

# DESINFECTION DESINSECTISATION DERATISATION

Brochure : 3260, IDCC : 1605

Produits antiparasitaires, désinfectants



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Champ d'application professionnel	Désinfection, Désinsectisation, Dératisation (3D)
Champ d'application géographique	National
Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers Employés Agents de maîtrise Techniciens Cadres
Date de génération	27/12/2007
Date de génération de Legifrance	25/10/2007

# Sommaire

<u>Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D), signée le 5 juin 1991. En vigueur le 1er janvier 1992. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.</u>	6
<u>Convention collective nationale du 1 septembre 1991</u>	6
<u>Préambule</u>	6
<u>Champ d'application.</u>	6
<u>Durée de la convention - Dénonciation et révision.</u>	7
<u>Avantages acquis.</u>	7
<u>Procédure d'interprétation et de conciliation.</u>	7
<u>Révision.</u>	7
<u>Droit syndical et liberté d'opinion.</u>	8
<u>Délégués du personnel - comité d'entreprise.</u>	9
<u>Embauchage.</u>	9
<u>Période d'essai.</u>	10
<u>Recours au contrat à durée déterminée.</u>	10
<u>Visite médicale d'embauche.</u>	11
<u>Rémunération des salariés occupés à temps plein.</u>	11
<u>Rémunération des salariés occupés à temps partiel.</u>	11
<u>Horaires de travail.</u>	12
<u>Négociation annuelle et commissions paritaires.</u>	12
<u>Révision annuelle des minima conventionnels.</u>	12
<u>Egalité professionnelle.</u>	13
<u>Apprentissage - Formation professionnelle.</u>	13
<u>Tutorat.</u>	14
<u>Classification professionnelle.</u>	14
<u>Evolution de carrière.</u>	15
<u>Maladie et accidents 'non professionnels'.</u>	15
<u>Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties.</u>	16
<u>Travail du dimanche et des jours fériés.</u>	16
<u>Travail de nuit.</u>	16
<u>Astreintes.</u>	16
<u>Ancienneté.</u>	17
<u>Absence.</u>	17
<u>Maladie et accidents 'non professionnels'.</u>	18
<u>Prime d'ancienneté.</u>	19
<u>Indemnité de déplacement en France métropolitaine.</u>	19
<u>Rupture du contrat de travail.</u>	20
<u>Congés pour événements de famille.</u>	22
<u>Congé supplémentaire.</u>	22
<u>Jours fériés.</u>	22
<u>Hygiène et sécurité.</u>	23
<u>Dépôt.</u>	23
<u>Date d'application.</u>	23
<u>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation. Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004</u>	24
<u>Lettre d'adhésion de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective. Lettre d'adhésion du 11 juillet 2005</u>	25
<u>Lettre d'adhésion de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation. Lettre d'adhésion du 13 juillet 2005</u>	26
<u>Modification d' Avenant du 11 juillet 2005</u>	27
<u>Dispositions modifiées.</u>	27
<u>Codification.</u>	28
<u>Droit syndical et liberté d'opinion.</u>	29



