
Déchets (activités de)

BROCHURE JO 3156

IDCC 2149

Convention collective nationale du 11 mai 2000 révisée par Avenant n° 62 du 16 avril 2019

[Étendue par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension concernant la Convention, à l'exception des dispositions particulières prévues aux différents titres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Préambule

Aux termes de ces travaux d'actualisation à droit constant, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que la branche peut se saisir de la faculté prévue à l'article L. 2253-2 du Code du travail selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord sur les thèmes suivants :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubre.

Titre I Dispositions générales

Article 1-1 Champ d'application

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

Elle règle sur le territoire métropolitain, Corse comprise, et les départements d'outre-mer à l'exclusion de Mayotte, les rapports et conditions de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant une ou plusieurs des activités du déchet et de la propreté urbaine ainsi définies :

a) tous types de collecte, d'enlèvement et d'acheminement de déchets de toutes natures (déchets ménagers et assimilés, déchets industriels banals ou spéciaux, déchets des activités de soins, déchets ménagers spéciaux, boues,...) ;

b) toutes opérations de tri, de regroupement des déchets visés ci-dessus, (exploitation de déchetteries, d'unités de tri en vue de valorisation, de transferts, de centres de regroupement,...) ;

c) toutes opérations pratiquées sur les déchets visés ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur traitement, ou de leur élimination (exploitation d'unités de broyage, de compostage, de traitement biologique, d'incinération, de stabilisation, de décharge, de stockage,...) ;

d) tous services de nettoyage de voirie, d'infrastructures urbaines, de places, d'espaces verts, de sites naturels, et de curage des fosses et des égouts (par aspiration, balayage, lavage, salage, sablage, déneigement,...) ;

Ces activités sont référencées entre autres dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), et pour l'essentiel dans les classes 90.0A , 90.0B , et 90.0C . Sont exclues notamment les classes 37.1.Z et 37.2.Z .

Attendu que les activités de traitement et d'élimination des déchets industriels spéciaux référencées à la classe 90.0C, visées par le présent article, le sont aussi pour partie, dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques, les entreprises exerçant ces activités à titre principal et qui appliquent, à la date de signature du présent accord, ladite convention, peuvent continuer à l'appliquer.

Les entreprises exerçant à titre principal ces activités qui se créent ou développent ces dites activités après la date de signature du présent accord, devront choisir, après information du Comité social et économique, d'appliquer soit la convention collective nationale des industries chimiques, soit la présente convention. Ce choix s'effectuera par voie d'accord collectif ou, à défaut après avis des représentants du personnel.

Toutefois, lorsque ces entreprises appartiennent ou viennent à appartenir majoritairement à une ou plusieurs autres entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la présente convention, celle-ci sera alors obligatoirement applicable.

En ce qui concerne les activités d'incinération, les dispositions de l'accord du 4 novembre 1985 convenues entre le Syndicat national des activités du déchet (anciennement dénommé TACAP) et la Fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (anciennement dénommé SNEC) s'appliquent.

Les entreprises mixtes, c'est-à-dire celles exerçant des activités multiples, sont-elles aussi assujetties aux dispositions de la présente convention lorsque, par leur activité principale, elles relèvent en tout ou partie des activités énumérées ci-dessus.

Les parties signataires s'engagent à développer leurs efforts afin que la présente convention s'applique également au personnel exerçant les activités considérées dans les entreprises ou établissements qui, du fait de leur activité principale, ne relèvent pas de la présente convention.

Article 1-2 **Durée, dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec un préavis de trois mois. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

Article 1-3 **CPPNI**

Mod. par Avenant n° 69, 8 juill. 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} sept. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT.

Les missions de la commission permanente paritaire sont dévolues à la CPPNI telle que définie dans le cadre de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social dans la branche des déchets.

Article 1-4 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes.

Les parties doivent entrer en négociation dans les trois mois qui suivent la demande de révision.

L'accord est négocié et conclu en commission permanente paritaire nationale.

Article 1-5 **Convention collective antérieure**

À la date fixée pour son application, la présente convention se substituera purement et simplement à la précédente. Cependant, la mise en application de la convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, pour le personnel en activité à la date d'application de la présente convention.

Article 1-6
Date d'application

La présente convention collective prendra effet à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension la concernant, à l'exception des dispositions particulières prévues aux différents titres.

Article 1-7
Publicité

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Titre II
Conditions de travail

II-1 - Engagement et exécution du contrat de travail

Article 2-1
Recrutement

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes requises ainsi que les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

L'employeur doit respecter des procédures de recrutement conformes aux dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité définies au titre VI de la présente convention, l'employeur doit s'assurer de l'adéquation «individu-poste».

Il veillera à maintenir cette adéquation en permanence en ayant recours, notamment, aux actions de formation professionnelle visées au titre IV de la présente convention.

Article 2-2
Visites médicales obligatoires

L'employeur est tenu d'organiser les différentes visites médicales obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, auxquelles tous les salariés doivent se soumettre.

Pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, l'examen médical d'aptitude à l'embauche aura lieu, autant que possible avant la mise au travail.

Dès lors qu'ils justifient de plus de 6 mois de présence au sein de l'entreprise, les conducteurs de poids lourds, ainsi que tous les salariés appelés à conduire un véhicule poids lourd dans le cadre de leurs fonctions, seront remboursés du coût des visites médicales réglementaires et des examens complémentaires prescrits qui leur sont imposés dans le cadre de ces visites.

Le temps et les frais de transport nécessités par les visites médicales obligatoires et réglementaires sont pris en charge par l'employeur.

Article 2-3
Engagement

Tout engagement sera confirmé par écrit à l'intéressé au plus tard dans un délai d'un mois suivant le début de l'activité, au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant notamment les indications suivantes :

- l'identité des parties,
- le siège de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'emploi est exercé,
- l'emploi,
- le coefficient hiérarchique dans la classification,
- le montant et la périodicité de la rémunération,
- la date de début de la relation contractuelle,
- la durée des congés payés
- la durée du délai de préavis,
- la durée du travail,
- la référence à la présente convention.

Article 2-4

Période d'essai

Tout engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée et l'éventuel renouvellement, mentionnés dans le contrat de travail, sont définis ci-dessous :

a

ouvriers : un mois.

b

employés :

— un mois pour les employés positionnés au coefficient 100 à 110 inclus, de la grille de classification de la convention collective;

— un mois renouvelable une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties, pour les autres employés.

c

techniciens et agents de maîtrise : deux mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

d

cadres : trois mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

Tout renouvellement est notifié avant le terme de la période d'essai initiale en tenant compte du délai de prévenance légal.

Les parties devront également tenir compte du délai de prévenance légal lorsqu'elles décident de mettre fin à la période d'essai. En application des dispositions légales, le délai de prévenance est fixé comme suit :

Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
24 heures si présence < à 8 jours	24 heures si présence < à 8 jours
48 heures si présence ≥ à 8 jours et ≤ 1 mois	48 heures si présence ≤ à 8 jours
2 semaines si présence > à 1 mois	
1 mois si présence > à 3 mois	

Article 2.5

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail équivalent, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le principe de non-discrimination interdit toutes différences de traitement entre les personnes, notamment en matière d'évolution professionnelle, lorsqu'elles sont fondées directement ou indirectement sur des considérations liées au sexe. Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives à la protection de la grossesse et de la maternité.

Article 2-6

Égalité de traitement entre nationalités

Les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur nationalité, pour un travail équivalent.

Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés, quelle que soit leur nationalité, en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi qu'aux conditions de travail et d'emploi.

Article 2-7

Emploi des handicapés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés constituent un des objectifs de la politique de l'emploi dans la branche d'activité.

Les employeurs s'efforceront d'aménager et de faciliter l'accès des lieux de travail afin de permettre l'embauche de salariés handicapés à des postes susceptibles d'être compatibles avec leur handicap.

Article 2-8

Contrat de travail à durée déterminée

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

Lorsqu'un ouvrier est recruté en contrat à durée déterminée pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, incluant les 2 renouvellements.

Dans les autres cas de recours au contrat à durée déterminée, le contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2-9

Emploi à temps partiel

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Article 2.9.1

Heures complémentaires

Compte tenu des contraintes liées aux activités de la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat, mais ne peut dépasser 1/3 de cette durée. En cas de dépassement des 10 %, le taux appliqué sera le taux légal de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Article 2.9.2

Modalités de passage à temps partiel

Tout salarié souhaitant occuper un emploi à temps partiel doit en formuler la demande par écrit à son employeur. Celui-ci dispose d'un délai de deux mois pour fournir une réponse au salarié.

Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent notamment en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Lorsqu'en application de l'article L. 3123-2, du Code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

- lorsque cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés;
- lorsque la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant à l'équipe.

Article 2-10

Affectation temporaire

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire ;
- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, le salarié reçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de quatre mois ; elle peut toutefois être portée à six mois, et même au-delà, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers.

À l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi.

Article 2.11

Les astreintes

2-11-1

Définition

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Certaines activités se concrétisent par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment les unités de traitement des ordures ménagères avec ou sans récupération d'énergie s'il s'agit d'une usine d'incinération. En conséquence, il est expressément prévu la possibilité de recourir à la mise en place d'astreintes pour les salariés appelés à assurer l'entretien, la maintenance, la sécurité ou la continuité du service.

Sont exclues les activités de collecte de déchets ménagers, de collecte de déchets industriels banals ou commerciaux, les ateliers afférents à ces activités, les activités de nettoyage, les déchetteries, ainsi que les activités de l'assainissement visées dans le champ d'application de la présente convention.

2-11-2

Modalités

La participation d'un salarié aux modalités d'astreinte devra être indiquée dans le contrat de travail, ou par avenant, qui précisera :

a

Limitation des durées et périodes d'astreintes

L'astreinte est limitée à sept jours, consécutifs ou non, par période de quatre semaines. Il peut être dérogé à cette périodicité lorsque les besoins du service l'exigent et après consultation et avis du comité social et économique.

Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 24 h de repos, sans travail et sans astreinte, par période de 8 jours consécutifs et d'au moins deux dimanches libres sur quatre.

b

Rémunération du temps d'intervention

Seul le temps passé en intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Les heures d'intervention, y compris les trajets aller et retour, sont rémunérées comme des heures normales de travail, et ouvrent droit, s'il y a lieu, au paiement d'heures supplémentaires, aux repos compensateurs et aux majorations prévues par la présente convention concernant les jours fériés, le travail de nuit et du dimanche.

c

Moyens de transport et de communication - temps de trajet

Les moyens de transport seront définis par l'entreprise avec pour objectif de faciliter les déplacements du salarié ; les remboursements des frais correspondants s'effectuant selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

L'employeur veillera à utiliser des moyens de communication permettant d'offrir au salarié le plus d'autonomie possible.

Les temps de trajet seront définis sur une base forfaitaire moyenne adaptée à la réalité de chaque cas particulier.

d

Indemnisation de l'astreinte

L'indemnité est fixée à 5 % de la valeur mensuelle du point par heure d'astreinte.

e

Modalités d'information

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Article 2-12

Contingent d'heures supplémentaires

En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

— 130 heures à partir de l'année 2003.

Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel.

Article 2-13 **Changement d'établissement**

En cas de changement d'établissement prescrit par l'employeur, nécessitant pour le salarié concerné un changement de lieu de résidence, des mesures d'accompagnement devront être déterminées par accord entre les parties.

II-2 - Absences

Article 2-14 **Absences**

Les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence. Chaque absence doit donner lieu à une autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur, au plus tard dans les quarante-huit heures qui suivent la constatation de l'absence, une notification motivée précisant, dans la mesure du possible, la durée prévisible de l'absence.

Toutefois, en cas d'absence pour cas de force majeure, maladie ou accident de l'intéressé, décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, le salarié doit prévenir dès que possible l'employeur des causes de son absence.

L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

Article 2-15 **Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail**

Article 2-15-1 **Maladie**

a **Absence d'une durée au plus égale à six mois**

L'absence d'une durée continue au plus égale à six mois, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

b **Absence de plus de six mois**

En cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée de six mois, s'il s'avère nécessaire de remplacer de façon définitive le salarié dont l'absence entraîne une désorganisation de l'entreprise, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail du salarié absent, en engageant la procédure de licenciement. Le salarié conserve son droit à indemnité de licenciement.

Dans le cas où le poste serait à pourvoir de façon définitive, le salarié ayant effectué le remplacement sous contrat à durée déterminée du salarié absent bénéficiera d'une priorité d'embauché au poste qu'il occupe.

Toutefois, le salarié licencié bénéficie, jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de sa maladie, d'une priorité de réembauchage pour reprendre son ancien emploi s'il est disponible, ou à défaut un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Il conserve alors son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre un emploi.

Article 2.15.2 **Accident du travail ou maladie professionnelle**

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, subi ou contracté dans l'entreprise, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation. L'intéressé bénéficie ensuite des dispositions de l'article 2.16 de la présente convention.

Article 2-16 **Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle -Mutilés de guerre et assimilés**

Les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle, qui touchent une rente du fait de leur situation, sont conservés dans leur emploi.

S'il est constaté médicalement que le salarié n'est pas apte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de proposer au salarié un reclassement à un poste compatible avec son état physique et susceptible de lui convenir.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, en engageant la procédure de licenciement dans le délai défini par la législation en vigueur.

Les mutilés de guerre et assimilés reçoivent leur salaire sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

Article 2-17

Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions définies ci-après, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 2.17.1

Point de départ de l'indemnisation

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation est due à compter du premier jour d'absence si l'absence est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou si le salarié est hospitalisé pour maladie d'une durée d'au moins trois jours.

Dans les autres cas, l'indemnisation est due :

a) ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2) à compter du 4^e jour d'absence.

b) cadres (salariés à partir du niveau V) à compter du 1^{er} jour d'absence.

Article 2.17.2

Durée et taux d'indemnisation

La durée et le taux d'indemnisation varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour d'absence.

a

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie		Ancienneté dans l'entreprise	Accident du travail Maladie professionnelle	
	Durée de l'indemnisation	Taux		Durée de l'indemnisation	Taux
1 an < 6 ans	30 J	90 %	1 an < 3 ans	30 J	90 %
	60 J	80 %		150 J	80 %
≥ 6 ans < 8 ans	40 J	90 %	≥ 3 ans < 8 ans	60 J	90 %
	50 J	80 %		120 J	80 %
≥ 8 ans < 15 ans	90 J	90 %	≥ 8 ans < 15 ans	120 J	90 %
	30 J	80 %		60 J	80 %
≥ 15 ans < 25 ans	90 J	90 %	≥ 15 ans < 25 ans	120 J	100 %
	60 J	80 %		60 J	80 %
≥ 25 ans	180 J	90 %	≥ 25 ans	180 J	100 %

b

Cadres (salariés à partir du niveau V)

Le taux et la durée d'indemnisation sont de :

- 100 % pendant les trois premiers mois ;
- 50 % pendant les trois mois suivants.

Chacune de ces périodes de trois mois est augmentée d'un mois par cinq années de présence, avec un maximum de six mois pour chacune d'elles.

Article 2.17.3 **Rémunération à prendre en compte**

La rémunération doit s'entendre par référence au salaire de base et aux primes que les salariés auraient perçus s'ils avaient continué à travailler, à l'exclusion :

- des primes de rendement ;
- des primes d'assiduité ;
- des primes ayant un caractère autre que mensuel ;
- des primes non «proratisées» en cas d'absence ;
- les éléments non assujettis aux cotisations sociales.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance auxquels souscrit l'employeur.

En cas de subrogation, lorsque le montant des IJSS perçues par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, l'employeur est tenu de reverser la différence au salarié.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle d'autre part.

Article 2-18 **Congé annuel**

Les dispositions relatives au congé annuel sont celles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ainsi, le salarié acquiert deux jours et demi ouvrables de congé annuel par période équivalente à un mois de travail au cours de l'année de référence, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Toutefois, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale d'un mois dans l'année de référence ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Les salariés - âgés de moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente - bénéficient, en outre, des avantages prévus par la loi en matière de congés payés.

Les salariés des niveaux I à IV bénéficient, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, des congés supplémentaires suivants :

- après 10 ans de présence dans l'entreprise, un jour supplémentaire de congé ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise, deux jours supplémentaires de congé ;
- après 20 ans de présence dans l'entreprise, trois jours supplémentaires de congé ;
- après 25 ans de présence dans l'entreprise, quatre jours supplémentaires de congé ;
- après 30 ans de présence dans l'entreprise, six jours supplémentaires de congé.

Sauf accord d'entreprise, ces périodes d'absence accordées au titre de l'ancienneté ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et seront prises en dehors de la période fixée, dans l'entreprise, pour l'attribution des congés prévus par la loi.

Article 2-19 **Congés pour événements familiaux**

Mod. par Avenant n° 68, 13 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

*CGT ;
FGTE CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.*

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours
- décès du conjoint du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 3 jours
- décès d'un enfant : 5 jours
- (Avenant n° 68, 13 déc. 2020, étendu) Décès d'un enfant : 7 jours
- décès du père ou de la mère : 3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- décès d'un beau-parent : 3 jours
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours

(Avenant n° 68, 13 déc. 2020, étendu) Le salarié bénéficie d'un congé de deuil de 8 jours cumulable avec le congé pour décès en cas de décès d'un enfant selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Article 2-20 **Jours fériés**

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de jours de congés payés correspondant aux fêtes légales en vigueur à la date de signature du présent accord :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 8 Mai
- le 14 Juillet
- le 1^{er} Mai (sans condition d'ancienneté)
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 Novembre
- le jour de Noël

Le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent.

II-3 - Résiliation du contrat de travail

Article 2-21 **Durée de préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou lourde, la partie qui prend l'initiative de la rupture doit respecter un préavis dont la durée est définie ci-dessous :

a) ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- un mois ;
- deux mois, en cas de licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans.

b) (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)⁽¹⁾

(1) Les préavis prévus par l'article 2.21, auquel fait référence le premier alinéa de l'article 2.24.1 de la convention collective «Déchets» du 11 mai 2000 dans le cadre d'un départ à la retraite pour les techniciens et agents de maîtrise (2 mois) et pour les cadres (3 mois), sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L. 1234-1 du code du travail» (Arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.).

techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- deux mois.

c) (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)⁽¹⁾

(1) Les préavis prévus par l'article 2.21, auquel fait référence le premier alinéa de l'article 2.24.1 de la convention collective «Déchets» du 11 mai 2000 dans le cadre d'un départ à la retraite pour les techniciens et agents de maîtrise (2 mois) et pour les cadres (3 mois), sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L. 1234-1 du code du travail» (Arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.).

cadres (salarié à partir du niveau V) :

- trois mois.

