 32

TITRE III

- Les regles de mutualisation et de determination des fonds affectes aux entreprises 3 D 21

Titre III Cotisations 35

TITRE IV

- L'application du protocole 21

Titre IV Date d'entree en vigueur et extension 35

Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 38

Travail de nuit 5

Travail du dimanche et des jours feriers 5

Tutorat 4, 12

V

V. - Fonctionnement 19

VI. - Duree - Depot - Revision 19

Visite medicale d'embauche 3