<u>Délégués du personnel - Comité d'entreprise.</u>	29
<u>Embauchage.</u>	29
<u>Période d'essai.</u>	29
<u>Contrat à durée déterminée.</u>	29
<u>Rémunération.</u>	29
<u>Rémunération des salariés à temps partiel.</u>	30
<u>Horaires de travail.</u>	30
<u>Négociation annuelle.</u>	30
<u>Révision des minima conventionnels.</u>	30
<u>Egalité professionnelle.</u>	30
<u>Tutorat.</u>	31
<u>Classification.</u>	31
<u>Evolution de carrière.</u>	31
<u>Changement de domicile du salarié.</u>	31
<u>Absence.</u>	31
<u>Rupture du contrat de travail.</u>	31
<u>Congés pour événements de famille.</u>	32
<u>Impérativité du présent accord.</u>	32
<u>Durée - Révision - Dénonciation.</u>	32
<u>Publicité - Entrée en vigueur - Extension.</u>	32
<u>Classifications.</u>	33
<u>Illustration des emplois et classifications par niveaux.</u>	33
<u>Classifications.</u>	35
<u>Illustration des emplois et classifications par niveaux.</u>	36
<u>Classifications.</u>	37
<u>Illustration des emplois et classifications par niveaux.</u>	38
<u>Grilles hiérarchiques : tableau de correspondance entre coefficients et niveaux.</u>	39
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté.</u>	39
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté).	39
<u>Grille applicable à compter du 1er septembre 2005.</u>	40
<u>Nouvelle grille.</u>	40
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005.</u>	40
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	41
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	42
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	42
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté supérieure à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	43
<u>Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi. Accord du 27 février 2006</u>	44
<u>Préambule</u>	44
<u>I. - Champ d'application</u>	44
<u>II. - Missions de la CPNE</u>	44
<u>III. - Relations avec l'OPCA</u>	45
<u>IV. - Composition</u>	45
<u>V. - Fonctionnement</u>	46
<u>VI. - Durée. - Dépôt. - Révision</u>	46
<u>Protocole de fonctionnement OPCAREG. Accord du 7 juin 2006</u>	48
<u>Préambule.</u>	48
<u>Objet du protocole.</u>	48
<u>TITRE Ier : Les services apportés par le réseau France OPCAREG.</u>	48
<u>Collecte des contributions.</u>	48
<u>L'instruction des dossiers et leur financement.</u>	49
<u>La sensibilisation, l'information et le conseil destinés aux entreprises de la branche 3 D.</u>	49
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.</u>	49
<u>TITRE II : Le rôle des instances impliquées dans ce protocole et leur articulation.</u>	50
<u>Les organisations signataires de la CCN 3 D.</u>	50
<u>Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche 3 D (CPNE).</u>	50

<u>La section paritaire de branche 3 D.</u>	50
<u>Le conseil d'administration de l'IPCO.</u>	50
<u>TITRE III : Les règles de mutualisation et de détermination des fonds affectés aux entreprises 3 D.</u>	51
<u>Quelques principes de gestion d'OPCA.</u>	51
<u>Les fonds collectés au titre de la professionnalisation.</u>	51
<u>Les fonds collectés au titre de la contribution ' plan de formation '.</u>	51
<u>TITRE IV : L'application du protocole.</u>	52
<u>Mise en oeuvre.</u>	52
<u>Durée et révision du protocole.</u>	52
<u>Liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF. Accord du 18 décembre 2006</u>	53
<u>Formation professionnelle tout au long de la vie. Accord du 23 novembre 2006</u>	55
<u>Préambule</u>	55
<u>Choix de l'OPCA de la branche 3D.</u>	56
<u>Instances représentatives.</u>	56
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.</u>	57
<u>La professionnalisation.</u>	57
<u>Le tutorat.</u>	59
<u>Le plan de formation.</u>	60
<u>Le droit individuel à la formation (DIF).</u>	62
<u>Priorités en matière de formation professionnelle.</u>	63
<u>L'entretien professionnel.</u>	64
<u>La VAE et le bilan de compétence.</u>	65
<u>Date d'entrée en vigueur de l'accord.</u>	65
<u>Durée de l'accord.</u>	65
<u>Caractère impératif de l'accord.</u>	65
<u>Suivi de l'accord.</u>	66
<u>Révision de l'accord.</u>	66
<u>Dénonciation de l'accord.</u>	66
<u>Dépôt et extension de l'accord.</u>	66
<u>SALAIRES</u>	68
<u>Convention collective nationale du 1 septembre 1991</u>	68
<u>Salaires au 1er septembre 1991.</u>	68
<u>(Annexe VIII) Avenant du 11 juillet 2005</u>	69
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté.</u>	69
<u>(Annexe IX) Avenant du 11 juillet 2005</u>	70
<u>Grille applicable à compter du 1er septembre 2005.</u>	70
<u>(Annexe IX.1) Avenant du 11 juillet 2005</u>	70
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1er janvier 2005.</u>	70
<u>(Annexe IX.2). Avenant du 11 juillet 2005</u>	71
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	71
<u>(Annexe IX.3) Avenant du 11 juillet 2005</u>	71
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	71
<u>(Annexe IX.4) Avenant du 11 juillet 2005</u>	72
<u>Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.</u>	72
<u>Accord du 18 décembre 2006</u>	73
<u>Revalorisation salariale au 1er janvier 2007.</u>	73
<u>Arrêtés d'extension</u>	76
<u>ARRETE du 16 janvier 1992</u>	76
<u>Arrêté portant extension de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D). JORF 31 janvier 1992.</u>	76
<u>ARRETE du 29 mars 2006</u>	77
<u>Arrêté portant extension d'un accord portant révision de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D). JORF 5 avril 2006.</u>	77
<u>ARRETE du 18 juillet 2006</u>	78
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 1er août 2006.</u>	78