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi :

a) ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

— deux heures par jour dans la limite de quarante heures ;

b) techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

— deux heures par jour, dans la limite de soixante heures ;

c) cadres (salariés à partir du niveau V) :

— deux heures par jour, dans la limite de quatre-vingt heures.

Des heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chacune des parties ; par accord entre ces dernières, elles peuvent être cumulées, en partie ou en totalité.

Les heures d'absences autorisées sont rémunérées comme des heures de travail effectif, uniquement en cas de licenciement.

En tout état de cause, ces autorisations d'absence sont supprimées dès lors que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Article 2-22 **Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement pour toute autre cause qu'une faute grave ou une faute lourde, il est versé au salarié comptant au moins 8 mois ininterrompus d'ancienneté dans l'entreprise une Indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité est calculée comme suit, sous réserve de l'application de dispositions égales plus favorables en vigueur ou à venir :

a **ouvriers et employés**

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

b **techniciens et agents de maîtrise**

Pour les salariés jusqu'à 10 ans d'ancienneté

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés avant plus de 10 ans d'ancienneté

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté

c
cadres

Pour les salariés jusqu'à 3 ans d'ancienneté

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés avant plus de 3 ans d'ancienneté

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans ≤ 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/2 mois par année d'ancienneté

Les taux indiqués ci-dessus s'appliquent successivement à chaque tranche d'ancienneté.

Article 2-23
Licenciement économique

En cas de licenciement individuel ou collectif résultant soit d'une réorganisation interne, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en vigueur.

Les critères à prendre en considération pour déterminer l'ordre des licenciements sont notamment :

- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés,
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile,
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur s'efforcera de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

Les intéressés bénéficieront des indemnités de licenciement prévues à l'article 2.22 de la présente convention.

En cas de licenciement économique, les salariés comptant 1 an d'ancienneté à la date de leur licenciement bénéficieront d'une priorité en cas de réembauchage pendant 2 ans, à compter de la date de rupture du contrat de travail, et s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité, dans un délai d'un an à compter de cette même date.

Article 2-24
Départ en retraite

Article 2.24.1
Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale, doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre et respecter les préavis de l'article 2.21 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Sous ces conditions, l'employeur versera à l'intéressé une indemnité dite de départ en retraite, calculée sur les bases suivantes :

- a)** ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- b)** techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.
- c)** cadres (salariés à partir du niveau V) : 2,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'inté-

ressé, tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 2.24.2 **Mise à la retraite par l'employeur**

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé d'au moins 70 ans (ou dérogation spécifiquement prévue par la loi). Avant 70 ans, cette possibilité est subordonnée à l'accord du salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Sous ces conditions, la mise à la retraite ne saurait constituer un licenciement.

La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de six mois et d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

a **Ouvriers et employés**

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

b **Techniciens et agents de maîtrise**

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

c **Cadres**

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	3/10 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même qu'en cas de départ volontaire à la retraite.

Article 2.24.3 **Départ anticipé à la retraite**

Dans le cadre d'un plan d'entreprise ou de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un départ anticipé à la retraite, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.1 ci-dessus.

Article 2.24.4 **Départ anticipé à la retraite dans le cadre des dispositions légales sur les carrés longues**

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale prévoyant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Titre III

Classification - Rémunération

III-1 - Classification

Article 3-1 **Principes**

La grille de classification a pour objet :

- de répondre aux évolutions technologiques que connaissent les activités du déchet et les métiers,
- de clarifier la classification en définissant de nouveaux emplois,
- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés,
- de valoriser et de professionnaliser les métiers des activités du déchet,
- de procéder à une revalorisation de certains emplois.

La mise en œuvre de cette grille de classification devra respecter les principes généraux suivants :

1. Cette mise en œuvre ne peut, en aucun cas, conduire à une diminution du salaire perçu par le salarié,
2. Cette mise en œuvre ne devra pas entraîner à cette occasion de déclassement d'emploi,
3. Les représentants du personnel doivent être informés et consultés sur les modalités de mise en œuvre de la grille de classification,
4. Les éventuelles difficultés qui pourraient être rencontrées lors de la mise en œuvre de la grille de classification devront faire l'objet d'examens attentifs par l'entreprise,
5. Pour accompagner la transposition dans cette grille de classification, une notice d'utilisation sera élaborée par les parties concernées par la présente convention collective,
6. En cas de difficulté d'ensemble de mise en œuvre au niveau d'une entreprise, celle-ci pourra être portée, à l'initiative de la partie la plus diligente, devant la Commission paritaire nationale d'interprétation. Ladite commission se réunira dans les conditions définies à l'article 1.3 de la présente convention.

Article 3-2 **Définition générale des emplois (non-cadres)**

Article 3.2.1 **Emplois**

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

- exploitation (collecte et activités assimilées/traitement),
- maintenance (collecte et activités assimilées/traitement),
- administration/gestion,
- études/développement.

Article 3.2.2 **Critères de classification**

Les emplois sont qualifiés à l'aide de 3 critères communs à tous, chacun des critères comportant des sous-critères.

— Connaissances :

sous-critères :

- expression écrite et orale,
- mathématiques,
- technicité dominante de l'emploi,
- bonne pratique de plusieurs technicités.

— Responsabilités :

sous-critères :

- relations commerciales,
- qualité,
- sécurité,
- animation des hommes,
- formation,

— complexité dans l'exécution.

— Autonomie :

sous-critères :

— dans la prise de décisions,

— dans l'organisation et l'exécution du travail.

Un répertoire des critères de classification est annexé à la présente convention collective (voir Annexe 2).

Article 3.2.3

Niveaux, positions et coefficients

Dans chaque emploi, le salarié est classé, en fonction des critères de classification, à un niveau et à une position auxquels correspond un coefficient.

Article 3.2.4

Évolution de carrière

Les emplois comportent en principe trois échelons, offrant aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle. L'employeur est tenu de procéder à un examen particulier de l'évolution de carrière des salariés dans la limite des besoins et des possibilités de l'entreprise :

— au plus tard, cinq ans après leur entrée dans l'entreprise,

— par la suite, selon une périodicité biennale.

Les conclusions motivées de cet examen, par référence aux critères de classification des emplois, sont communiquées individuellement au salarié concerné.

Pour évaluer l'évolution professionnelle dans un même emploi ou vers un autre emploi, il est tenu compte, notamment, des nouvelles compétences acquises par le salarié lors de formation appropriée, ou de diplôme professionnel obtenu depuis le dernier examen.

Par ailleurs, les représentants du personnel seront informés annuellement du nombre de salariés promus dans l'année à un niveau et/ou à une position supérieure dans la classification.

Article 3-3

Définition générale des emplois (cadres)

Sont considérés comme cadres, au titre de la présente convention, les personnes qui possèdent des compétences résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle, compétences qu'elles mettent en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles peuvent être amenées, par délégation du chef d'entreprise, à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, à diriger, à animer et coordonner les activités et les travaux de leurs collaborateurs, à prendre des décisions qui engagent l'organisation, l'activité et les résultats de l'entreprise.

La rémunération de chaque intéressé est fixée contractuellement en rapport avec les fonctions qu'il exerce.

Le coefficient devra être au moins égal à 170 (niveau V).

Article 3-4

Fiches emplois

Les fiches emplois correspondant aux caractéristiques usuelles et minimales de l'emploi concerné, et précisant les activités dominantes, les missions principales et les évolutions professionnelles de chaque emploi sont décrites ci-après.

Sommaire des fiches emplois

Exploitation

Collecte et activités assimilées

Équipier de collecte

Agent d'entretien d'infrastructures

Agent de centre de tri, de groupement des déchets

Agent d'accueil, de réception

Conducteur d'engin, d'équipement / Aide-opérateur

Agent de contrôle des déchets

Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage

Agent qualifié d'exploitation / Chef d'équipe / Opérateur
Agent qualifié centre de tri, de regroupement des déchets
Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets
Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation

Traitement

Agent de centre de traitement des déchets
Conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets
Agent qualifié de centre de traitement des déchets
Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets

Maintenance

Collecte et activités assimilées

Agent de maintenance
Agent qualifié de maintenance
Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance

Traitement

Agent de maintenance
Agent qualifié de maintenance
Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance

Administration / Gestion

Employé de gestion ou d'administration
Employé qualifié de gestion ou d'administration
Agent de maîtrise de gestion ou d'administration

Études / Développement

Agent d'études, de développement
Agent qualifié d'études, de développement
Agent de maîtrise d'études, de développement

Grille générale classification

NIV	POS	COEF	FILIÈRES PROFESSIONNELLES					
			EXPLOITATION		MAINTENANCE		Administration Gestion	Etudes Développement
			Collecte et activités assimilés	Traitement	Collecte et activités assimilés	Traitement		
I	1	100	• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructures • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de centre de traitement des déchets	• Agent de maintenance	• Agent de maintenance	• Employé de gestion ou d'administration	
II			• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructures • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de centre de traitement des déchets	• Agent de maintenance	• Agent de maintenance	• Employé de gestion ou d'administration	• Agent d'études, de développement
	1	104						
			• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructure • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent d'accueil, de réception	• Agent de centre de traitement des déchets • Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets	• Agent de maintenance	• Agent de maintenance	• Employé de gestion ou d'administration	• Agent d'études, de développement
	2	107	• Conducteur d'engin,					
			• Agent d'accueil, de réception • Conducteur d'engin, d'équipement/ Aide- opérateur	• Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets	• Agent qualifié de maintenance	• Agent qualifié de maintenance	• Employé de gestion ou d'administration	• Agent d'études, de développement
			• Agent de contrôle des					
			• Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage • Agent de contrôle des déchets • Conducteur d'engin, d'équipement/ Aide- opérateur	• Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Agent qualifié de maintenance	• Agent qualifié de maintenance	• Employé qualifié de gestion ou d'administration	• Agent qualifié d'études, de développement
	1	114	• Agent qualifié					
			• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage • Agent	• Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Agent qualifié de maintenance	• Agent qualifié de maintenance	• Employé qualifié de gestion ou d'administration	• Agent qualifié d'études, de développement
	2	118						
			• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent qualifié d'exploitation / Chef d'équipe / Opérateur	• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent qualifié d'exploitation / Chef d'équipe / Opérateur • Agent qualifié de centre	• Agent qualifié de maintenance	• Agent qualifié de maintenance	• Employé qualifié de gestion ou d'administration	• Agent qualifié d'études, de développement
	3	125						
			• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent qualifié d'exploitation/ Chef d'équipe/ Opérateur • Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise d'exploitation	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Agent qualifié de maintenance • Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Agent qualifié de maintenance • Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Employé qualifié de gestion ou d'administration • Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent qualifié d'études, de développement • Agent de maîtrise d'études, de développement
	4	132						
			• Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise d'exploitation • Agent de maîtrise de centre de tri, de	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent de maîtrise d'études, de développement
	1	150						
			• Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise d'exploitation • Agent de maîtrise de	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent de maîtrise d'études, de développement
IV	2	167						
V	1	170	CADRES					

NIVEAU POSITION COEFFICIENT	EQUIVALENT NIVEAU EDUCATION NATIONALE	CRITÈRES DE CLASSIFICATION			EXPLOITATION		MAINTENANCE		ADMINISTRATION GESTION	ETUDES DEVELOPPEMENT
		CONNAISSANCES	RESPONSABILITES	AUTONOMIE	Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement		
NIVEAU I										
1 Coef. 100	V	Exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissance particulières	Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité	Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent de niveau supérieur	• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructures • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de centre de traitement des déchets	Agent de maintenance	Agent de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	
NIVEAU II										
1 Coef. 104	VI-V	Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en œuvre une formation adaptée ou une expérience professionnelle correspondante	Responsabilité de la sécurité étendue au coéquipiers et aux tiers	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues	• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructures • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent d'accueil, de réception	• Agent de centre de traitement des déchets	Agent de maintenance	Agent de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement
2 Coef. 107	VI-V	Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante	Responsabilités identiques à la position 1 du niveau II	Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent	• Equipier de collecte • Agent d'entretien d'infrastructures • Agent de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent d'accueil, de réception • Conducteur d'engin, d'équipement / Aide-opérateur • Agent de contrôle des déchets	• Agent de centre de traitement des déchets • Conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets	Agent de maintenance	Agent de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement
3 Coef. 110	VI-V	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante	Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...) Animation possible d'une équipe	Prises d'initiative liées aux attributions	• Agent d'accueil, de réception • Conducteur d'engin, d'équipement / Aide-opérateur • Agent de contrôle des déchets • Conducteur de matériel de collect, d'enlèvement, de nettoyage	• Conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement
NIVEAU III										
1 Coef. 114	IV	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante	Responsabilité de sensibilisation du personnel à la qualité, à la formation, à la sécurité	Autonomie identique à la position 3 du niveau II	• Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage • Agent de contrôle des déchets • Conducteur d'engin • Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur • Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets	• Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
2 Coef. 118	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par formation adaptée, soit par une expérience professionnelle approfondie	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe	Prises de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations courantes	• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage • Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur	• Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
3 Coef. 125	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par formation adaptée, soit par une expérience professionnelle approfondie	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe	Prises de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations rencontrées	• Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur	• Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
4 Coef. 132	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des technicités relatives à l'emploi, technicités acquises soit par une formation, soit par une très forte expérience professionnelle	Responsabilité de suggérer à la hiérarchie des actions de différentes natures (sécurité, qualité, productivité, communication...)	Organisation et exécution du travail en fonction des résultats à atteindre	• Agent d'entretien de centre de tri, de regroupement des déchets • Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur • Technicien ou opérateur confirmé/Agent de maîtrise d'exploitation • Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets • Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Agent qualifié de maintenance • Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Agent qualifié de maintenance • Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Employé qualifié de gestion ou d'administration • Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent qualifié d'études, de développement • Agent de maîtrise d'études, de développement
NIVEAU IV										
1 Coef. 150	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des technicités diverses acquises par une formation et une pratique de l'activité exercée	Responsabilité de l'animation d'une équipe, de la formation, de la sécurité, des relations commerciales ou techniques avec les clients, les fournisseurs ou les usagers	Prise de décision face à des situations complexes	• Technicien ou opérateur confirmé/Agent de maîtrise d'exploitation • Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets • Agent qualifié de centre de traitement des déchets	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent de maîtrise d'études, de développement
2 Coef. 167	IV-BAC	Exécution et coordination de travaux nécessitant une totale maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une expérience de l'activité exercée	Participation à l'élaboration des décisions où s'étend sa compétence	Grande autonomie et contrôle des résultats de l'équipe	• Technicien ou opérateur confirmé/Agent de maîtrise d'exploitation • Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets	• Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	• Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	• Agent de maîtrise d'études, de développement

Filière : Exploitation - Emploi : Équipier de collecte - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il collecte

Missions principales

Ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- S'assurer du bon fonctionnement des équipements et du matériel confiés.
- Veiller à une manipulation conforme à chaque type de récipients de collecte.
- Collecter les déchets (chargement, ramassage...) en veillant à la propreté des lieux.
- Savoir, le cas échéant, reconnaître la nature des principaux produits collectés afin d'assurer l'efficacité des différentes collectes.

- Avertir, dès qu'il en a connaissance, le conducteur en cas d'anomalies constatées relatives aux équipements et / ou à la collecte.
- Savoir renseigner les usagers sur les caractéristiques générales de la collecte.
- Signaler les récipients défectueux.

Sécurité :

- Respecter les règles d'exploitation et de sécurité tant pour soi-même qu'à l'égard d'autrui avec une vigilance particulière pour la sécurité des coéquipiers.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour les zones d'intervention selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'équipier de collecte

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	2	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	-			
			Complexité dans l'exécution	-			
2	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
3	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Activités dominantes

Il entretient

Missions principales

Ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- S'assurer du bon fonctionnement des équipements et du matériel confiés.
- Savoir apprécier les conditions d'intervention et adapter son action en conséquence.
- Mettre en œuvre les techniques de nettoyage ou d'entretien adaptées aux exigences de qualité liées à la nature des infrastructures.
- Respecter les modes opératoires.
- Utiliser les produits appropriés.
- Veiller aux bonnes relations avec le public.

Sécurité :

- Respecter les règles d'exploitation et de sécurité. Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.
- Rester maître de son matériel ou de ses accessoires afin de préserver la sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour les zones d'intervention.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'entretien d'infrastructures

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	-			
			Complexité dans l'exécution	-			
2	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	2	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent de centre de tri, de regroupement des déchets - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il trie / Il regroupe / Il conditionne

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques : centre de tri, de regroupement,...

Exécution :

- Connaître et identifier la nature des déchets.
- Séparer les principales catégories de composants de manière à distinguer les matières recyclables (carton, bois, métaux, plastique...) des résidus à incinérer ou à stocker.
- Assurer la réception des déchets et surveiller la bonne alimentation des installations.
- Veiller au respect de la propreté de son environnement de travail.
- Être capable d'agir, conformément aux règles prescrites, face à toute anomalie.

Sécurité :

- Se conformer aux règles d'exploitation et de sécurité: porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la signalisation incendie...
- Veiller à la sécurité tant à l'égard de soi-même qu'à l'égard d'autrui, en étant particulièrement attentif aux risques découlant de la circulation des véhicules et engins.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de centre de tri, de regroupement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	-	Formation	-			
			Complexité dans l'exécution	-			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
2	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	2	104
	Mathématiques	1	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
3	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent d'accueil, de réception - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il accueille / Il contrôle / Il informe

Missions principales

Ses activités s'exercent sur un lieu de regroupement de déchets : déchetterie, centre de transfert, centre de stockage,...

Exécution :

Assurer le gardiennage et la surveillance du site :

- Ouvrir et fermer le site.
- N'accueillir que les utilisateurs autorisés et les guider sur le site.
- Renseigner les utilisateurs sur le fonctionnement du site et la gestion des déchets.
- Indiquer aux utilisateurs les règles de circulation à l'intérieur du site.
- Percevoir, le cas échéant, des encaissements.
- Identifier, contrôler les apports, conseiller les utilisateurs sur le tri des déchets et si nécessaire refuser les apports non conformes.
- Gérer les mouvements : peser et enregistrer les véhicules au moyen du matériel informatique le cas échéant, indiquer les lieux de déchargement, assurer la gestion des entrées et sorties de déchets.
- Veiller à la propreté globale du site et des abords.
- Gérer les incidents matériels et relationnels.

Sécurité :

- Se conformer aux règles d'exploitation et de sécurité: porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la signalisation incendie...
- Veiller à la sécurité tant à l'égard de soi-même qu'à l'égard d'autrui, en étant particulièrement attentif aux risques découlant de la circulation des véhicules et engins.

Qualité :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'accueil, de réception

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	104
	Mathématiques	1	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	2			
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		-	Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2		2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		2	Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
		2	Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Conducteur d'engin, d'équipement / Aide-opérateur - Collecte et activités assimilées

Activité dominante

Il manœuvre un engin ou un équipement

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques, sur le domaine public ou privé.

Exécution :

— Mettre en œuvre des méthodes adaptées pour effectuer des opérations de transfert, tri, stockage, terrassement, curage et pompage d'égouts,...

- Vérifier la nature des déchets et informer la hiérarchie si le déchet est estimé non conforme à la catégorie de l'installation.
- Utiliser l'outil de travail et/ou l'équipement de manière appropriée.
- Vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder, le cas échéant, à leur nettoyage.
- Rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident.

Sécurité :

- Veiller au respect des règles d'exploitation et des consignes de sécurité afin d'éviter tout accident aux personnes,
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.
- Veiller au bon état des équipements de sécurité et signaler à sa hiérarchie toutes les anomalies constatées.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		-	Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	3	110
	Mathématiques	2	Qualité	2		2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3	Prise de décision		
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	2			
		2	Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	3			

Activité dominante

Il contrôle

Missions principales

Ses activités s'exercent sur les sites de regroupement ou de traitement de déchets.

Exécution :

- Contrôler la conformité des déchets avant leur mise en stockage.
- Effectuer des prélèvements d'échantillons sur les déchets réceptionnés, pour analyse.
- Surveiller l'évolution des déchets stockés pendant ou après l'exploitation de l'installation de stockage de déchets.
- Veiller à l'entretien des installations de contrôle et du matériel de dépollution (installation de biogaz, traitement des lixiviats,...)
- Gérer les incidents matériels.

Sécurité :

- Respecter les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées,
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de contrôle des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2		2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	2			
		2	Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il conduit un matériel adapté à son activité

Missions principales

Ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- Respecter les consignes des services (itinéraires, horaires...).
- Respecter la réglementation routière.
- Collecter, en tenant compte de la nature des déchets.
- Savoir reconnaître la nature des produits collectés pour procéder aux différentes collectes sélectives.
- Assurer le nettoyage des infrastructures en utilisant les techniques appropriées.
- Savoir utiliser différentes techniques de nettoyage.
- Vérifier la qualité du travail de l'équipe, notamment la propreté des lieux.
- Utiliser l'outil de travail de manière appropriée.
- Vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder, le cas échéant, à leur nettoyage.
- Rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident.
- Compléter et utiliser tout document administratif remis par l'entreprise ou un tiers intervenant.
- Avoir de bonnes relations avec les équipiers, les riverains ou les clients.

Sécurité :

- Mettre en œuvre les consignes de sécurité et les actions nécessaires de façon à préserver sa sécurité, celle de ses équipiers et celle des tiers.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de

nettoiemnt

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	2	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	3	Prise de décision	2	
		2	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	2	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent qualifié d'exploitation/ Chef d'équipe/ Opérateur - Collecte et activité assimilées

Activités dominantes

Il organise / Il contrôle

Mission principales

Ses activités s'exercent en tous lieux.

Exécution :

En plus de ses propres activités, et de par son professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- Organiser les moyens nécessaires à l'exécution du travail en équipe,
- Transférer le savoir-faire,
- Contrôler le travail effectué dans le cadre de consignes d'exploitation précises et détaillées,
- Gérer les stocks de matériel.

Sécurité :

- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées,
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets - Collecte et activité assimilées

Activité dominantes

Il organise / Il contrôle / Il conduit les installations

Mission principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

En plus de ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- Assurer et contrôler l'exécution prévue du travail.
- Assurer seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements.
- Respecter et faire respecter la propreté du site.
- Signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée.
- Assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.

Sécurité :

- Organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes.
- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	3			
4	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets - Collecte

et activités assimilées**Activités dominantes**

Il organise / Il contrôle / Il gère

Mission principales**Exécution :**

- Assurer la responsabilité technique du centre de tri ou de regroupement.
- Organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes.
- Contrôler la bonne exécution des tâches, la qualité du travail.
- Proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes.
- Assurer la remontée des informations.
- Entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues.
- Participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget.
- Suivre les ratios d'exploitation.
- Responsable des opérations d'entretien préventif, de la maintenance et du renouvellement.

Sécurité :

- Proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.
- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	150
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	4	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4			
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	4			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Exploitation - Emploi : Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise d'exploitation - Collecte et activité et assimilées

Activités dominantes

Il organise / Il contrôle / Il gère

Mission principales

Exécution :

- Organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes.
- Contrôler en permanence la bonne exécution des tâches, la qualité du travail.
- Proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes.
- Assurer la remontée des informations.
- Entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues.
- Participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget.
- Suivre les ratios d'exploitation.

Sécurité :

- Proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.
- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise

d'exploitation

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	3	Qualité	4	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	4	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4			
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	4			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent de centre de traitement des déchets - Traitement

Activités dominantes

Il participe à une activité de traitement

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques : centre de traitement des déchets,...

Exécution :

- Connaître et identifier la nature des déchets.
- Séparer les principales catégories de composants de manière à distinguer les matières recyclables (carton, bois, métaux, plastique...) des résidus à incinérer ou à stocker.
- Assurer la réception des déchets et surveiller la bonne alimentation des installations (gestion de la fosse, chargement des fours pour les usines d'incinération, etc.).
- Veiller au respect de la propreté de son environnement de travail.

— Être capable d'agir, conformément aux règles prescrites, face à toute anomalie.

Sécurité :

— Se conformer aux règles d'exploitation et de sécurité: porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la signalisation incendie,...

— Veiller à la sécurité tant à l'égard de soi-même qu'à l'égard d'autrui, en étant particulièrement attentif aux risques découlant de la circulation des véhicules et engins.

Qualité :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de centre de traitement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail		100
	Mathématiques	1	Qualité	2		1	
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	-			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	2	Prise de décision	1	
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Animation des hommes	1			
			Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
3	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	2			
			Animation des hommes	1			
			Formation	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Complexité dans l'exécution	1			

Filière : Exploitation - Emploi : Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets - Traitement

Activités dominantes

Il manœuvre un engin ou un équipement

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

- Mettre en œuvre des méthodes adaptées pour transférer, trier, stocker, effectuer le terrassement...
- Utiliser un ou plusieurs ponts roulants ou engins dans le but d'assurer le gerbage dans la fosse, l'alimentation des trémies, l'évacuation des résidus ultimes.
- Vérifier la nature des déchets et informer la hiérarchie si le déchet est estimé non conforme à la catégorie de l'installation.
- Utiliser l'outil de travail de façon appropriée (grappin, pont roulant...).
- Vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder à leur nettoyage.
- Rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident.

Sécurité :

- Veiller au respect des règles d'exploitation et des consignes de sécurité afin d'éviter tout accident aux personnes.
- Veiller au bon état des équipements de sécurité et signaler à sa hiérarchie toutes les anomalies constatées.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	1			
			Formation	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	1			
			Formation	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	3	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3			
			Animation des hommes	1			
			Formation	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent qualifié de centre de traitement des déchets - - Traitement

Activités dominantes

Il organise / Il contrôle / Il conduit les installations

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

Outre ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- Assurer et contrôler l'exécution prévue du travail.
- Assurer seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements.
- Respecter la propreté du site.
- Signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée.
- Assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.
- Vérifier le bon fonctionnement des matériels.

Sécurité :

- Organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes. Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.
- Respecter et faire respecter les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle d'agent qualifié de centre de traitement des déchets

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	114
	Mathématiques	3	Qualité	2	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
			Animation des hommes	2			
			Formation	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	2			
			Formation	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
			Formation	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	3			
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
			Formation	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	3			
5	Expression écrite et orale	4	Relations commerciale	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	3			
			Animation des hommes	3			
			Formation	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Maintenance - Emploi : Agent de maintenance - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il assure la maintenance

Missions principales

Exécution :

- Exécuter les tâches relatives à la maintenance, en respectant les consignes données ; le cas échéant, effectuer les travaux préparatoires, participer aux réparations...
- Veiller à la propreté, au bon état de l'outillage et à la sécurité sur les lieux de travail.
- Assurer la remontée des informations en rendant compte des anomalies constatées.

Sécurité :

- Respecter les règles d'exploitation et de sécurité, porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maintenance (collecte et activités assimilées)

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	1	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	1	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1			
			Animation des hommes	1			
			Formation	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1			
			Animation des hommes	1			
			Formation	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Complexité dans l'exécution	1			
3	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1			
			Animation des hommes	1			
			Formation	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Maintenance - Emploi : Agent qualifié de maintenance - Collecte et activités assimilées

Activités dominantes

Il assure l'entretien technique, la réparation / Il diagnostique / Il contrôle

Missions principales

Exécution :

- Mettre en œuvre les techniques possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation de : matériels et des équipements.
- Garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention.
- Diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les action correctrices.
- Se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité.
- Coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe.
- Participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter les équipement de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines).
- Signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance (collecte et activités assimilées)

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
4	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	3	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	3			
5	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	3	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Exploitation - Emploi : Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets - Traitement

Activités dominantes

Il organise / Il contrôle / Il gère

Missions principales

Exécution :

- Assurer la responsabilité technique du centre de tri, de traitement ou de regroupement.
- Organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes.
- Contrôler la bonne exécution des tâches, la qualité du travail effectué.
- Proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes.
- Assurer la remontée des informations.
- Entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues.
- Participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget.

- Suivre les ratios d'exploitation.
- Responsable des opérations d'entretien préventif, de la maintenance et du renouvellement du stock des pièces.

Sécurité :

- Proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.
- Respecter et faire respecter les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées.
- Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de centre de traitement des déchets

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	150
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4	Prise de décision	4	
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	4			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Maintenance - Emploi : Technicien confirmé, Agent de maîtrise de maintenance - Collecte et activités

assimilées

Activités dominantes

Il assure la maintenance / Il organise / Il contrôle / Il gère

Missions principales

Exécution :

Organisation de la maintenance au quotidien :

- Effectue toute maintenance sur le matériel confié.
- En liaison avec le responsable d'exploitation, définir les priorités dans les travaux en fonction du planning de mouvement ou du calendrier de programme.
- Affecter le personnel à l'atelier et/ou au chantier de maintenance.
- Organiser et préparer le planning de travail.
- Animer l'équipe d'atelier et/ou de maintenance : proposer et organiser des stages de formation, former des apprentis, veiller à la sécurité.

Contrôle de la maintenance :

- Procéder ou faire procéder au contrôle systématique (contrôle préventif, réparation et entretien) de l'outillage, des machines, des équipements, des installations, des véhicules.
- Se tenir informé de l'évolution des techniques relatives aux matériels et équipements.
- Procéder aux contrôles périodiques et informer le responsable d'exploitation en cas d'anomalie.
- Contrôler l'application des procédures et des normes de sécurité.
- Gérer les moyens nécessaires à l'atelier : gestion du parc de véhicules, visite d'agrément et passage aux mines.
- Tenir des états statistiques sur le parc de véhicules : temps opératoire par véhicule, kilomètres parcourus...
- Déterminer et contrôler les coûts d'entretien et de réparation.
- Choisir éventuellement les fournisseurs et sous-traitants ; passer les commandes et assurer leur suivi.

Sécurité :

- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité (port de l'équipement de protection individuelle, respect de la procédure de fonctionnement des machines).
- Informer et signaler auprès de la hiérarchie toute anomalie constatée lors des interventions.
- Proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance (collecte et activités assimilées)

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	3	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4	Prise de décision	4	
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	4			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Maintenance - Emploi : Agent de maintenance - Traitement

Activités dominantes

Il assure la maintenance

Mission principales

Exécution :

- Exécuter les tâches relatives à la maintenance, en respectant les consignes données ; le cas échéant, effectuer les travaux préparatoires, participer aux réparations...
- Veiller à la propreté, au bon état de l'outillage et à la sécurité sur les lieux de travail, au port des équipements de protection individuels.
- Assurer la remontée des informations en rendant compte des anomalies constatées.

Sécurité :

- Respecter les règles d'exploitation et de sécurité, porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maintenance (activité traitement)

Échelon	Connaissance	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Maintenance - Emploi : Agent qualifié de maintenance - Traitement

Activités dominantes

Il assure l'entretien technique, la réparation, il diagnostique, il contrôle

Missions principales

Exécution :

- Mettre en œuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements.
- Diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices.
- Garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention.
- Se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité.
- Coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe.

— Participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

— Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines).

— Signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualités :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance (activité traitement)

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	3	Qualité	2	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3			
		2	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
		2	Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	3			
		2	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	118
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
		3	Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
		3	Complexité dans l'exécution	3			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
		3	Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	4	Formation	3			
		4	Complexité dans l'exécution	3			
5	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	3			
		4	Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs techniques	4	Formation	3			
		4	Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Maintenance - Emploi : Technicien confirmé, Agent de maîtrise de maintenance - Traitement

Activités dominantes

Il assure la maintenance / Il organise / Il contrôle / Il gère

Missions principales

Exécution :

Organisation de la maintenance au quotidien :

- En liaison avec le responsable d'exploitation, définir les priorités dans les travaux en fonction du planning de mouvement ou du calendrier de programme.
- Affecter le personnel à l'atelier et / ou au chantier de maintenance.
- Organiser et préparer le planning de travail.
- Animer l'équipe d'atelier et / ou de maintenance : proposer et organiser des stages de formation, former des apprentis veiller à la sécurité.

Contrôle de la maintenance :

- Procéder ou faire procéder au contrôle systématique (contrôle préventif, réparation et entretien) de l'outillage, des machines, des équipements, des installations, des véhicules.
- Se tenir informé de l'évolution des techniques relatives aux matériels et équipements.
- Procéder aux contrôles périodiques et informer le responsable d'exploitation en cas d'anomalie.
- Gérer les moyens nécessaires à l'activité, tenue des états statistiques sur les opérations de maintenance.
- Déterminer et contrôler les coûts d'entretien et de réparation.
- Choisir éventuellement les fournisseurs et sous-traitants, passer les commandes et assurer leur suivi.

Sécurité :

- Respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité (port de l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respect de la procédure de fonctionnement des machines).
- Informer et signaler auprès de la hiérarchie de toute anomalie constatée lors des interventions.

— Proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.

Qualité :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance (activité traitement)

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4			
		4	Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	3			
		4	Complexité dans l'exécution	3			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	3	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4			
		4	Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	4			
		4	Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4	Prise de décision	4	
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	4			
		4	Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	4			
		4	Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Administration / Gestion - Emploi : Employé de gestion ou d'administration

Activités dominantes

Il recueille, enregistre les données

Missions principales

Ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

— Exécuter tous travaux administratifs (tri, classement, archivage, enregistrement et actualisation des données, rédaction de documents simples, courrier, appels téléphoniques, accueil des visiteurs, travaux de reproduction, mise à jour de dossiers...) en respectant les consignes données.

— Veiller à la qualité du travail effectué.

— Remonter les informations.

— Respecter la confidentialité.

Sécurité :

— Se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé de gestion ou d'administration

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	-	Organisation et exécution du travail	1	100
	Mathématiques	1	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
		1	Animation des hommes	-			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		-	Complexité dans l'exécution	-			
2	Expression écrite et orale	2	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	1	104
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
		2	Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		-	Complexité dans l'exécution	1			
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	2	Qualité	2	Prise de décision	1	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
		2	Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	1			
		2	Complexité dans l'exécution	1			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
4	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
		2	Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs techniques		Formation	1			
		2	Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Administration / Gestion - Emploi : Employé qualifié de gestion ou d'administration

Activités dominantes

Il vérifie / Il enregistre / Il exploite les données

Missions principales

Exécution :

Traitement de données :

- Analyser, traiter les données, afin de les restituer en conformité avec les procédures internes et dans le respect de la réglementation.
- Vérifier la fiabilité des données, respecter les délais et la qualité du travail.
- Participer à la réalisation d'études (de coûts, statistiques, d'élaboration de budget...)
- Se tenir informé de l'évolution dans sa spécialité.

Information :

- Assurer les relations avec les organismes privés, publics ou sociaux (banques, fournisseurs, instances de contrôle...)
- Respecter la confidentialité.

Sécurité :

- Se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé qualifié de gestion ou d'administration

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
		2	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs techniques		Formation	2			
		2	Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	118
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	2			
		3	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	2			
		3	Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	125
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	2			
		3	Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	2			
		3	Complexité dans l'exécution	3			
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3	Prise de décision	2	
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	2			
		3	Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Formation	3			
		3	Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Administration / Gestion - Emploi : Agent de maîtrise de gestion ou d'administration

Activités dominantes

Il organise / Il contrôle / Il gère

Mission principales

Exécutions :

Mission technique :

- Réaliser des études.
- Élaborer des outils ou des documents.
- Assurer les relations avec les organismes extérieurs.
- Rendre compte de ses activités.
- Respecter la confidentialité.

Mission d'encadrement :

- Répartir les tâches, définir le domaine de responsabilité de chacun.

— Superviser et coordonner les activités de son équipe.

Sécurité :

— Se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

— Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de gestion ou d'administration

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	4	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	2	Prise de décision	4	
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	4			
			Complexité dans l'exécution	3			

Filière : Études / Développement - Emploi : Agent d'études, de développement (étude, commercial, recherche)

Activités dominantes

Il recueille les données

Mission principales

Exécutions :

- Recueillir et synthétiser tous types d'informations nécessaires.
- Effectuer l'exploitation des données et utiliser les résultats.
- Participer à la préparation de dossiers d'appel d'offres : conception de dossiers, assistance technique...
- Participer à la veille technologique et réglementaire.
- Respecter la confidentialité.