<u>ARRETE du 20 octobre 2006</u>	79
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 1er novembre 2006.</u>	79
<u>ARRETE du 28 mars 2007</u>	80
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 7 avril 2007.</u>	80
<u>ARRETE du 21 juin 2007</u>	81
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 5 juillet 2007.</u>	81
<u>ARRETE du 17 juillet 2007</u>	82
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605). JORF 27 juillet 2007.</u>	82



# Convention collective nationale du 1 septembre 1991

Code APE

APE 87-10

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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 1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation et dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises qui :

- exercent, sur le territoire français, y compris les DOM, et ce, quel que soit le pays où est situé le siège social de l'entreprise, l'activité principale de mise en oeuvre de produits antiparasitaires et désinfectants :
- sont répertoriées sous la rubrique 74.7 Z de la nomenclature NAE.

En conséquence, sont exclus de son champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité le nettoyage des locaux et le ramonage.

## Durée de la convention - Dénonciation et révision.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : (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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

### **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, isoloirs).

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

(1) 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 éléments de la rémunération ;
- 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.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 135-7-II, du deuxième alinéa de l'article R. 320-5 et de l'article L. 122-3-1 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

## Période d'essai.

article 9 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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

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

Elle pourra être renouvelée d'une durée égale 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 pendant la période de renouvellement, un préavis devra être respecté :

- 2 semaines pour un renouvellement égal ou supérieur à 2 mois ;
- une semaine pour un renouvellement de 1 mois.

## Recours au contrat à durée déterminée.

article 10 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

Le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans les conditions définies par la loi.

Tout salarié de niveau I dont la durée cumulée des CDD dans la même entreprise et dans le même emploi atteint 2 ans passera automatiquement au niveau II.

La durée du CDD qui a pris fin moins de 6 mois avant la date d'embauche en CDI du même salarié au sein de la même entreprise pour le même emploi sera déduite de la période d'essai applicable au titre du CDI.

## Visite médicale d'embauche.

article 11 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 10 de la convention.

## Rémunération des salariés occupés à temps plein.

article 12 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 11 de la convention.

## Rémunération des salariés occupés à temps partiel.

article 13 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 11 de la convention.

## Horaires de travail.

article 14 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*



En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs au plan national participent à la négociation annuelle, à raison de 2 délégués au 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 2 journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, les délégués syndicaux conserveront le bénéfice de leur rémunération habituelle.

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

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

## Révision annuelle des minima conventionnels.

article 16 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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 50 entre chaque niveau d'un même groupe ;
- 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 paritaire.

## **Egalité professionnelle.**

article 17 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 12 de la convention.

## **Apprentissage - Formation professionnelle.**

article 18 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 13.

## Tutorat.

article 19 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

Dans les entreprises rattachées à la présente convention collective 3 D (dératissage, 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.

NOTA : Ancien article 14 de la convention.

## Evolution de carrière.

article 21 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

## Maladie et accidents 'non professionnels'.

article 22 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 15 de la convention.

## Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties.

article 23 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 16 de la convention.

## Travail du dimanche et des jours fériés.

article 24 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

L'activité des entreprises est diurne 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.

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 22 heures et 5 heures.

Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définie, 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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

Dans le cas où un salarié doit assurer une permanence téléphonique à son domicile, les heures de permanence ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif.

L'entreprise pourra demander au salarié d'assurer une permanence sans qu'il ait à sa disposition de poste téléphonique, si elle lui fournit un système de recherche de personnes équivalent.

Cette permanence a toujours lieu en dehors des heures d'ouverture de l'établissement (samedi et jours fériés compris).

Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime d'astreinte forfaitaire, correspondant à quatre heures de son taux horaire brut, pour une journée de permanence.

NOTA : Ancien article 19 de la convention.

## Ancienneté.

article 27 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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 en 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 à posteriori et dans

les 48 heures, sauf cas de force majeure.

NOTA : Ancien article 21 de la convention.

## Maladie et accidents 'non professionnels'.

article 29 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

### 1. Modalités pratiques

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 deux mois dans les entreprises de moins de dix salariés ;
- en deçà de trois mois dans les entreprises de dix salariés et plus.

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 dix-huit 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 dix-huit mois à trois ans :  
90 % pendant les deux premiers mois, puis,  
70 % pendant les deux mois suivants ;
- pour une ancienneté de quatre à cinq ans :  
90 % pendant les trois premiers mois, puis,  
70 % pendant les trois mois suivants ;
- pour une ancienneté de six ans et plus :  
90 % pendant les quatre premiers mois, puis,  
70 % pendant les quatre mois suivants,

sous réserve des délais de carence suivants, par période de douze mois :

- premier arrêt de maladie : deux jours de carence ;
- deuxième arrêt de maladie : trois jours de carence ;
- troisième arrêt de maladie : huit jours de carence.

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

NOTA : Ancien article 22 de la convention.

## Prime d'ancienneté.

article 30 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

Il est attribué aux salariés non cadres une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 20 de la convention collective.

Cette prime est calculée sur les appointements minima de la classification dans laquelle est classé l'intéressé et sur la base de l'horaire pratiqué.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels.

La prime d'ancienneté est inscrite séparément sur le bulletin de salaire.

NOTA : Ancien article 23 de la convention.

## Indemnité de déplacement en France métropolitaine.

article 31 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 24 de la convention.

# Rupture du contrat de travail.

article 32 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 art. 19 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

## 1. Préavis

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

- pour les ouvriers et employés :
- de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois,

dès la fin de la période d'essai.

En cas de démission du salarié, si celui-ci apporte la preuve qu'il a trouvé un nouvel emploi, la période de préavis sera ramenée à :

- 15 jours pour les ouvriers et les employés ;
- 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les cadres.



## 2. Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf faute grave, lourde ou force majeure, le salarié licencié à partir de 2 ans d'ancienneté, percevra une indemnité de licenciement qui sera calculée comme suit :

A. - Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (1) (2) :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, auquel il sera ajouté 1/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10<sup>e</sup> 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, 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou 1/3 des 3 derniers mois, à l'exclusion, dans ces 2 cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

B. (3) - Pour les cadres, ils bénéficieront d'une indemnité de licenciement après 2 ans 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 14 mois.

### 3. Recherche d'emploi

Pour rechercher un 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.

### 4. Retraite

A (4). - 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 ;
- à 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- à 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

*B. - L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié ayant atteint 60 ans si celui-ci a droit à une retraite à taux plein.*

*Le salarié ainsi mis à la retraite aura un délai de prévenance égal à la durée de son préavis et bénéficiera 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 (5).*

C. - 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.

NOTA : (1) Point étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-4 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 janvier 1992, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 16 janvier 1992, art. 1er).