Sécurité :

- Se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'études, de développement

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	104
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	1	Sécurité	1	Prise de décision	1	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Formation	1			
			Complexité dans l'exécution	1			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	107
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
3	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Études / Développement - Emploi : Agent qualifié d'Études, de développement (étude, commercial,

recherche)**Activités dominantes**

Il analyse les données / Il prospecte

Mission principales**Exécutions :**

- Consolider tous les éléments nécessaires aux propositions commerciales et aux appels d'offres.
- Participer à la prospection des clients, à la recherche des marchés, etc.
- Participer à la création de nouveaux produits, procédés ou marchés.
- Pouvoir déterminer les coûts.
- Pouvoir assurer le suivi de la clientèle (suivi des commandes, visite chez les clients...).
- Respecter la confidentialité.

Sécurité :

- Se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'études, de développement

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	4	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1	Prise de décision	2	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	4	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail		132
	Mathématiques	4	Qualité	3		3	
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

Filière : Études / Développement - Emploi : Agent de maîtrise d'études, de développement (étude, commercial, recherche)

Activités dominantes

Il conçoit / Il contrôle

Mission principales

Exécutions :

- Participer à l'analyse des marchés et à l'étude des besoins de la clientèle.
- Participer à la conception des produits et procédés nouveaux.
- Recueillir et suivre en relation avec l'exploitation, les réclamations de la clientèle.
- Prospecter, suivre et relancer la clientèle.
- Effectuer les estimations de coût et informer la clientèle des systèmes de tarification.
- Animer une équipe.

Sécurité :

- Respecter et faire respecter les règles de l'exploitation et les règles de sécurité.

Qualité :

- Adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise d'études, de développement

Échelon	Connaissances	degré	Responsabilités	degré	Autonomie	degré	Coef.
1	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	1	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	1	Prise de décision	3	
			Animation des hommes	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	4	Organisation et exécution du travail	4	167
	Mathématiques	4	Qualité	4			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	2	Prise de décision	4	
			Animation des hommes	4			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	4	Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			

III-2 - Rémunération

Article 3-5

Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132

Pour les emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132, dans les grilles de classification, le SMC est mensuel. Il est déterminé à partir de la valeur du point, telle que fixée à l'article

3-6. Pour 151,67 heures, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient correspondant à chaque emploi.

3.5.1

Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est supérieur à 132

Pour les emplois dont le coefficient est supérieur à 132, dans les grilles de classification, le SMC est annuel.

Pour un temps plein, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient, correspondant à chaque emploi, multiplié par douze. En cas d'année incomplète, le SMC est calculé prorata temporis.

Article 3-6 **Valeur du point**

(Pour les montants actualisés voir la rubrique «Salaires»)

La valeur du point est fixée à 15,48 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 3-7 **Rémunération effective**

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération effective inférieure au SMC correspondant au coefficient de son emploi.

La rémunération effective comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales auxquels le salarié a droit du fait de son activité professionnelle, quelles que soient la date ou les modalités de leur paiement.

Les heures supplémentaires sont calculées sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3.15 de la présente convention.

En revanche, ne sont pas comprises dans la rémunération effective, au sens du présent article :

- les indemnités de salissure, de panier de jour et de nuit, et de transport,
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et jour férié,
- l'indemnisation de l'astreinte,
- la prime de treizième mois,
- les gratifications ayant un caractère exceptionnel.

Article 3-8 **Indemnité de salissure**

Une indemnité mensuelle de salissure de 36,21 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets.

Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien.

Article 3-9 **Indemnité de panier de jour (dite de casse-croûte)**

(Pour les montants actualisés voir la rubrique «Salaires»)

Une indemnité journalière, dite de casse-croûte, est allouée aux personnels des niveaux I à IV effectuant au moins 5 heures de travail quotidien en une seule séance.

Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point.

Article 3-10 **Indemnité de panier de nuit**

Une indemnité journalière, dite de panier de nuit, est allouée aux personnels des niveaux I à IV des activités de collecte et de traitement des filières exploitation et maintenance, effectuant au moins 5 heures de travail quotidien entre 20 heures et 6 heures. En aucun cas, elle ne peut se cumuler avec l'indemnité de panier de jour.

Le montant de cette indemnité équivaut à 60 % de la valeur mensuelle du point.

Article 3-11 **Indemnité de transport**

L'ensemble des salariés bénéficie, le cas échéant, d'une indemnité de transport, telle que définie ci-dessous :

- soit une indemnité mensuelle, telle que prévue par l'article 5 de la loi du 4 août 1982, pour le personnel utilisant les transports en commun dans les limites géographiques définies par cette loi;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 5 euros, pour le personnel qui n'utilise pas les transports en commun, dans les limites géographiques définies par l'arrêté du 28 septembre 1948 modifié ;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 5 euros, lorsque le domicile du salarié est distant de plus de 3 kilomètres du lieu de prise de service et que ce service dessert un ensemble de communes dont la population globale dépasse 50 000 habitants.

Article 3-12 **Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures**

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 4 heures, par des personnels des niveaux I à III, donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC de 50 % si le travail est effectué à titre exceptionnel.

Article 3-13

Travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche par des personnels des niveaux I à III donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC :

- de 100 %, lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel,
- de 50 %, lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre du service normal par roulement ou non.

Article 3-14

Travaux pénibles et dangereux

Conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux.

Ces majorations s'ajouteront, le cas échéant, à celles prévues par la présente convention collective.

Article 3-15

Prime d'ancienneté

Au salaire mensuel conventionnel des personnels des niveaux I à IV s'ajoutent les primes d'ancienneté suivantes :

- 2 % après 2 ans de présence dans l'entreprise,
- 4 % après 4 ans de présence dans l'entreprise,
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise,
- 8 % après 8 ans de présence dans l'entreprise,
- 9 % après 10 ans de présence dans l'entreprise,
- 10 % après 12 ans de présence dans l'entreprise,
- 13 % après 14 ans de présence dans l'entreprise,
- 15 % après 16 ans de présence dans l'entreprise,
- 16 % après 20 ans de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence au titre du contrat en cours, ainsi que des périodes de travail en contrat à durée déterminée avant l'embauche en contrat à durée indéterminée, sous réserve que les interruptions entre les contrats n'aient pas excédé 12 mois consécutifs.

Article 3-16

Treizième mois

Une prime, dite de treizième mois, est versée aux personnels ayant au moins 6 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise et étant présent à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Cette prime équivaut à 1 mois de salaire. En cas d'embauche en cours d'année, elle est versée prorata temporis.

En cas de départ en retraite (article 2-24 de la présente convention) ou de départ motivé par le changement de titulaire d'un marché public, cette prime est versée prorata temporis sans condition de présence au 31 décembre.

Les autres modalités d'attribution sont définies au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

Titre IV

Formation professionnelle

Article 4.1

Actions en faveur de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

- à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- à l'acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.

À cet égard, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer un budget correspondant à 0,2 % de leur masse salariale aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation.

L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans le cadre des articles L. 2312-8 et R. 4143-2 du code du travail.

Article 4.2

Compte personnel de formation

Article 4.2.1

Ouverture des droits

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail. Il cesse d'être alimenté dès son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 4.2.2

Formations éligibles

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par (Art. L. 6323-6 C. trav.) :

- Les certifications enregistrées au répertoire national (art. L. 6113-1 C. trav.) ;
- Celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- Les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (art. L. 6113-5 C.trav.).

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- Les actions d'accompagnement à la VAE ;
- Les Bilans de compétences ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- Les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 4.2.3

Mise en œuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée. Lorsque la demande de mise en œuvre du compte personnel formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-29 et 30 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de formation.

Article 4.2.4

Mise en œuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail peut présenter son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du code du travail.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

Article 4.2.5

Abondements complémentaires

Les dispositions suivantes s'appliquent sous réserve des dispositions légales en vigueur et à venir.

Article 4.2.5.1

Publics prioritaires

Le salarié qui souhaite suivre une formation plus longue que le nombre d'heures de CPF dont il dispose peut demander à bénéficier d'abondements complémentaires dans le cadre du II de l'article L. 6323-4 et de l'article L. 6323-5 du code du travail.

Bénéficient prioritairement d'un financement de l'Opérateur de Compétences au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

- des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;
- des salariés de plus de 45 ans ;
- des salariés déclarés inaptes ;
- des travailleurs handicapés ;
- des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF définie par la CPNEFP.

Article 4.2.5.2

Formations prioritaires

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement de l'Opérateur de Compétences au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-7 du code du travail.

Article 4.2.5.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des abondements complémentaires attribués dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par la CPNEFP.

Article 4.3

Professionnalisation

Mod. par Avenant n° 70, 30 juill. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD, SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Les signataires privilégient les formations structurantes qui permettent l'intégration ou l'évolution dans les métiers de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions technologiques et aux changements structurels.

Article 4.3.1

Contrat de professionnalisation

La profession affirme son intérêt pour le contrat de professionnalisation qui constitue une des voies privilégiées de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les entreprises concernées accorderont une attention particulière à la progression professionnelle et aux possibilités d'intégration durable de ces populations dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, ou lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-

ci est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque l'acquisition d'une qualification, par les jeunes de moins de 26 ans ou par les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord :

(Avenant n° 70, 30 juill. 2021, étendu) Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de moins de vingt-six ans ou les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, et dont l'acquisition de la qualification implique que la durée de l'action soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L.6325-1-1 du code du travail (jeunes de moins de 26 ans sortis du système de la formation initiale sans diplôme, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat unique d'insertion), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

(Avenant n° 70, 30 juill. 2021, étendu) Toutefois, la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour :

- les jeunes ou les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé,
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,
- les personnes qui souhaitent obtenir une certification ou une qualification professionnelle qui nécessite une durée de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation.

En l'absence de toute décision contraire de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'Opérateur de compétences désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité de ce contrat, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation pour un motif économique, les Opérateurs de compétences poursuivent la prise en charge des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail.

Article 4.3.2

La reconversion ou promotion par alternance

(Art. exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

Article 4.3.2.1

Public bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;

- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les actions de formation dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance visent les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence.

Article 4.3.2.2 **Formations éligibles**

Les actions de formation de la reconversion ou la promotion par alternance éligibles sont celles permettant d'obtenir une des qualifications visées à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- Celles enregistrées dans le répertoire national ;
- Celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Article 4.3.2.3 **Modalités de prise en charge**

En l'absence de toute décision contraire de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'Opérateur de compétences désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Article 4.3.2.4 **Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles**

Les dispositions suivantes s'appliquent sous réserve des dispositions légales en vigueur et à venir.

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF pour suivre des actions de formation en vue de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles, bénéficie, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement au titre de la période de professionnalisation d'une durée minimale de 35 heures, lorsque la durée des actions est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte.

Article 4.3.3 **Tutorat**

Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance et leur suivi dans les entreprises, la branche souligne le rôle primordial des tuteurs.

La mission du tuteur est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que les publics concernés acquièrent dans l'entreprise les compétences correspondant à l'objectif recherché.

Afin de mener à bien cette mission, le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des bénéficiaires des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du tuteur, celui-ci bénéficie d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation des publics concernés.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction de tuteur, toute expérience en ce domaine fera l'objet d'une formalisation dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences, notamment en vue d'une évolution professionnelle ultérieure.

Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à étudier prioritairement les candidatures de ces salariés lorsque des postes disponibles correspondent à leur expérience. Enfin, les parties conviennent que, dans un objectif de valorisation du tutorat, la CPNEFP définira les missions et compétences requises pour son exercice.

Article 4.3.4 **Centres de formation d'apprentis**

L'apprentissage constitue une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes dans les entreprises de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit la liste des diplômes privilégiés par la branche. Chaque nouveau diplôme ou titre homologué lié aux activités de la branche fera l'objet d'une validation de celle-ci.

La CPNEFP détermine les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis.

Article 4.3.5 **Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise**

Article 4.3.5.1 **Rémunération**

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle, la branche améliore les barèmes et la base de rémunération des contrats en alternance.

Le salaire mensuel conventionnel (SMC) désormais à prendre en compte est celui du 1^{er} coefficient d'accès au poste préparé.

De plus, les nouveaux barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage de ce SMC en fonction de l'âge et de l'ancienneté de l'intéressé, sous réserve que le SMC soit égal ou supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, les barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage du SMIC.

Pour les apprentis⁽¹⁾ :

(1) Barème étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération desdits apprentis ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

Ancienneté dans le contrat	16-17 Ans	18-20 Ans	21-25 Ans	26 Ans et plus
	% du SMC	% du SMC	% du SMC	% du SMC
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Pour les salariés sous contrat de professionnalisation, application des pourcentages fixés par décret :

	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
	% du SMC	% du SMC	% du SMC
Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 %	70 %	85 % du SMC sans être inférieur au SMIC
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 %	80 %	

Article 4.3.5.2 **Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

Les entreprises doivent favoriser l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

À l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intéressé bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature en vue d'une embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat, dès lors qu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé.

S'il est engagé, les périodes passées dans l'entreprise au titre de ces contrats sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

À défaut, il pourra bénéficier, s'il en fait la demande auprès de l'entreprise, d'une priorité d'embauché pendant une durée de 12 mois à compter de la fin de son contrat.

Pour que cet objectif d'intégration professionnelle durable soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité social et économique, une politique prévisionnelle d'embauché de jeunes sous contrats de ce type.

Article 4.3.6 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

En application de l'article 7.6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire.

Cet observatoire a pour mission essentielle la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications.

Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche.

Il fournit des données et des préconisations permettant :

- la définition par la CPNEFP des priorités de formation professionnelle de la branche ;
- la définition par la CPNEFP des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique.

L'observatoire, placé sous la responsabilité du SNAD, s'adjoint les compétences d'un comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage :

- détermine le programme de travail de l'observatoire ;
- maîtrise le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et l'objectivité des travaux produits ;
- propose la politique de publication et de diffusion des résultats.

Ce comité exerce ses missions conformément aux décisions prises par la commission paritaire. Il est composé des membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pourront être prises en charge par l'opérateur de compétences dans la limite du plafond déterminé dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'opérateur de compétences et l'État. Ces dépenses seront prises en charge au prorata des sommes affectées dans le cadre des sections financières de l'opérateur de compétences.

Article 4.4 **Dispositions financières**

Article 4.4.1 **Contribution des entreprises occupant au moins 11 salariés**

Les entreprises des activités du Déchet occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'opérateur de compétences (à l'URSSAF à compter de 2021) une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

Article 4.4.2 **Contribution des entreprises occupant moins de 11 salariés**

Les entreprises des activités du Déchet occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'opérateur de compétences (à l'URSSAF à compter de 2021) une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

Article 4-5 **Rôle des acteurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de branche**

Article 4-5-1 **Rôle des représentants du personnel**

Article 4-5-1-1 **Instances représentatives**

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre de ses missions, le Comité Social et Économique est consulté sur les actions de formation envisagées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés les documents d'information et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission.

Article 4-5-1-2 **Commission formation**

Une commission formation, dont le rôle est de préparer les délibérations du Comité Social et Économique dans ce domaine, est constituée dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés (Article L. 2315-49).

Article 4-5-2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a pour objet de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi dans la branche. Elle contribue également à définir la politique de formation pour l'adéquation des besoins de formation des entreprises à ceux des salariés.

Article 4-5-2-1

Composition et fonctionnement

La CPNEFP est composée de :

- un collège salarié comprenant deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective,
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence échoit au collège employeur. La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président de la commission. À la demande de l'une des parties, d'autres réunions pourront se tenir. Cette commission peut également créer en son sein des groupes de travail chargés d'étudier un sujet particulier. Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD. Les participants seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5-3 de la présente convention collective.

Article 4.5.2.2

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP a une mission générale d'information et de proposition en matière d'emploi dans la branche.

Elle a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des déchets,
- de réaliser ou de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution,
- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche, qui sera communiqué aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la réunion de négociation annuelle sur les salaires.
- de faire toute proposition utile afin de développer l'emploi dans la branche.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la Commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 4.5.2.3

Rôle en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, elle doit :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de nouvelle adaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification, et proposer le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle
- (CQP),
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens en formulant toutes observations et propositions qu'elle jugera utiles,
- assurer le suivi des accords de branche conclus à l'issue des négociations portant sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle,
- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir.

Dans le cadre de ces missions générales, la CPNEFP a plus particulièrement un rôle d'étude, de concertation et de proposition dans les domaines de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, et enfin de la professionnalisation.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la Commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 4.5.2.4

Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la section professionnelle paritaire jouera le rôle d'instance de régulation pour la répartition des fonds collectés au titre de la professionnalisation, conformément à l'acte constitutif de l'Opérateur de Compétences et aux décisions prises par son conseil d'administration.

L'Opérateur de Compétences transmettra à la SPP, tous les trimestres, un état des dépenses par dispositif. Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la SPP examinera l'état des dépenses par dispositif au regard des enveloppes fixées par l'accord de branche. Il lui appartiendra alors de réattribuer les sommes non utilisées.

La SPP exercera sa mission de régulation conformément aux décisions prises par la Commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 4.6 **Certificats de qualification professionnelle**

Article 4.6.1 **Mise en place de CQP**

Un groupe de travail ad hoc est constitué chaque fois que la CPNEFP juge opportun de mettre en place un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le groupe de travail :

- détermine le métier et les fonctions visés ;
- établit le référentiel d'activités faisant apparaître les principales tâches associées ;
- élabore le référentiel de certification identifiant les compétences et aptitudes évaluées
- définit les modalités d'accès à la certification et notamment les organismes chargés de la formation et de l'évaluation des candidats.

Ce groupe de travail est composé :

- d'un collègue salarié comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective ;
- d'un collègue employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 4.6.2 **Mise en œuvre des CQP**

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée. Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante.

Article 4.7 **Socle de connaissances et de compétences professionnelles**

Un socle de connaissances et de compétences professionnelles adapté aux spécificités des activités du déchet est mis en place dans la branche, sous le contrôle de la CPNEFP.

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification au titre du socle de connaissances et de compétence professionnelles, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation.

En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante.

Article 4.8 **Entretien professionnel**

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel périodique obligatoire réalisé par l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se confond pas avec une évaluation du salarié, permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

- le parcours du salarié et les formations suivies ;
- les éventuels projets du salarié et leur déclinaison en matière de formation ;
- les propositions du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;

-
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels le salarié pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
 - les modalités de réalisation des formations ;
 - les propositions du salarié pour la mise à jour de son passeport.