(5) Point exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

Ancien article 25 de la convention.

## Congés pour événements de famille.

article 33 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 art. 20 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

(1) Mariage 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 : 3 jours.

Décès d'un enfant : 3 jours.

Décès du père ou de la mère : 2 jours.

Décès du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours.

Décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 1 jour.

Décès d'un frère ou d'une soeur : 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.

NOTA : Ancien article 26 de la convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail et des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 en vertu desquelles l'alinéa 4 de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un PACS (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).



## Congé supplémentaire.

article 34 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 26 bis de la convention.

## Jours fériés.

article 35 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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 trois 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 jours fériés sont rémunérés sur la base de l'horaire journalier habituel de travail.

NOTA : Ancien article 27 de la convention.

## Hygiène et sécurité.

article 36 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail, en liaison avec le C.H.S.C.T. 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.

NOTA : Ancien article 28 de la convention.

## Dépôt.



article 37 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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.

NOTA : Ancien article 29 de la convention.

## Date d'application.

article 38 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.*

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

NOTA : Ancien article 30 de la convention.

# Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la désinfection, désinsectisation et dératisation. Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Organisations patronales signataires :

Syndicats de salariés signataires :

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

(en vigueur non étendu)

*Lettre d'adhésion 2004.12.06 BO conventions collectives 2005.24.*

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.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

# Lettre d'adhésion de la fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services à la convention collective. Lettre d'adhésion du 11 juillet 2005

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

(en vigueur non étendu)

*Lettre d'adhésion 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.30.*

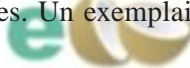
Paris, le 11 juillet 2005.

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.

# Lettre d'adhésion de la CFDT-Services à la convention collective nationale de désinfection, désinsectisation et dératisation. Lettre d'adhésion du 13 juillet 2005

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

(en vigueur non étendu)

*Lettre d'adhésion 2005.07.13 BO conventions collectives 2005.30.*

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.

# Modification d' Avenant du 11 juillet 2005

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.**

article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.**

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.**

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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

(Voir cet article).



## **Période d'essai.**

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

L'article 9 de la CCN dans sa version actuelle relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

(Voir cet article).

## **Contrat à durée déterminée.**

article 7 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.**

article 8 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 9 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 10 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

Il est inséré un nouvel [article 14](#) à la [CCN](#) relatif aux horaires de travail rédigé comme suit :

([Voir cet article](#)).

## Négociation annuelle.

article 11 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 12 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 13 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

L'égalité professionnelle fait l'objet d'un nouvel [article 17](#) rédigé comme suit :

([Voir cet article](#)).

## Tutorat.

article 14 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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

(Voir cet article).

## Classification.

article 15 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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

(Voir cet article).

## Evolution de carrière.

article 16 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.



article 17 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 18 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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

(Voir cet article).

## Rupture du contrat de travail.

article 19 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 20 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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

(Voir cet article).

## Impérativité du présent accord.

article 21 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 22 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

article 23 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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 " ( <u>DAPA</u> ).

## Illustration des emplois et classifications par niveaux.

(en vigueur étendu)

Groupe 1 (1)

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I (1)	II	III	IV	
Manoeuvre ; manutentionnaire	X	X			
Applicateur hygiéniste ou technicien :	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.
- débutant		X			
- confirmé			X		
- hautement qualifié (niveau IV)				X	
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 (2)				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 un 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 (3)	X	X			Personnel exécutant des travaux de secrétariat tels que : - dactylographe ; - correspondancière ; - 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 ...

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I (1)	II	III	IV	
Employé administratif					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.
- débutant	X				
- de confirmé à qualifié		X	X	X	
Personnel comptable					
Aide comptable :	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.
- débutant		X			
- confirmé			X	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).