L'entretien professionnel susvisé est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique mentionné au premier alinéa. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours de la période des 6 années passées des entretiens professionnels périodiques et occasionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En outre, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens périodiques et occasionnels ;

Et

- d'au moins une action de formation non obligatoire ;

son CPF est abondé à hauteur de 3 000 €, quel que soit sa durée effective de travail.

Article 4.9 **Bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences.

Article 4.10 **Validation des acquis de l'expérience**

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national.

Article 4.11 **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 4.12 **Égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle**

Les actions de formation sont accessibles à tous les salariés sans aucune distinction. Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin qu'ils ne soient pas exclus des actions de formation. À cet effet, des solu-

tions adaptées doivent être recherchées en concertation avec les intéressés.

Le comité social et économique veille à ce que l'accès à la formation des différentes catégories se fasse de manière équitable.

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Article 4.13

Information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises

Les partenaires sociaux souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'OPCO, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises.

La CPNEFP examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

Article 4-14

Incidence de la construction européenne

La branche souhaite concourir par l'adaptation des entreprises et des jeunes en formation aux enjeux de l'Union européenne.

Ainsi, les entreprises veilleront à s'impliquer dans les programmes de développement de la formation initiale et continue afin, notamment, d'accroître la part des enseignements consacrés aux langues et à la connaissance des normes européennes.

Article 4-15

Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle

Conformément à l'article L. 2241-14 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Titre V

Droit syndical et représentation du personnel

Article 5-1

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Conformément aux principes de la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de 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 en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, la formation professionnelle, la rémunération, les mesures disciplinaires ou le congédiement.

Si une organisation syndicale conteste le licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à contribuer à la mise en œuvre d'une solution équitable. Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 5-2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises soumises à la présente convention est régi par la législation en vigueur.

Article 5.2.1

Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi entre l'employeur et le ou les représentants des organisations syndicales, un ou des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales. L'affichage est fait sous la responsabilité du ou des représentants syndicaux travaillant dans l'entreprise et connus de l'employeur.

Article 5.2.2

Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés

pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise, toute décision devant être motivée.

Ces journées d'absence sont rémunérées dans les limites suivantes :

- entreprises comptant de 10 à 25 salariés : 1 jour,
- entreprises comptant de 26 à 50 salariés : 2 jours,
- entreprises de plus de 50 salariés : 3 jours,
- entreprises de plus de 500 salariés : 4 jours,
- entreprises de plus de 1 000 salariés : 5 jours,

par année civile, par entreprise et par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 5.2.3 Permanent syndical

Compte tenu de l'importance que les parties attachent à la négociation collective dans la branche des activités du déchet, elles conviennent pour son bon déroulement que, lorsqu'un salarié désire quitter son emploi pour exercer la fonction de permanent syndical, l'intéressé bénéficie, à l'issue de son mandat, d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Ce dispositif est soumis au respect des conditions et modalités suivantes :

- l'intéressé doit être régulièrement mandaté par une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. En tout état de cause, pour la branche un seul salarié par organisation syndicale peut être mandaté ;
- le nombre maximum de salariés d'une même entreprise pouvant simultanément bénéficier de ce dispositif est limité en fonction de l'effectif de l'entreprise :
- entre 300 et 500 personnes : 1 salarié ;
- plus de 500 personnes : 2 salariés dans la mesure où leur absence simultanée n'apporte pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise ;
- sous réserve d'avoir présenté la demande au moins 6 mois avant la date d'expiration de son dernier mandat, l'intéressé bénéficie d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Il recouvre alors l'intégralité des droits dont il bénéficiait au moment de son départ de l'entreprise. La période de «permanent» est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 5-3 Indemnisation des participants aux réunions et groupes de travail paritaires

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

À chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé ; une indemnité de déplacement leur sera versée par leur employeur.

Article 5.3.1 Maintien du salaire

Il sera limité à 2 salariés par organisation syndicale, et ceci pour une seule journée par réunion.

Article 5.3.2 Indemnité de déplacement

Elle sera limitée à 2 salariés par organisation syndicale.

Elle sera réglée par l'employeur du salarié sur présentation de l'attestation délivrée par le secrétariat de l'organisation

patronale.

L'employeur remboursera, sur justificatifs, les frais afférents aux déplacements en France métropolitaine, qui devront être effectués dans les conditions les plus économiques en tenant compte du moyen et du temps de transport.

Article 5-4 **Délégués du personnel**

(Art. exclu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des Comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

Dans tout établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel, conformément à la législation en vigueur.

Il sera mis à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Article 5-5 **Réunion des délégués du personnel**

(Art. exclu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des Comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

Les dates et les heures des réunions mensuelles de l'ensemble des délégués sont fixées à l'initiative de la direction et en accord avec les délégués. Une convocation est remise directement à chacun des délégués, ou envoyée par lettre simple, six jours avant la réunion. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées, le plus rapidement possible, sur le registre des délégués, et au plus tard six jours ouvrables après la réunion.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale. La direction peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, leur nombre ne peut être supérieur à celui des délégués titulaires.

Article 5-6 **Entreprises à établissements multiples**

(Art. exclu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des Comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

La compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus. Toutefois, la direction des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peut recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

Article 5-7 **Comité d'entreprise**

(Art. exclu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des Comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises soumises à la présente convention, sont régis par la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles, gérées par lesdits comités, fera l'objet d'un accord d'entreprise. Pour son fonctionnement annuel, le comité d'entreprise doit disposer de moyens correspondant au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute.

Titre VI **Hygiène et sécurité-prévoyance**

VI-1 - Hygiène et Sécurité

Article 6-1 **Préambule**

Considérant que les activités de gestion des déchets exposent certains opérateurs à des risques en matière d'hygiène

et de sécurité, la profession estime que la prévention est un des moyens essentiels d'amélioration des conditions de travail et d'organisation des entreprises ou des services, afin d'obtenir une gestion optimale de leurs activités en garantissant la sécurité des personnes et des installations.

Dans les entreprises, la prévention doit impérativement tenir compte des données spécifiques aux activités du déchet et par exemple de l'environnement particulier de chaque donneur d'ordres (activité exercée ; contexte législatif, réglementaire, topographique ; ouverture au public ; accueil de personnes extérieures à l'entreprise...).

Afin d'atteindre les objectifs visés ci-dessus, les entreprises du secteur et les personnels concernés mettront en œuvre, conjointement, les dispositions définies aux articles suivants.

Article 6-2 **Mesures de prévention à l'égard du personnel**

L'employeur doit organiser la circulation et la remontée des informations relatives à la prévention des risques et à la sécurité et associer le personnel aux actions de prévention qui sont menées dans l'entreprise.

Il s'assure du suivi des accidents du travail et en analyse les causes en vue de prendre les mesures appropriées de prévention des risques, sans préjudice de l'application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Après avis du Comité Social et Économique sont établis :

- le programme annuel de prévention qui est élaboré à partir de l'étude des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi que du suivi des accidents du travail et de l'analyse de leurs causes. Il fixe les mesures à prendre et les conditions de leur mise en œuvre,
- des procédures écrites de travail, simples à assimiler en fonction des postes et des tâches à exécuter,
- les conditions d'accès et le plan de circulation dans l'établissement ou sur le site, en fonction de leur spécificité et de la réglementation en vigueur,
- les dispositions à prendre en cas d'accident quel qu'il soit et où qu'il survienne.

Article 6-3 **Mesures de prévention dans l'organisation du travail**

L'employeur doit organiser le travail des salariés en tenant compte de la sécurité et des conditions de travail, notamment :

- en respectant les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la collecte bilatérale,
- en interdisant le chargement en marche arrière,
- en limitant les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables,
- en veillant à l'équilibre des collectes et à son suivi,
- en interdisant la récupération à des fins personnelles,
- en définissant les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le déchargement et ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution,
- en définissant les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités du site,
- en limitant les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires,
- en veillant à ce que ne soient pas introduits des déchets ou produits toxiques ou dangereux, qui ne correspondent pas aux opérations prévues, à la réglementation, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites concernés.

Article 6-4 **Mesures de prévention à l'égard du public et des tiers**

Dans le cadre du plan de prévention obligatoire, l'employeur doit assurer la sécurité du public et des tiers.

Pour ce faire, il doit informer toutes personnes extérieures à l'entreprise (clients, sous-traitants...) des risques d'accidents et des règles de sécurité existantes sur le site du travail.

Article 6-5 **Actions de sensibilisation et de coopération**

L'employeur doit promouvoir la prévention auprès des clients publics et privés, et veiller à ce qu'elle soit intégrée dans les appels d'offres et dans l'exécution des marchés, notamment en rappelant à ces clients les obligations légales et réglementaires réciproques et en les informant des risques encourus.

Par ailleurs, l'entreprise doit rechercher la coopération avec les organismes de prévention et notamment avec les services prévention des caisses régionales d'assurance maladie et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Article 6-6 Médecine du travail

L'entreprise fait assurer la surveillance médicale normale et le cas échéant spéciale, par les services de la médecine du travail, en particulier pour la prévention des maladies déclarées professionnelles et des risques biologiques éventuels liés aux déchets et à leur traitement.

Elle incite à la protection individuelle de la santé en ayant notamment recours à la vaccination.

Elle s'assure que les visites médicales obligatoires sont effectuées dans le respect des dispositions de l'article 2-2 de la présente convention collective.

Article 6-7 Hygiène

Article 6.7.1

Dans chaque établissement, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos à eau potable, des moyens de nettoyage et de séchage, des vestiaires pourvus de sièges et d'armoires individuelles pouvant être verrouillées, des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel susceptible d'être simultanément présent de la nature et du rythme des travaux, conformément aux dispositions des articles R. 4228-1 et suivants du code du travail. Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour salariés masculins et féminins.

Article 6.7.2

Les ouvriers bénéficieront de douches chaudes en nombre suffisant selon l'effectif simultanément présent, dans l'entreprise ou, exceptionnellement, au dehors de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article R. 4228-8 du code du travail.

Article 6.7.3

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'employeur, en liaison avec les représentants du personnel au sein du Comité Social et Économique et notamment le médecin du travail, provoquera les mesures appropriées.

Article 6.7.4

Un local tempéré et un appareil permettant de réchauffer les aliments sont mis à la disposition du personnel, lorsque le nombre de bénéficiaires de cette mesure le justifie, conformément aux dispositions de l'article R. 4228-22 du code du travail.

Article 6-8 Formation du personnel à la sécurité

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur doit assurer l'information et la formation théorique et pratique à la sécurité :

- des personnels y compris l'encadrement,
- des personnels chargés de la sécurité,
- des nouveaux embauchés,
- des salariés des entreprises de travail temporaire en relation avec elles,
- des personnels chargés d'utiliser des matériels nouveaux pour eux et lors des changements de poste,
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Article 6-9 Actions du CSE sur les sujets liés à la sécurité

En application des dispositions légales ou définies dans chaque entreprise, le Comité Social et Économique veillera à :

- prévenir la hiérarchie de tout dysfonctionnement mettant en cause les conditions de travail et la sécurité des salariés
- participer aux enquêtes consécutives aux accidents du travail

-
- proposer des actions de prévention
 - faciliter des remontées d'information relatives à la sécurité et à la prévention.

Article 6-10

Équipements de protection individuelle - Tenues de travail

L'entreprise met à disposition des personnels visés ci-dessous, et selon les postes considérés, les équipements de protection individuelle et tenues de travail suivants, qui devront être portés.

Article 6.10.1

Personnels de collecte et de centre de stockage des déchets

- une tenue de travail par trimestre ou plus si nécessaire ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité selon besoins,
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire,
- une tenue imperméable tous les 3 ans ou plus si nécessaire,
- une paire de gants de protection adaptés selon besoins.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales,
- un casque de protection,
- un masque respiratoire adapté.

Article 6.10.2

Autres catégories de personnel des filières exploitation et maintenance (à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise)

- une tenue de travail par semestre ou plus si nécessaire,
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales,
- une tenue imperméable,
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité,
- un casque antibruit,
- une paire de gants de protection adaptés,
- un masque respiratoire adapté,
- un casque de protection.

Article 6-11

Sécurité des équipements de travail

En vue de garantir la sécurité de toute personne appartenant ou non à l'entreprise, l'employeur doit :

- utiliser des équipements de travail conformes aux réglementations et normes en vigueur : Association française de normalisation (AFNOR), Comité européen de normalisation (CEN) ;
- définir des consignes d'emploi, propres à chaque matériel, pour assurer les meilleures conditions d'utilisation ;
- réserver l'utilisation des matériels aux seules personnes ayant reçu une formation adaptée ;
- assurer les vérifications et la maintenance des matériels de manière régulière dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le Comité Social et Économique sera consulté sur les matériels et des équipements de protection individuelle afin que l'adéquation «matériel - travail - sécurité» soit réalisée.

Article 6-12

Négociation d'entreprise

Compte tenu du préambule du présent titre, les entreprises doivent négocier des accords relatifs à l'amélioration des conditions de sécurité des personnels et des installations.

Les négociations doivent débuter dans les six mois qui suivent la date d'application de la présente convention définie à l'article 1-6.

Article 6-13

Observatoire

Conscients de la nécessité de développer la prévention et l'esprit sécurité dans le but de diminuer les risques d'accidents du travail au sein des entreprises, les signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en œuvre pour que soient atteints les objectifs visés au présent titré, dans l'intérêt commun du personnel et des entreprises de la branche.

À cette fin, la commission permanente paritaire nationale de branche a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet.

Dans cet objectif, elle est chargée :

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS,
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant,
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques,
- de recueillir et de diffuser la documentation relative à la prévention et à la sécurité dans les activités du déchet et notamment :
 - les textes législatifs et réglementaires,
 - les normes spécifiques,
 - les conventions d'objectifs et contrats de prévention CRAM,
 - les recommandations CNAMTS spécifiques à l'ensemble des métiers de la profession,
 - les fascicules, livrets de "sécurité et de prévention", les films ou autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation réalisés par la profession.

Article 6-14

Bilan annuel

La commission permanente paritaire nationale se réunit une fois par an afin d'établir un bilan des actions menées et définir les objectifs pour l'année à venir.

VI-2. - Prévoyance

Article 6-15

Assurance décès - Invalidité

Les entreprises doivent souscrire au profit de leurs personnels une assurance décès - invalidité auprès d'une compagnie agréée. Le taux global de cotisation ne sera pas inférieur à 1 %, cette cotisation étant répartie à raison de 3/5 à la charge de l'entreprise et 2/5 à la charge du salarié.

SALAIRES

Salaires antérieurs à la Convention collective révisée

Article 3-6 de l'ancienne convention collective

Valeur du point

Mod. par Avenant n° 21, 11 mai 2007, étendu par arr. 6 nov. 2007, JO 13 nov.

Mod. par Avenant n° 25, 23 mai 2008, étendu par arr. 18 août 2008, JO 26 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 26, 26 mars 2009, étendu par arr. 16 juill. 2009, JO 23 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant n° 32, 27 mai 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CGC.

Mod. par Avenant n° 35, 25 févr. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2011, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2011

Mod. par Avenant n° 41, 8 déc. 2011, étendu par arr. 19 mars 2012, JO 27 mars, applicable au 1^{er} janvier 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 44, 29 nov. 2012, étendu par arr. 22 mars 2013, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTE CFDT.

Mod. par Avenant n° 49, 25 nov. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Recommandation patronale du SNAD, 19 déc. 2014

Mod. par Recommandation patronale du SNAD, 14 déc. 2015

Mod. par Avenant n° 56, 17 févr. 2017, étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC.

Mod. par Avenant n° 57, 28 nov. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 10 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports CFTC;

FGTE CFDT ;

Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE CGC;

Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports CGT FO.

Mod. par Avenant n° 61, 12 déc. 2018, étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

FGT CFTC.

La valeur du point est fixée à 12,86 € à compter du 1^{er} juin 2007.

(Avenant n° 25, 23 mai 2008, étendu) La valeur du point est fixée à 13,26 euros à compter du 1^{er} mai 2008.

(Avenant n° 26, 26 mars 2009, étendu) La valeur du point est fixée à 13,56 euros à compter du 1^{er} avril 2009.

(Avenant n° 32, 27 mai 2010, non étendu) La valeur du point est fixée à 13,72 euros à compter du 1^{er} mai 2010.

(Avenant n° 35, 25 févr. 2011, étendu) La valeur du point est fixée à 13,99 euros à compter du 1^{er} mars 2011.

(Avenant n° 41, 8 déc. 2011, non étendu) La valeur du point est fixée à 14,28 euros à compter du 1^{er} janvier 2012.

(Avenant n° 44, 29 nov. 2012, étendu) La valeur du point est fixée à 14,51 euros à compter du 1^{er} janvier 2013.

(Avenant n° 49, 25 nov. 2013, étendu) La valeur du point est fixée à 14,74 euros à compter du 1^{er} janvier 2014.

(Rec. Patronale, 19 déc. 2014) La valeur du point est fixée à 14,81 euros à compter du 1^{er} janvier 2015.

(Rec. Patronale, 14 déc. 2015) La valeur du point est fixée à 14,88 euros à compter du 1^{er} janvier 2016.

(Avenant n° 56, 17 févr. 2017, étendu) La valeur du point est fixée à 14,98 euros à compter du 1^{er} mars 2017.

(Avenant n° 57, 28 nov. 2017, étendu) La valeur du point est fixée à 15,16 euros à compter du 1^{er} janvier 2018.

(Avenant n° 61, 12 déc. 2018, étendu) La valeur du point est fixée à 15,48 euros à compter du 1^{er} janvier 2019.

Salaires à compter de la Convention collective révisée

Avenant n° 65 du 4 décembre 2019

[Étendu par arr. 11 mai 2020, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE ;

CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2020.

Au terme des réunions de négociations des 24 octobre, 21 novembre et 4 décembre 2019, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1

Valeur du point

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point fixée à 15,68 €».

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité. C'est dans ce contexte qu'une négociation sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été engagée au sein de la branche afin que les dispositions actuelles soient complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Les parties ont ainsi exprimé leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des Activités du Déchet.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Les parties rappellent que dans le cadre de cet accord, les parties sont convenues d'accorder deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 7

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux

articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 68 du 13 décembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTE CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2021.

Au terme des réunions de négociations des 10 et 23 novembre et du 8 décembre 2020, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Il se sont également entendus sur la nécessité de réviser la clause de la convention collective relative aux congés pour événements familiaux.

Article 1 **Valeur du point**

La valeur du point est augmentée de 1,1 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point fixée à 15,85 €».

Par conséquent, les primes, indexée sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé 4,91 €

Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,51 €.

Article 2 **Congés pour événement familiaux**

Conformément à la Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, l'article 2-19 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet est modifié comme il suit :

(Voir Titre II, article 2-19.)

Article 3 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail. Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 7

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 71 du 5 novembre 2021

[Étendu par arr. 13 janv. 2022, JO 27 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;
SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;
SNATT CFE CGC ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FNT CGT-FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels hiérarchiques pour l'année 2022.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

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

Article 1

Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2,5 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la Convention Collective Nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 16,25 euros.»

Par conséquent les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,04 euros
- Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,75 euros.

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet. (IDCC n° 2149). Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L 2261-10 du Code du travail. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

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

Article 6

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 72 du 16 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

FGTE CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu un avenant n° 71 le 5 novembre 2021, relatif aux salaires minima conventionnels.

Par cet avenant, il a été convenu d'augmenter la valeur du point de 2,5 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la Convention Collective Nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Depuis le 5 novembre 2021, le contexte géopolitique a évolué, d'une manière totalement imprévisible.

En effet, le conflit politique et les opérations militaires en cours, opposant la Russie et l'Ukraine, ont des conséquences mondiales, et notamment économiques.

L'économie française, comme celle de tout pays du monde, est impactée par ce conflit, dont le caractère exceptionnel ne peut être négligé et ignoré par les partenaires sociaux.

C'est au regard de ce contexte politique et économique inédit et exceptionnel que les partenaires sociaux ont alors décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels afin de compléter l'avenant n°71 et les négociations salaires de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mars 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

Article 1 Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 0,4 %.

Les dispositions de l'article 3.6III de la Convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 16,32 €».

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,06 €
- Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,79 €.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3 Entrée en vigueur de l'accord et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} avril 2022 pour une durée indéterminée.

Article 4 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Principes fondamentaux

Les organisations patronales signataires insistent sur le caractère exceptionnel de la présente négociation et rappellent que les négociations sur les salaires sont et doivent demeurer annuelles. Le présent accord ne pourra, en aucun cas, être invoqué par les organisations syndicales ultérieurement et ne pourra en aucun cas constituer un usage.

Article 6

Engagement de suivi

Les parties s'engagent à suivre l'application du présent accord et à se revoir au plus tard en septembre 2022 afin d'apprécier les impacts de cette décision exceptionnelle sur les entreprises et les salariés.

Article 7

Dénunciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail.

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

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

Article 8

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes Paris.

Article 9

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relative à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 73 du 21 juillet 2022

[Étendu par arr. 22 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGCDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu deux avenants relatifs aux salaires minima conventionnel pour l'année 2022, le 5 novembre 2021, puis le 16 mars 2022.

Par ces avenants, il a été convenu d'augmenter la valeur du point successivement de 2,5 % puis de 0.4 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la Convention Collective Nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels complétant les avenant n° 71 et 72 et les négociations salaires de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 juillet 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

Article 1

Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 3 %.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la Convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 16.81 €».

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} août 2022.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours en cas d'une nouvelle augmentation du SMIC avant le 31 décembre 2022.

Les parties s'engagent à ouvrir les négociations salariales de la branche pour l'année 2023 en novembre 2022 et veilleront à ce que le SMIC du coefficient 100 au 1^{er} janvier 2023 présente un écart avec le SMIC au moins équivalent à celui qu'il avait en janvier 2022.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 8

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2231- 2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 9

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Recommandation patronale du SNAD et du SNEFiD du 22 décembre 2022

[Applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Objet : Recommandation sur la revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} janvier 2023

Mesdames, Messieurs,

Les négociations menées en Commission Paritaire les 16 novembre, 29 novembre et 14 décembre dernier n'ont pas permis d'aboutir à un accord sur les salaires minima conventionnels.

Néanmoins, les instances du SNAD et du SNEFiD ont décidé de procéder à la présente recommandation patronale.

À compter du 1^{er} janvier 2023, la valeur du point est fixée à 17,45 €

Nous attirons votre attention sur le caractère impératif de cette recommandation pour les entreprises adhérentes au SNAD et au SNEFiD

À cet effet, elle sera déposée au Conseil des Prud'hommes et à la Direction Générale du Travail.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations dévouées.

Avenant n° 74 du 17 mai 2023

[Étendu par arr. 20 oct. 2023, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'inflation au 1^{er} trimestre 2023 et de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont retrouvés à l'occasion de négociations sur les salaires minima conventionnels dans le souci de participer au maintien du pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1 Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2.2 % en comparaison de celle prévue dans la recommandation patronale signée par le SNAD et le SNEFiD applicable depuis le 1^{er} janvier 2023.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la Convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 17.84 €».

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 7

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 76 du 12 décembre 2023

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2024.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1

Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2.6 % au 1^{er} janvier 2024.

Les dispositions de l'article 3.6.III de la Convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 18.30 €».

Article 2

Indemnité de panier de jour

À l'article 3.9 de la Convention collective nationale des activités du déchet, la proposition suivante :

«Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point»

Est remplacée par :

«Le montant de cette indemnité équivaut à 32 % de la valeur mensuelle du point».

Article 3

Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Dans l'éventualité d'une augmentation du SMIC entre le 1^{er} février et le 31 décembre 2024, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations dans les 30 jours.

Article 4

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 6

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 9

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 10

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant n° 79 du 14 novembre 2024

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Signataires :

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2025.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1

Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2 %.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la Convention collective nationale des activités su déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 18.67 €

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours dans le cas où dans le cours de l'année 2025, le SMIC deviendrait plus important que le salaire minimum conventionnel d'un ou plusieurs coefficients.

Article 6
Engagement d'ouverture de négociations relatives à l'ancienneté

Le collège patronal s'engage à ouvrir des négociations relatives à l'article 3.15 à la prime d'ancienneté de la convention collective au cours de l'année 2025 avec notamment des discussions relatives à l'intégration du collège cadre.

Article 7
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail. Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L.2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 9
Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services ministériels chargés du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 10
Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Champ d'application

Avenant n° 8 du 25 mars 2004

[Étendu par arr. 15 nov. 2004, JO 26 nov.]

(Voir également art. 1-1^{er})

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet et de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle, les organisations patronales, SNAD et FNSA, ont signé le 25 mars 2004, un protocole d'accord précisant leur champ d'application respectif.

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

1. Les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager, qui, à la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliquent une des deux conventions, la CCNAD ou la CNAMI, continuent à appliquer cette même convention.
2. Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créés, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliqueront la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

Protection sociale

(Voir «Transports routiers», Accord-cadre du 20 avril 2016 et Protocole d'accord du 24 septembre 1980)

Travail de nuit

Avenant n° 10 du 15 décembre 2004

[Étendu par arr. 29 juill. 2005, JO 7 août]

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Considérant que les parties ont entendu encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises du déchet est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale ;

Considérant que l'objectif de ces activités est de permettre une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;

Considérant que, pour certaines activités, il est techniquement impossible d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;

Considérant que, pour répondre à ces objectifs, l'activité doit pouvoir s'exercer la nuit telle que définie par la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

Les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit :

Article 1

Définition du travail et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

— Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

— Soit accomplit, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Article 2

Recours au travail de nuit

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, des salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'article 1 du présent accord, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale et doit, de ce fait, conserver un caractère exceptionnel.

Il peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés s'il consiste à pourvoir des emplois dans les activités pour lesquelles il est :

— Soit nécessaire d'assurer une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;

— Soit techniquement impossible d'interrompre chaque le jour de fonctionnement des équipements utilisés.

Le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel, ainsi que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail seront consultés sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1 du présent accord.

Article 3

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Tout salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit au sens de l'article 1 du présent accord bénéficie d'un droit à repos compensateur équivalent à 2 % des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Afin de compenser la pénibilité liée au travail de nuit des salariés âgés, le droit à repos compensateur est fixé à 3 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 4

Contreparties au profit des salariés effectuant des heures de travail la nuit

Une majoration de 10 % du taux horaire calculée sur la base du Salaire Minimum Conventionnel s'applique pour les personnels des niveaux I à III aux heures de travail effectuées entre 21 et 5 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 et aux heures de travail effectuées entre 21 et 6 heures à compter du 1^{er} janvier 2006.

Compte tenu des dispositions du présent article, l'article 3-12 de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet est annulé et remplacé comme suit :

«Art. 3-12 Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 4 heures, par des personnels des niveaux I à III, donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC de 50 % si le travail est effectué à titre exceptionnel.»

Article 5

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

(Al. exclu de l'extension par arr. 29 juill. 2005, JO 7 août) La durée quotidienne maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, elle peut être portée à 9 heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause, pris pendant le temps de travail, au moins égal à 20 minutes.

Article 6

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit, au sens de l'article 1 du présent accord, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 213-6 du Code du Travail.

Le salarié qui occupe un poste de nuit, en tant que travailleur de nuit, et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examinée prioritairement.

De même, sera examinée de façon prioritaire la demande d'un salarié arrivé en fin de carrière.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise apportera à ce titre une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise. Ce poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article 7

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

— Pour embaucher un salarié sur un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

— Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Article 8

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le Comité d'Entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du Travail.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du Code du Travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Formation professionnelle

Formation des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes

Programmes de formation

Avenant n° 45 du 10 juillet 2013

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 17 juin, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA CFDT ;

CFTC ;

FNCR ;

CFE CGC.

Préambule

Suite à la réforme des formations FIMO et FCO de 2009, la branche professionnelle des Activités du Déchet a procédé à l'adaptation des programmes de formation afin de tenir compte des spécificités du secteur.

Elle a par la suite labellisé des organismes susceptibles de dispenser ces formations.

Néanmoins, après avoir dressé un bilan, la branche a constaté que ces mesures n'avaient pas eu les effets escomptés, les entreprises ayant été confrontées à de nombreuses difficultés dans la mise en œuvre effective des programmes de formation.

Par conséquent, elle a décidé de dénoncer les 2 accords afférents afin de leur substituer, par le présent accord, un dispositif répondant mieux aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord trouvent à s'appliquer aux salariés des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet qui sont affectés à titre permanent ou occasionnel à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et qui sont tenus de suivre les formations obligatoires prévues par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 2

FIMO

La formation initiale minimale obligatoire pour l'activité du Déchet est la FIMO marchandises. Néanmoins, en considération des spécificités liées aux activités du déchet d'une part et afin d'assurer au mieux la sécurité des salariés concernés d'autre part, un module spécifique, dont le programme et les conditions de réalisation figurent en annexe I, doit être dispensé.

Article 3

FCO

La formation continue obligatoire pour l'activité du déchet est la FCO marchandises. Néanmoins en considération des spécificités liées aux activités du déchet et afin d'assurer au mieux la sécurité des salariés concernés, cette formation est complétée soit par :

- un module dédié aux spécificités du secteur Déchet ;
- un suivi continu des connaissances sur les spécificités du secteur ;
- un ré-accueil renforcé au poste.

Ces dispositifs sont présentés en annexe II.

Article 4

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5

Durée

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, est annexé à la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du code du travail.

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

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

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe I

Ce module de 2 journées, qui complète la formation initiale minimale obligatoire «marchandises», a pour objectif de présenter les spécificités du secteur des déchets.

Il doit être effectué avant l'affectation à un poste de conduite et, en tout état cause, dans un délai de 3 mois à compter de la réalisation de la FIMO marchandises.

Il peut être réalisé par un organisme de formation externe ou par un formateur interne possédant une FIMO et/ou FCO.

Il associe des apports théoriques et pratiques. En sus du programme défini ci-dessous, les thèmes 2, 3 et 6 doivent faire l'objet d'exercices pratiques représentant l'équivalent d'une demi-journée.

Programme

Thèmes abordés	Détails du programme	Durée
1 - Informatique embarquée	Conditions d'utilisation ; géolocalisation → utilité, intérêt du conducteur spécificités d'entreprise.	30 minutes
	Véhicules de collecte : les capteurs, caméras - typologie des véhicules de collecte → caractéristiques techniques ; - capteurs → types, positions, utilité ; - caméras → utilité, (marche arrière) ;	
2 - Organes de sécurité spécifiques	Camion à bras : - typologie de véhicules → poly-bennes, multi-bennes, camions grues, balayeuse, nettoyage ; - barre anti-encastrement, crochets (verrouillage, ancrage), bip (limites) → différents systèmes et générations; Arrêt d'urgence → BOM, nettoyage, camions grues.	3 heures
	Chargement, déchargement des déchets pour la BOM : - types de chargement → automatique, semi automatique ; - zones de travail → risques (chute de bac, organes en mouvement, projections) ; - équipement de protection individuelle ; - types d'ouverture/fermeture des portes ; - positionnement/ mise à quai/ exutoire.	
3 - Consignes spécifiques	Chargement, déchargement pour le nettoyage : idem Chargement et déchargement des bennes et compacteurs pour les DI: - environnement général et manoeuvres → encombrement, contrôle du chargement ; - types de compacteurs ; - bâchage, débâchage → systèmes pour pose des filets ; - verrouillage de la benne sur le véhicule ; - types d'ouverture/ fermeture des portes - positionnement / mise à quai / exutoire. Connaissance des protocoles de sécurité → plan de circulation sur site, procédure de vidage, consignes de sécurité, consignes en cas d'incendie et d'accident	3 heures
	Connaissance de la réglementation spécifique aux activités du déchet : - temps de conduite et de repos ; - types de contrats, clients (publics, privés) ; - différence entre chantier mobile et RSE transports (signalisation).	
4 - Réglementation sociale, santé, sécurité routière et sécurité environnementale	Convention Collective des activités du déchet R437 : - présentation générale ; - focus → marche arrière, bilatérale, responsabilité du conducteur, équipier de collecte, an de tournée. Respect des usagers : incivilité/agressions verbales ; attitude : respect des dispositions du code de la route, angles morts, vigilance, respect et cohésion de l'équipe ; hygiène : vaccination, propreté du lieu de collecte ; types de collecte → OM, collecte sélective (position voirie, équipier de collecte et marchepied);	2 heures
5 - Différents types de déchets et leur réglementation (documents de transport associés)	Définition ; Typologie.	30 minutes
6 - Typologie des accidents au sein de la branche	Par métier (conducteur, équipier, nettoyage).	1 heure

Annexe II

Afin d'offrir la souplesse nécessaire aux entreprises eu égard à leurs organisation et contraintes respectives, la formation continue obligatoire marchandises doit être complétée soit par :

- un module d'une demi-journée
- un suivi continu des connaissances
- un ré-accueil renforcé au poste

1 - Le module complémentaire peut être effectué en amont du renouvellement de la FCO et doit, en tout état de cause, être réalisé dans un délai de 6 mois à compter de la réalisation de la FCO marchandises.

Programme

Thèmes abordés	Détails du programme	Durée
1-2-3 (cf annexe I)	véhicules de collecte → évolutions ; rappel des consignes de chargement et de déchargement.	1 heure
4-5 (cf annexe I)	rappel réglementaire.	30 minutes
6-7 (cf annexe I)	rappel comportement sécurité ; sensibilisation accidents.	2 heures

2 - Le suivi continu des connaissances est réalisé en interne. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il se matérialise par l'organisation de conférences sécurité ou de causeries sécurité.

L'objectif est de garantir aux salariés concernés le maintien et la mise à jour de leurs connaissances en matière de sécurité.

Dans la perspective d'assurer la traçabilité de ce suivi, la mise en place de feuilles d'émargement et/ ou la délivrance d'attestations de participation est requise.

3 - Le «ré-accueil» renforcé au poste est centré sur les aspects sécurité. Il a pour objet de garantir aux salariés concernés le maintien et l'actualisation de leurs connaissances.

Désignation de l'OPCALIA Avenant n° 1 du 25 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001]

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

Préambule

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions légales issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ainsi que des dispositions réglementaires issues notamment du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 et désignent OPCALIA comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche des Activités du déchet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCA ainsi désigné est agréé pour assurer la collecte et la gestion des contributions au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises :

- de moins de 10 salariés,
- de 10 à moins de 50 salariés,
- de 50 salariés et plus.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche.

Il est décidé ce qui suit :

Article 1er **Création**

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

(Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu) En application des dispositions du titre IV de la Convention Collective nationale des activités du déchet relatif à la formation professionnelle, il est convenu de l'adhésion de la branche professionnelle des «activités du déchet» à «OPCALIA» et de la création d'une section professionnelle paritaire chargée d'assurer la gestion des contributions au développement de la formation professionnelle des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des activités du déchet.

Article 2

Missions de la section professionnelle paritaire

La section professionnelle a pour missions :

1. 1. De concourir à la réalisation de la politique de formation définie au titre IV de la Convention Collective ;
2. D'apporter son concours à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) pour mettre en œuvre et suivre la politique de la branche ;
3. De développer une politique incitative de formation, de coordonner et d'adapter les moyens de formation ;
4. De collecter conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur :
 - la contribution supplémentaire au titre du plan de formation pour les entreprises de plus de dix salariés, à concurrence de 0,20 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4-7-1 de la Convention Collective) ;
 - la contribution au titre du capital temps formation pour les entreprises de plus de dix salariés, à concurrence de 0,10 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4-7-2 de la Convention Collective) ;
 - la contribution obligatoire au titre de la formation en alternance pour les entreprises de plus de dix salariés, à concurrence de 0,40 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4-7-4 de la Convention Collective) ;
 - la contribution de 0,10 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement de l'alternance ;
 - la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement du plan de formation ;
5. Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 4 ci-dessus dans le cadre de sections particulières.
6. Gérer et suivre les fonds versés par les entreprises.

Article 3

Pouvoirs de la section professionnelle paritaire

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

(Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu) La section professionnelle définit conformément aux textes conventionnels et réglementaires en vigueur et aux orientations définies par le conseil d'administration de l'«OPCALIA» :

1. Les conditions de prise en charge, les critères et les priorités :

- les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises, au titre du capital de temps de formation, au titre du développement de la formation professionnelle continue et des contrats d'insertion en alternance ;
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance, la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNEFP ;
- les moyens nécessaires au fonctionnement de la section professionnelle paritaire.