(1) Au-delà de 2 ans d'activité continue au niveau I, il y a passage au niveau II.

(2) Au-delà d'une année d'activité continue au niveau I, un commercial passe à un niveau supérieur.

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).



## Classifications.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

### 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.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	QUALIFICATION	DEFINITION DES EMPLOIS
Niveau VI	250	Idem	<p>(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)</p> <p>Salarié ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions dans des situations variées et complexes.</p> <p>Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe I.</p> <p>Planifie les tâches et assure la répartition du travail.</p>
Niveau VII	280	Idem	<p>(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)</p> <p>Salarié qualifié dont l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes.</p> <p>Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe I.</p> <p>C'est l'expérience qui le différencie du niveau VI précédent.</p>
Niveau VIII (Assimilé cadre)	300	Idem	<p>(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

## Illustration des emplois et classifications par niveaux.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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	X	X	X	X	
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	

## Classifications.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.*

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 imparti.  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.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI
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.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

### Groupe 3

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU				OBSERVATIONS	
	IX	X	XI	XII		
Commercial "Senior"	X	X			(1)	
Ingénieur commercial						
Assistant de direction	X	X				
Attaché ou cadre de direction	X	X				
Chef comptable	X	X				
Responsable d'agence	X	X				
Responsable régional						
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.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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)
GROUPE 3 Cadres	350	9
	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).

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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).

## Grille applicable à compter du 1er septembre 2005.

### Nouvelle grille.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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).

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

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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. (G2 - G1)	Echel. (Diff/3)	Applicable au		
			de 3 à 6 ans = 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							
Niveau XI	4 179,67	4 179,67							
Niveau XII	4 822,70	4 822,70							

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.

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

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.



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. (G2 - G1)	Echel. (Diff/3)	Applicable au		
			de 6 à 9 ans = 6%				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							
Niveau XI	4 179,67	4 179,67							
Niveau XII	4 822,70	4 822,70							

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.

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

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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. (G2 - G1)	Echel. (Diff/3)	Applicable au		
			de 9 à 12 ans = 9 %				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							
Niveau XI	4 179,67	4 179,67							
Niveau XII	4 822,70	4 822,70							

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.

## Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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. (G2 - G1)	Echel. (Diff/3)	Applicable au		
			de 12 à 15 ans = 12 %				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							
Niveau XI	4 179,67	4 179,67							
Niveau XII	4 822,70	4 822,70							

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.

## Minima catégoriels et primes d'ancienneté supérieure à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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. (G2 - G1)	Echel. (Diff/3)	Applicable au		
			supérieure à 15 ans = 15 %					01-09-2005	01-09-2006
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	171,02	190,18	19,16	6,39	177,41	183,79	190,18
Niveau III	1 207,21	1 317,88	181,08	197,68	16,60	5,53	186,61	192,15	197,68
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	201,20	205,18	3,98	1,33	202,53	203,85	205,18
Niveau V	1 486,73	1 486,73	223,01	223,01					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	247,79	247,79					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	277,52	277,52					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	297,35	297,35					
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							
Niveau XI	4 179,67	4 179,67							
Niveau XII	4 822,70	4 822,70							

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.

# Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi. Accord du 27 février 2006

Organisations patronales signataires :

La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D),

Syndicats de salariés signataires :

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,

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

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



(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

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

## II. - Missions de la CPNE

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

### 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**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

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**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

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

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

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



(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.02.27 BO conventions collectives 2006.17 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.*

### 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 a 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.



# Protocole de fonctionnement OPCAREG. Accord du 7 juin 2006

Organisations patronales signataires :

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),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des transports CGT ;  
La FEETS-FO ;  
La fédération des services CFDT ;  
Le SNCTAN CFE-CGC,

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## Préambule.

### Objet du protocole.

article 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 2 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.**

article 3 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.**

article 4 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.**

article 5 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 6 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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).

article 7 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 8 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 9 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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 Ier 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, définis au titre Ier.