2. L'information à destination des entreprises et des salariés notamment :

- sur les conditions de l'intervention financière de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance, au titre du développement de la formation professionnelle continue ;
- sur les conditions d'examen des demandes de prises en charge au titre du capital temps de formation.

3. Les modalités de vérification et d'approbation des documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

Article 4

Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire

L'instance paritaire de la section professionnelle est composée de deux collèges comprenant respectivement :

- un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective. Chaque organisation désigne un membre suppléant.
- un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs (SNAD).

Un bureau est constitué en son sein, composé d'un président et d'un vice-président issus d'organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée alternativement par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leurs collèges respectifs pour une durée de deux ans.

L'instance paritaire se réunit sur convocation de son président au moins trois fois par an.

Les votes ont lieu par collège, les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire où la décision est prise à la majorité des membres présents ou représentés.

Le secrétariat est assuré par la direction de l'OPCIB.

Article 5

Indemnités des membres de l'instance paritaire

Les frais de déplacement, de séjour et les pertes éventuelles de salaires des membres de la section professionnelle occasionnées par l'exercice de leur mandat, sont pris en charge par les organisations syndicales et professionnelles sur les sommes versées par l'OPCIB à chacune de ces organisations.

Article 6

Durée et dénonciation

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

(Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu) L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre

2000, sauf dénonciation de l'accord du 17 novembre 1994 ou perte de l'agrément de l'«OPCALIA» en qualité d'OPCA.

(Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu) Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article «L. 2261-9 du Code du travail».

Article 7 Dépôt et publicité

Mod. par Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars, applicable à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

CFE CGC.

(Avenant n° 36, 30 juin 2011, étendu) Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article «D. 2231-2 du Code du travail», ainsi que d'une demande d'extension.

Conditions de reprise des personnels non-cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

Avenant n° 67 du 8 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Mod. par Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les

garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche. C'est ainsi que le présent accord encadre les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés notamment par le maintien de leur salaire de base brut suite à leur transfert. L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche. Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du Déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public.

Ce dernier s'entend de tout contrat à titre onéreux conclu avec les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, ou encore l'état et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

Article 2

Personnels concernés

Mod. par Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

— Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail dès lors qu'ils sont : positionnés sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la CCNAD,

et

— affectés sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

— sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris en application de l'article 5-2-3 de la convention collective, et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un COI au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché ;

— les salariés remplaçant un salarié absent quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;

— les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché.

Le temps d'affectation ne peut être diminué des absences assimilées à du temps de travail mais également des absences pour accident du travail, maladie professionnelle ou non, ainsi que de l'absence liée à un congé parental et les absences en qualité de permanent syndical en application de l'article 5-2-3 de la convention collective. En aucun cas, les absences liées aux mandats des représentants du personnel, les heures de formation, les congés payés et les jours de réduction du temps de travail ne peuvent impacter le temps d'affectation.

2-1

Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein. La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables. Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

Dans les cas où des salariés présenteraient un taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Pour les salariés suivants, à défaut de pouvoir définir leur temps d'affectation au marché par équivalent temps plein, le nombre de salariés transférés s'appréciera selon les modalités suivantes :

— (Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport au nombre de véhicules total, ou à défaut de véhicules selon le nombre de matériels concernés par la maintenance affectés sur le marché par rapport au nombre de matériels concernés par la maintenance total. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

— Pour les agents de tri : selon les tonnages théoriques concernés par le marché transféré par rapport le tonnage global du centre de tri. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

— Pour le personnel administratif : selon l'effectif du marché transféré par rapport l'effectif géré par l'agence. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Le nombre de personne à transférer s'effectuera à due proportion des ratios ci-dessus.

2-2

Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allotir les marchés, soit géographiquement soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables dès lors que le personnel remplit les conditions définies à l'article 2. (Exemple relatif à l'allotissement en annexe 1).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

1^{ère} Préalablement à tout calcul la 1^{ère} étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalent temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;
- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activité ou secteur géographique) suite à l'allotissement.

2^{ème} L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité ou secteur géographique)

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant : Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

3^{ème} L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activité ou secteur géographique)

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$(\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}) / \text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}$$

4^{ème} La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités ou secteur géographique.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités ou secteur géographique.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Article 3 **Information des IRP**

3-1 **Information sur l'attribution des marchés**

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximum de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle (exemple : NAO).

3-2 **Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire**

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité social et économique des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivant et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, l'ancien titulaire informe le comité social et économique, des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Seront communiqués aux CSE concernés :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres, (CCAP-CCTP)
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord,
- la liste des salariés affectés sur le marché,
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3-3 **Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire**

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel, le nouveau titulaire communiquera aux instances représentatives du personnel :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail.
- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP-CCTP)

Article 4 **Communication des documents par l'ancien titulaire**

Mod. par Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre comprenant les éléments suivants :

- Nom ;
- Prénom ;
- Adresse ;
- Date de naissance ;
- Nationalité (Autorisation de travail pour les salariés hors UE) ;
- Date d'embauche déterminant l'ancienneté ;

- Taux de la prime d'ancienneté ;
- Emploi ;
- Coefficient hiérarchique ou classification ; Salaire mensuel brut de base ;
- Éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- Contrat de travail et avenants ;
- Les conditions d'attribution des primes supra-conventionnelles et supra-légales au sein de l'entreprise sortante reprises dans la Prime Mensuelle de Transfert définie à l'article 5.1 ;
- En cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- Copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- Permis, habilitations (notamment SST, risques incendie...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CAGES) ; (Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu la validité des permis, de la formation module déchets pour les conducteurs, des habilitations et agréments se vérifie à la date de la suspension du contrat de travail
- Horaire hebdomadaire ;
- Répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ; Date d'affectation sur le marché ;
- Planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail).
- Pour les salariés affectés partiellement au marché et pour lesquels le temps d'affectation au marché par équivalent temps plein ne peut être défini, l'entreprise sortante sera tenue de communiquer à l'entreprise entrante les éléments permettant d'évaluer les ratios pratiqués et de déterminer le nombre de salariés transférables ;
- La dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé) ; (Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu, la fiche d'aptitude médicale est considérée comme à jour si elle l'était au moment de la suspension du contrat de travail ;
- Dates prévues des congés payés à prendre ;
- Absences en cours (motif de l'absence, date de début, date prévue de reprise d'activité) ;
- État du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- Date d'effet de la protection en cours, le cas échéant l'autorisation administrative de transfert.

À défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue par l'entreprise sortante dans son intégralité à l'exception des primes ou indemnités liées à une condition de présence effective.

Article 5

Transfert des contrats de travail

Mod. par Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

(Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) En application du présent accord, le contrat de travail et ses avenants, des personnels qui satisfont aux conditions fixées par les articles 2 et suivants est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 4, au nouveau titulaire du marché.

Dans les meilleurs délais et en amont du jour de la reprise effective du marché, le nouveau titulaire convie les salariés transférables à un entretien collectif de présentation de l'entreprise et à un entretien individuel. À l'occasion de

l'entretien individuel, les salariés transférés pourront se faire accompagner par un représentant du personnel du nouveau titulaire. À défaut, un salarié peut se faire assister d'un des représentants d'une organisation syndicale représentative siégeant à la CPPN, étant précisé qu'une intervention au sein de l'entreprise du nouveau titulaire, suppose l'accord de l'employeur.

Au cours de cet entretien, le nouveau titulaire remet au salarié :

- Un document d'information présentant le statut collectif applicable dans l'entreprise
- Une simulation comparative de paie mensuelle et annuelle.
- Un document d'information sur le transfert (conforme à l'Annexe 2 du présent accord) qui matérialisera le consentement des parties au transfert du salarié mais qui ne constitue pas un avenant au contrat de travail du salarié).

Ce document d'information sur le transfert permettra de préciser aux salariés les modalités de leur transfert selon les conditions prévues dans l'Annexe V de la CCNAD à savoir :

- Le maintien de la nature du contrat,
- Le maintien de l'intitulé d'emploi,
- Le maintien de son ancienneté,
- Le maintien de de son coefficient préexistant,
- Le maintien des éléments de sa rémunération tel que défini à l'article 5-1.

Ce document d'information devra être conforme à l'Annexe 2 du présent accord, sans qu'il soit possible d'y ajouter ou d'y soustraire tout autre élément.

(Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) Les transferts qui s'opéreront dans le respect des conditions de l'annexe se feront de plein droit. Ils ne peuvent pas être conditionnés à la signature d'un avenant au contrat de travail.

5-1

Modalités de maintien des éléments de rémunération

Les salariés transférés conservent la nature de leur contrat de travail, l'emploi occupé, leur coefficient, leur ancienneté.

Le salaire brut de base correspondant à du temps de travail effectif est conservé chez l'entreprise entrante. Si l'entreprise entrante applique un salaire brut de base supérieur, les salariés transférés en bénéficieront du fait de leur intégration au nouveau statut collectif.

Dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération totale brute mensuelle liée au transfert, les éléments de rémunération prévus au contrat de travail ou issus de la convention collective ainsi que les éléments de salaire à périodicité fixe sont conservés sous la forme d'une Prime Mensuelle de Transfert intégrant l'ensemble des éléments à périodicité fixe soumis à charge sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle.

Seront alors pris en compte dans le calcul de la Prime Mensuelle de Transfert :

- Le delta des primes qui résultent d'une application plus favorable de la convention collective (écart de prime de 13^e mois et écart de prime d'ancienneté) au sein de l'entreprise sortante;
- Le delta issu de la comparaison entre les primes à périodicité fixe (exemple : prime vacances) de la société entrante et celles de l'entreprise sortante.

Ce maintien de rémunération assurée par le mécanisme de la Prime Mensuelle de Transfert ne prend pas en compte les primes soumises à un aléa (exemples : primes de participation, d'intéressement...), les primes exceptionnelles, les primes d'usage, ainsi que les primes liées à des sujétions se rattachant à l'organisation du travail ou à l'exécution du travail (exemple : prime mono-ripeur ou toutes autres primes versées en fonction des conditions de travail ou des contraintes liées à l'activité)

Cette prime sera fixe et servie en 12 mensualités. La Prime Mensuelle de Transfert sera recalculée à chaque transfert.

La Prime mensuelle de Transfert sera évoquée dans le cadre des NAO des entreprises.

5-2

Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché indemnise les salariés de leurs droits à congés payés.

Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser. Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

5-3

Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

5-4

Entretien professionnel

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1-1 du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

5-5

Salariés protégés

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable et de l'autorisation de l'autorité administrative compétente le cas échéant.

Article 6

Bilan d'application et commission de suivi

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un point à l'ordre du jour lors d'une réunion de la Commission Paritaire Permanente Nationale qui assurera alors le rôle de commission de suivi.

Article 7

Durée

Mod. par Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

(Avenant n° 75, 12 déc. 2023, étendu) Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du Déchet. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2029.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 8

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 9

Application de l'accord

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

Article 10

Commission d'interprétation

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale des activités du Déchet.

Article 11 Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Il se substitue à l'avenant n° 53 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants de prolongation n°s 63 et 66.

Article 12 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Exemple 1 Transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché

(article 2-3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de 3 activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1°) Préalablement à tout calcul, la 1^{ère} étape consiste à identifier :

a) le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial ;

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial

	Nb de salariés affectés en tout ou partie sur la marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nb de salariés équivalent temps plein affectés sur la marché initial
	32 Conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6 soit 99 personnes

b) le nombre total de salariés transférables ;

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) ;

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1607 h/an × 98,6 salariés équivalent temps plein)

d) le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités ou secteur géographique) suite à l'allotissement ;

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total)
- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total)
- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total)

2^{ème} l'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nb total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus cela fait :

Pour l'OM :

99 salariés × 58 % = 57,42 salariés, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés

Pour le déchet vert :

$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 5 salariés

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3^{ème} L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots : Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$\text{Nb de salariés de l'emploi considéré} \times \text{Nb total de salariés transférés dans le lot} / \text{Nb total de salariés transférés du marché initial}$

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 18,42$ soit 18 conducteurs

Pour le sélectif :

$32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 11,96$ soit 12 conducteurs

Pour le déchet vert :

$32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 1,61$ soit 2 conducteurs

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 36,85$ soit 37 équipiers de collecte

Pour le sélectif :

$64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 23,92$ soit 24 équipiers de collecte

Pour le déchet vert :

$64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 3,23$ soit 3 équipiers de collecte

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 0,80$ soit 1 agent

Pour le sélectif :

$1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 0,52$ soit 1 agent

Pour le déchet vert :

$1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 0,07$ soit 0 agent

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 0,46$ soit 1 mécanicienne

Pour le sélectif :

$0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés} / 99 \text{ salariés} = 0,30$ soit 0 mécanicienne

Pour le déchet vert :

$0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salarié} / 99 \text{ salariés} = 0,04$ soit 0 mécanicienne

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire :

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La 4^{ème} étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Exemple 2 Document d'information sur le transfert

(article 5 de l'annexe V)

Objet : Transfert au sein de notre société en application de la Convention Collective nationale des activités du Déchet.

Madame/Monsieur

Suite à l'attribution à notre société du contrat de XXX auquel vous êtes affecté et conformément aux dispositions conventionnelles, nous vous informons de votre transfert au sein de notre entreprise à compter du XXX.

Conformément à l'annexe V de la Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 applicable, nous nous engageons à conserver :

La nature de votre contrat de travail

L'intitulé de l'emploi que vous occupiez

Le coefficient que vous aviez précédemment.

Vous conservez également votre ancienneté et votre rémunération selon les modalités suivantes :

Votre salaire de base brut est maintenu.

Vous relevez désormais, comme l'ensemble des salariés, du statut collectif de notre société.

Outre la Convention Collective Nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 qui demeure applicable, les accords collectifs spécifiques à notre société ont également vocation à s'appliquer, au même titre que les usages ou les pratiques en vigueur.

Par ailleurs, vous conserverez éventuellement sous la forme d'une Prime Mensuelle de Transfert les éléments de rémunération soumis à charge tels que définit également dans l'article 5-1 de l'annexe V.

Nous vous informons que votre prise de poste se fera sur le site XXXX à l'adresse suivante :

Nous vous remercions de nous retourner un exemplaire du présent revêtu de votre signature avec la mention «bon pour transfert du contrat de travail», et ce avant le XXX.

Nous vous rappelons que ce document d'information ne constitue pas un avenant à votre contrat de travail mais il formalise votre accord au transfert.

Nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom

Qualité

Égalité professionnelle

Avenant n° 64 du 7 novembre 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 12 févr., applicable à compter de sa signature pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFiD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

SNATT CFE CGC ;

FGT CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

La loi du 9 mai 2001 avait instauré une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle au niveau des

branches. Cette obligation avait été renforcée par la loi du 10 août 2016 qui avait introduit la primauté des dispositions de branche sur les accords d'entreprise qui ne pouvaient y déroger. L'ordonnance n° 2017-1385 a finalement introduit le thème de l'égalité professionnelle dans le champ de compétence exclusif du domaine de la branche s'imposant aux accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement.

Il est rappelé que la branche des Activités du Déchet a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties signataires conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Par le présent accord, elles affirment ainsi leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des Activités du Déchet.

Le présent accord doit s'entendre comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour toutes les entreprises de la branche.

Les objectifs de cet accord sont, en effet, de réaffirmer, poursuivre et intensifier les bonnes pratiques mais aussi donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Chapitre 1

Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des Activités du déchet

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, il ressort les éléments suivants, notamment issus du rapport de branche, élaboré par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et des données statistiques de la DARES :

- Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche des activités du déchet puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %.

Du point de vue de l'activité, la branche des activités du déchet conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés. Les parties signataires sont ainsi conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

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

- en 2017, la moyenne d'âge des femmes est de 42 ans et de 45 ans pour les hommes,
- Les femmes ont une ancienneté reprise moyenne inférieure à celle des hommes (10,8 ans contre 12,8 ans). 22 % des femmes ont une ancienneté de moins de 3 ans (16 % des hommes), alors qu'elles ne sont que 11 % à avoir 21 ans d'ancienneté ou plus (18 % des hommes).
- en 2017, 86 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 98 % pour les hommes) ; 87,5 % des temps partiels étaient des femmes,
- en 2017, les femmes représentaient :
 - m 4 % des ouvriers en CDI,
 - m 68 % des employés en CDI,
 - m 35 % des techniciens - agents de maîtrise en CDI,
 - m 34 % des cadres en CDI.
- en 2017, il était à noter la féminisation marquée des emplois dans les fonctions support et transverse (55 % de

femmes contre 45 % d'hommes), contrairement aux filières Nettoyement urbain, Collecte et Maintenance occupées quasiment exclusivement par des hommes (98 %, 97 % et 97 % des emplois de la filière respectivement)

- Selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 050 € en 2016.

Il est globalement plus élevé chez les femmes (2 180 €) que chez les hommes (2 020 €).

Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. L'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, dans la branche mais, pas au sein de chaque CSP.

- En matière de formation professionnelle, en 2017 :

- m Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'alternance (35 % des bénéficiaires), relativement à leur poids au sein des effectifs en CDI (14 %) : elles représentent

- 41 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation

- et 26 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage.

- m 16 % des bénéficiaires d'une formation étaient des femmes,

- m les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 93 % des hommes

- m 19 % des bénéficiaires de CPF étaient des femmes.

L'évolution de ces données sera étudiée par la CPPNI en appui de la CPNEFP et l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche à fins d'analyse et étude d'éventuelles mesures correctives.

Chapitre 2

Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1

Préambule

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- Embauche,
- rémunération effective,
- Évolution professionnelle,
- formation professionnelle,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.
- conditions de travail, santé-sécurité.

L'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plans d'action ou leur actualisation périodique.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plans d'action devront intégrer, sous réserve des dispositions en vigueur au moment de la négociation :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés,
 - au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus, comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

Article 2

Mobilisation des acteurs

Pour que l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée, les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent, une fois identifiés, doivent être démythifiés et combattus au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les femmes

et les hommes et de la non-discrimination est l'affaire de tous !

1

Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs pour une mise en œuvre cohérente des pratiques de management.

2

Sensibilisation de l'ensemble des salariés et des IRP

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

Il est donc essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche régulière et soutenue, adaptée aux caractéristiques des entreprises, de communication et de formation auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traiter leurs enjeux économiques et sociaux, et de lutter contre les discriminations.