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

### **Quelques principes de gestion d'OPCA.**

article 10 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.**

article 11 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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 '.**

article 12 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 13 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.

article 14 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.06.07 BO conventions collectives 2006.40.*

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.



# Liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF. Accord du 18 décembre 2006

Organisations patronales signataires :

Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D).

Syndicats de salariés signataires :

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.

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.12.18 BO conventions collectives 2007.3 étendu par arrêté du 21 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.*

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 ...



#### Eléments 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.

# Formation professionnelle tout au long de la vie. Accord du 23 novembre 2006

Organisations patronales signataires :

Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.

Syndicats de salariés signataires :

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.

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

## Choix de l'OPCA de la branche 3D.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

Pour la gestion des fonds de formation des entreprises de la branche, les parties signataires désignent l'OPCIB-IPCO comme *seul* (1) organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), à compter du 1er janvier 2007, pour une période initiale de 2 ans, renouvelable par tacite reconduction dans les conditions fixées à l'article 14 du protocole de fonctionnement signé le 7 juin 2006, rédigé comme suit :

" 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 d'un courrier recommandé avec accusé de réception. Il ne peut être interrompu en cours de période de 2 années ".

Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail. A la date de la rédaction de l'accord, les fonds que chaque entreprise a l'obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivants :

(2)

POURCENTAGE DE LA MASSE salariale légalement affecté à la collecte des fonds de formation	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 salariés et plus	CARACTERE obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA
Professionnalisation	0,15 %	0,5 %	Obligatoire sur le tout
Plan de formation	0,40 %		Obligatoire sur le tout
Plan de formation		0,9 %	L'entreprise est libre de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement

Au sein de l'OPCIB-IPCO, il est également créé une section professionnelle paritaire " 3D ". Cette section professionnelle est chargée de gérer les fonds collectés conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts de l'OPCIB-IPCO au sein des sections financières agréées (professionnalisation ; formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et formation continue des entreprises de 10 salariés et plus).

(1) Terme exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-13, alinéa 1er du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

(2) Tableau étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

## Instances représentatives.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.**

article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*



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.**

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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 <u>SMIC</u> 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.

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.**

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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).

article 7 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

(1) 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).

## Priorités en matière de formation professionnelle.

article 8 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 9 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 10 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 11 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*



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.

article 12 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Caractère impératif de l'accord.

article 13 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 14 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 15 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 16 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.

article 17 (en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.11.23 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007.7 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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.



# SALAIRES

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## Convention collective nationale du 1 septembre 1991

### Salaires au 1er septembre 1991.

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1991.09.01 en vigueur le 1er janvier 1992 étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992*

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.



# SALAIRES

Organisations patronales signataires :  
Chambre syndicale des entreprises, désinfection, désinsectisation et dératisation (3 D).

Syndicats de salariés signataires :  
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.

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## (Annexe VIII) Avenant du 11 juillet 2005

### Minima catégoriels et primes d'ancienneté.

(en vigueur non étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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).

# SALAIRES

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## (Annexe IX) Avenant du 11 juillet 2005

### Grille applicable à compter du 1er septembre 2005.

(en vigueur non étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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).

## (Annexe IX.1) Avenant du 11 juillet 2005

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

(en vigueur non étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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					

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 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.

## (Annexe IX.2). Avenant du 11 juillet 2005

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

(en vigueur non étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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.

## (Annexe IX.3) Avenant du 11 juillet 2005

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

(en vigueur non étendu)

Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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.

## (Annexe IX.4) Avenant du 11 juillet 2005

### Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1er septembre 2005.

(en vigueur non étendu)



Crée par avenant 2005.07.11 BO conventions collectives 2005.40.

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.

# SALAIRES

Organisations patronales signataires :  
Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3 D).

Syndicats de salariés signataires :  
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.

Code APE	APE 87-10
----------	-----------

## Accord du 18 décembre 2006

### Revalorisation salariale au 1er janvier 2007.

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2006.12.18 BO conventions collectives 2007.4 étendu par arrêté du 28 mars 2007 JORF 7 avril 2007.*

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		REVALORISATIO N 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.								

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	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	Prime d'ancienneté non applicable au groupe 3.									
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										

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.



(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2006.12.18 BO conventions collectives 2007.4.*

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	Prime d'ancienneté non applicable au groupe 3.									
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										

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.

# ARRETE du 16 janvier 1992

## Arrêté portant extension de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D). JORF 31 janvier 1992.

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1992.01.16 JORF 31 janvier 1992.*

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation et ses deux annexes du 5 juin 1991, à l'exclusion des termes : " plus de " figurant au premier alinéa du paragraphe Comité d'entreprise de l'article 7.

Le point 3 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail.

Le point A du paragraphe 2 de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le point A du paragraphe 3 de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'article 26 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'annexe II sur les salaires est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des annexes susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

# ARRETE du 29 mars 2006

## Arrêté portant extension d'un accord portant révision de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D). JORF 5 avril 2006.

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.03.29 JORF 5 avril 2006.*

### Article 1er

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 juillet 2005 portant révision de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion, à l'article 19 (Rupture du contrat de travail), des stipulations modifiant le B du point 4 (Retraite) de l'article 32 de la convention collective nationale, comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

A l'article 5 (Embauchage), les stipulations modifiant l'article 8 de la convention collective nationale sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 135-7-II, du deuxième alinéa de l'article R. 320-5 et de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

A l'article 19 (Rupture du contrat de travail), les stipulations modifiant le point A (Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents) du 2 (Indemnité de licenciement) de l'article 32 de la convention collective nationale sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail.

A l'article 19 (Rupture du contrat de travail), les stipulations modifiant le point B (Pour les cadres) du 2 de l'article 32 précité sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail.

A l'article 20 (Congés pour événements de famille), les stipulations modifiant l'article 33 de la convention collective nationale, sont étendues sous réserve de l'application combinée des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail et des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 en vertu desquelles l'alinéa 4 de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un PACS.

Le groupe 1 de l'annexe 2 (Illustrations des emplois et classifications par niveaux) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations 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° 2005/40, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

# ARRETE du 18 juillet 2006

## **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 1er août 2006.**

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.07.18 JORF 1er août 2006.*

Article 1er

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 17 janvier 2006 de revalorisation salariale conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2006/6, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# ARRETE du 20 octobre 2006

## **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 1er novembre 2006.**

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.10.20 JORF 1er novembre 2006.*

Article 1er

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 27 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. 

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/17, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# ARRETE du 28 mars 2007

## **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 7 avril 2007.**

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2007.03.28 JORF 7 avril 2007.*

Article 1er

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 18 décembre 2006 relatif à la revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. 

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/4, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

# ARRETE du 21 juin 2007

## **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (n° 1605). JORF 5 juillet 2007.**

article 1 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2007.06.21 JORF 5 juillet 2007.*

Article 1er

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 18 décembre 2006 relatif à la liste des formations prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. 

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/3, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

# ARRETE du 17 juillet 2007

## Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (n° 1605). JORF 27 juillet 2007.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2007.07.17 JORF 27 juillet 2007.*

### Article 1er

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 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le cadre de la convention collective nationale susvisée à l'exclusion :

- du terme : " seul " de l'article 1er, 1er alinéa, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-13, alinéa 1er du code du travail ;

- de l'article 7, dernier alinéa, comme étant contraire aux articles L. 120-2 et L. 120-4 du code du travail ;

- de l'article 15, alinéa 3, 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 ;

Le tableau afférent au 4e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires.

Le paragraphe de l'article 4.1 relatif à la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, alinéa 2, du code du travail.

L'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 6, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.