Les parties encouragent les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à ces thématiques auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les instances représentatives du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé et doit permettre d'identifier les pistes d'actions, les obstacles et les moyens de les lever. Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

Article 3

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau du recrutement et de l'orientation professionnelle

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

Les parties sont convaincues qu'il est de l'intérêt des entreprises de la branche de faire travailler ensemble des femmes et des hommes, des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses.

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

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

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux, à titre d'exemple, par le biais d'actions de communication et de formation ciblées sur le thème la diversité / égalité des chances / mixité / non-discrimination / lutte contre les stéréotypes / la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à la rédaction de leurs annonces et veiller systématiquement à ce que la terminologie utilisée ne soit pas discriminante et à ce que les termes et formulations employés rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

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

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés, mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Ce même effort portera aussi sur les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Les signataires encouragent toute action, tant au niveau de la branche que des entreprises, ayant pour but de développer l'image et renforcer l'attractivité des métiers de la Profession, notamment auprès des jeunes, dès le collège, mais aussi de personnes en recherche d'emploi, en réinsertion, en réorientation,...

Cette communication a pour but de :

- sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité,
- lever certaines représentations faussées
- et favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes et inversement mais aussi vers des métiers émergents de la Profession.

Des actions spécifiques pourront ainsi être mises en place dans les entreprises, par exemple :

- Toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons métiers, forum emploi, journées portes ouvertes - visites de sites, interventions en établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, conférences, etc.).
- L'accueil de stagiaires/apprentis (ies) femmes ou hommes, dans les domaines d'activités où ils sont sous représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'entreprise.
- La présentation des métiers ciblés sur les salons étudiants / professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Les entreprises sont également invitées à diffuser largement les films métiers, réalisés au niveau de la branche et destinés à mettre en valeur les femmes et les hommes de terrain, et tout autre outil qui sera mis à disposition de la branche en ce sens.

Article 4

Garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes

Les partenaires sociaux rappellent que le respect du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail équivalent entre les femmes et les hommes est essentiel.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter ce principe à toutes les étapes clés d'évolution professionnelle du collaborateur/de la collaboratrice au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément aux dispositions en vigueur, doivent publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de salaire entre les hommes et les femmes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, et que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Conformément à la législation en vigueur, les entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques, les entreprises présenteront lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

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

Les entreprises d'au moins cinquante salariés publieront également, selon les dispositions en vigueur, chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Article 5

Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

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

Article 5.1

Formation professionnelle

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

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

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein / temps partiel, CDI, CDD,...), et, dans la mesure du possible, dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

- à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous,
- à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail,
- à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations,
- à privilégier les formations courtes et modulaires.

Les entreprises de la branche sont invitées à accentuer leur politique en matière de recrutement d'alternants.

Article 5.2

Évolution des parcours professionnels

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

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

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et à porter une attention particulière aux souhaits d'évolution exprimés par les salariés aux cours des entretiens professionnels.

La nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées. Dès lors :

- D'une part, les parties signataires tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- D'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin de pallier les situations de blocage.

Article 6

Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Dans le cadre de l'attractivité des métiers de la branche, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et un meilleur équilibre de la répartition des rôles aussi bien dans l'entreprise que dans la vie familiale,
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires, ces mesures, sources de motivation et de fidélisation des salariés, étant gages du bien vivre au travail et de performance de l'entreprise.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux familles ayant un enfant en situation de handicap.

Article 6.1

Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

Chaque fois que cela est possible, les réunions nécessitant un déplacement important en termes de kilomètres ou de temps, sont remplacées par des conférences téléphoniques ou web conférences.

Afin de favoriser une qualité de vie au travail et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la branche invite les entreprises à mener une réflexion sur les dispositifs de télétravail, conformément aux articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail compatibles avec l'organisation du travail et les contraintes des

métiers.

Article 6.2

Accompagnement spécifique des aidants

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade ou hospitalisé (notamment dons de jours de repos conformément à la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite Loi Mathys, congé de présence parentale, congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance),
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

Article 6.3

Maternité, paternité, parentalité

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

1

Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera/adapttera au besoin et dans la mesure du possible :

- le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée enceinte,
- les horaires et les déplacements de la salariée
- l'ergonomie du poste de travail en fonction des besoins, notamment pour lui permettre d'exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé.

Il est rappelé que les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

Sont autorisées les absences du salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à la femme enceinte) pour réaliser trois examens médicaux prénataux sur présentation de justificatifs médicaux.

2

Pendant le congé du salarié

Il est convenu que le salarié en congé qui le souhaite, bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son métier.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance,...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

3

Le retour de congé du salarié

a

Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

- bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à pré-

parer conjointement son retour dans l'entreprise dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation, orientation professionnelle,...).

— au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé,

— pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

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

b **Parentalité**

Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles,

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

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

Accès au temps partiel choisi

Conscientes de la nécessité de disposer de temps libre à certaines périodes de la vie, pour les femmes comme pour les hommes, les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel, dans la mesure où la demande des salarié(e)s qui en font la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant sans impact sur l'évolution de carrière.

Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire :

À l'occasion de la rentrée scolaire, les entreprises sont invitées à faciliter l'organisation familiale des collaborateurs en leur accordant, en accord avec la hiérarchie, une souplesse horaire de façon à accompagner son ou ses enfants(s) jusqu'à 12 ans au plus, lors de la rentrée scolaire, sous réserve que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service. Le collaborateur/la collaboratrice devra préalablement en faire la demande auprès de sa hiérarchie.

Congé pour enfant malade ou accidenté

Seront accordés deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge, dans les conditions suivantes :

- Pour les enfants à charge âgés au plus de 12 ans révolus
- sur présentation d'un certificat médical versé au plus tard dans les 48 heures. Le salarié préviendra dès que possible, et par tout moyen l'employeur de son absence. L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

Les entreprises sont invitées à prendre en compte la situation de certains salariés, notamment ceux en horaires de travail décalés, pouvant être confrontés à des problématiques d'organisation familiale importantes.

Les parties conviennent que ces dispositions sur le congé pour enfant malade ou accidenté sont intégrées à la suite de l'article 2.19 de la CCNAD relatif aux Congés pour événements familiaux.

Article 7 **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à faciliter l'activité professionnelle des collaborateurs de la branche et à réduire la contrainte physique des métiers liés à la collecte, la valorisation et le traitement des déchets, participant à la mixité des métiers.

L'amélioration des conditions de travail et plus généralement de la qualité de vie au travail, notamment l'adaptation des postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles doit être recherchée. Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens.

Toutes les innovations, notamment en matière d'équipements, outils, matériels d'exploitation, d'aménagement du travail, d'organisation, permettant une amélioration de l'activité doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Des études de poste et des formations pourront être mises en place pour une meilleure adaptabilité du travail à l'homme et à la femme.

Les entreprises veilleront ainsi à s'assurer :

- de la poursuite de leurs efforts en matière de construction, d'aménagement ou de réfection de locaux d'accueil dédiés aux personnels féminins (vestiaires, douches, toilettes...) en quantités suffisantes.
- du confort des tenues et équipements de protection individuelle (EPI) affectés aux personnels masculins et féminins (vêtements, chaussures, casque, lunettes...) et de leur adaptation si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel et de lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes.

Au sein de toutes les entreprises dotées d'un Comité social et économique, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres. Ce référent bénéficiera d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont également l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel les agissements sexistes.

Des communications régulières seront faites à destination des managers et des salariés relatives à nécessité de prendre de façon régulière des congés, tout au long de l'année. Outre le fait de favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée, le repos des salariés participe directement et activement au mieux-être au travail.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par les organisations patronales de la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel, ...)

Chapitre 3

Dispositions finales

Article 8

Sensibilisation des acteurs de la branche et communication de l'accord

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par toute action de communication (via les organisations patronales de la branche, syndicats de salariés représentatifs dans la branche, RH des entreprises, IRP, ...).

Article 9

Suivi de l'accord

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi annuel de l'accord sera réalisé par la CPPN de la branche, qui pourra éventuellement s'appuyer sur la CPNEFP/l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et/ou s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Afin de piloter les avancées en la matière, la CPPN s'appuiera notamment sur :

- les indicateurs portant sur la situation comparée femmes / hommes que la CPNEFP de la branche pourra mettre en place, ajouter ou modifier dans le cadre du rapport de branche
- les accords signés sur ce thème par les entreprises de la branche des Activités du déchet. Dans le cadre du recensement des accords d'entreprise de la branche par la CPPN, les entreprises de la branche sont invitées à transmettre au secrétariat de la branche via l'adresse suivante : contact@snad.social.
- les bonnes pratiques relatives à l'égalité professionnelle, la diversité, mixité, et les mesures de prévention sur le harcèlement sexuel et la lutte contre les violences sexuelles et actes sexistes remontées par les entreprises de la branche,
- mais également sur toute autre donnée disponible auprès d'organismes tels que l'Opérateur de Compétences, organismes de prévoyance, ...

À cette occasion, elle envisagera toutes les pistes, y compris une éventuelle révision du présent accord, destinées à renforcer davantage l'égalité femmes/hommes.

La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à cette thématique, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent

accord.

Article 10 **Portée - champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet.

Article 11 **Durée et Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à sa signature.

Article 12 **Dénonciation - Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du Code du travail.

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

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

Article 13 **Formalités de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 14 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Durée du mandat des représentants élus du personnel

Avenant n° 16 du 9 mars 2006

[Étendu par arr. 31 oct. 2006, JO 10 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 11 nov.]

En application des dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet.

Article 2 **Durée des mandats des délégués du personnel et des membres élus du Comité d'entreprise**

La durée du mandat des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise est fixée à 2 ans dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord.

Les entreprises ont, toutefois, la possibilité de modifier la durée des mandats indiquée ci-dessus, par voie d'accord, dans les limites légales.

Pour être valide l'accord d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Article 3 **Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 **Dénonciation et révision**

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

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

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

Article 5 **Dépôt et publicité**

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du Code du Travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Médaille d'honneur du travail

Avenant n° 56 du 17 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2017.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point et de l'indemnité de salissure d'une part, et la mise en place d'une gratification à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail d'argent et de vermeil, d'autre part.

Article 1 **Valeur du point**

Les dispositions de l'article 3-6 du titre III de la convention collective nationale des activités du Déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«La valeur du point est fixée à 14,98 €.».

Article 2 **Indemnité de salissure**

Les dispositions de l'article 3-8 du titre III de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«Une indemnité mensuelle de salissure de 36,21 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent

un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien.»

Article 3 **Gratification de médaille d'honneur du travail**

Une gratification minimale est allouée aux salariés qui formulent leur demande de médaille d'honneur du travail d'argent et de vermeil, dans l'année suivant la date anniversaire respective de leurs 20 et 30 ans de services. Le montant de la gratification est ainsi défini :

- Médaille d'argent : 450 euros
- Médaille de vermeil : 600 euros

L'employeur procède au versement de la prime dans un délai d'un mois suivant la réception de la copie du diplôme adressée par le salarié dans l'année suivant sa remise, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

Article 4 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité. En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la signature du présent avenant.

Article 6 **Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI

Avenant n° 69 du 8 juillet 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} sept. 2021]

Mod. par Avenant n° 78, 14 nov. 2024, étendu par arr. 8 avr. 2025, JO 12 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;
SNEFID.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont réunis pour réaliser un bilan de l'avenant 55 relatif à la négociation de branche dans les activités du déchet, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2016 pour 5 ans, et rédiger un nouvel accord adaptant les modalités du dialogue social dans la branche et créant une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), telle que mise en place par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

L'objectif est d'adapter les modalités de la négociation collective à l'évolution du dialogue social en faisant évoluer la CPPN en CPPNI et en conférant à la négociation collective de branche plus de souplesse en lui permettant de s'adapter aux situations particulières tout en reprenant les principes fondamentaux contenus dans l'accord initial.

L'objectif est également de réviser les dispositions de l'article 1-3 de la convention collective des activités du déchet relatif à la commission d'interprétation afin de confier cette mission à la CPPNI nouvellement créée.

La volonté des parties a également été de substituer les dispositions de ce nouvel accord à toutes les dispositions incompatibles ou contraires de la convention collective ou de ses avenants afin de régler tout conflit de normes éventuel.

Conscients des enjeux à venir pour l'ensemble des métiers du déchet, les partenaires sociaux ont souhaité discuter des conditions d'un dialogue social de qualité afin de maintenir le dynamisme de la négociation collective, garant de la pérennité de la branche.

Les métiers du déchet sont fortement porteurs de sens puisque le secteur est au cœur des enjeux de développement durable et de l'économie circulaire, faisant partie des axes du plan de relance 2020 et l'objet d'un contrat stratégique de filière.

En effet les entreprises du secteur couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur et sont amenées à collecter et valoriser par traitement, recyclage et stockage tous les types de déchets (déchets ménagers et assimilables, biodéchets, déchets industriels et agricoles non dangereux et dangereux). Le secteur des activités du Déchet est caractérisé par des contraintes réglementaires fortes en matière de droit de l'environnement et de normes techniques, et par des changements de prestataires réguliers dans le cadre des marchés publics.

La branche des activités du déchet et ses métiers, de par les évolutions réglementaires, techniques, technologiques, économiques, sociales, sociétales, énergétiques, numériques, sont en profonde évolution.

Pour anticiper tous ces enjeux et mettre tous les acteurs du secteur en mouvement, les parties signataires partagent donc la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de co-construction positive entre les partenaires sociaux et de négociation d'une politique sociale responsable et de régulation de la concurrence par la détermination d'un socle protecteur de garanties sociales au sein du secteur.

Elles considèrent que la négociation de branche participe à structurer le secteur des activités du déchet par la définition et la mise à jour des classifications, des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels, la formation, la prévoyance, la politique de prévention des risques professionnels dans la branche, et assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard de la complexité des thématiques abordées et des évolutions législatives et réglementaires, ces moments d'échanges sont aussi l'occasion, en amont des négociations, de se tenir au courant de l'actualité juridique, de mutualiser et partager réciproquement les bonnes pratiques et les perspectives et enjeux économiques, sociaux, sociétaux, environnementaux des entreprises du secteur pour anticiper les besoins et impulser, via la politique de branche, de nouvelles dynamiques pour construire et renforcer l'avenir de la branche.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle entre les partenaires

sociaux pleinement impliqués.

Un dialogue social responsable est en effet celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente et des enjeux de développement durable pour les générations actuelles mais également futures.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales, et organise le maintien de rémunération des représentants syndicaux qui y participent.

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

Article 1er

Champ d'application et mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Désignation d'un secrétaire du collège salarié

Afin d'assurer l'interface avec le secrétariat du SNAD dans le cadre de l'organisation des réunions des instances paritaires sociales, le collège salarié désigne annuellement un secrétaire, par roulement entre chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Article 3

Modalités de fonctionnement des instances paritaires de la branche lors de contextes particuliers

Compte tenu de l'évolution de notre environnement très rapide notamment au travers de l'essor des moyens d'information et de communication digitaux et des nouvelles méthodes de travail mises en œuvre pour permettre la poursuite du dialogue social en période de crise sanitaire depuis un an, les parties s'accordent pour indiquer qu'un des enjeux du dialogue social de branche est de s'adapter et d'organiser des réunions à distance afin de maintenir un dialogue social dans le cadre de situations particulières comme les crises sanitaires, les aléas climatiques - catastrophes naturelles, les grèves de transport.

Les parties rappellent la nécessité, même à distance, de garantir la confidentialité des échanges et l'identité des négociateurs.

Ainsi, les parties s'entendent sur la nécessité de privilégier les réunions en présentiel et lorsqu'elles se tiendront sous forme de visio-conférence, avec branchement de la caméra.

Dans des cas exceptionnels, et sous réserve de l'accord de l'ensemble des participants à la réunion, les membres invités pourront participer à la réunion par audioconférence.

Les réunions concernées par cette organisation à distance sont celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ainsi que les réunions préparatoires des commissions paritaires.

Les réunions seront organisées à distance sur proposition du secrétariat de la branche en concertation avec l'ensemble des représentants du collège salarié mandatés pour signer, chaque fois que cela est nécessaire lorsque le contexte sanitaire, climatique ou social (exemple : grèves nationales limitant les déplacements pour la tenue des réunions) ne permet pas de se réunir en présentiel, sans fixer de limite annuelle.

Afin de pouvoir assurer la signature de l'ensemble des parties exprimant leur volonté de signer des accords de branche et procéder dans les plus brefs délais aux formalités de dépôt, le secrétariat de la branche se réserve la possibilité de proposer la signature électronique des accords lorsque les réunions de négociation ne sont pas en présentiel, ou en cas d'empêchement d'un des signataires.

Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Mod. par Avenant n° 78, 14 nov. 2024, étendu par arr. 8 avr. 2025, JO 12 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAD ;

SNEFID.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article 4.1 **Attributions**

Article 4-1-1

Rôle dans la négociation des dispositions conventionnelles de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, telle que prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche, et de veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. La commission représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit notamment pour la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci (mentionnées à l'article L. 2222-3 du code du travail).

La CPPNI a également un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

Sur demande du secrétariat du SNAD et en fonction des sujets intéressant les deux commissions, la CPPNI peut se réunir en commission mixte avec la CPNEFP pour toutes les négociations ayant des impacts en matière de formation. Dans ce cas, les règles applicables, notamment concernant la prise en charge des frais de déplacements des négociateurs seront celles applicables à la CPPNI (et ce, même pour les membres de la CPNEFP).

Article 4-1-2

Rôle dans le cadre de l'interprétation des dispositions conventionnelles

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche relève de la compétence de la CPPNI.

La demande d'interprétation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine. Le secrétariat du SNAD et le secrétaire du collège salarié examinent conjointement, préalablement à toute saisine de la CPPNI, la recevabilité de la demande d'interprétation, après avoir recueilli l'avis des représentants patronaux et syndicaux de la CPPNI.

Pour être recevable, la demande doit solliciter l'interprétation d'une disposition équivoque de la convention collective ou de ses avenants. Elle ne peut, sous couvert d'interprétation, modifier, ajouter ou conduire à une révision du texte.

La décision de soumettre la demande à la CPPNI est prise conjointement par le secrétaire du SNAD et l'ensemble des représentants du collège salarié mandatés pour signer. En cas de décision conjointe favorable de recevabilité, formalisée par une réponse positive adressée au demandeur dans le délai d'1 mois à compter de sa demande, une réunion de la CPPNI est organisée dans le mois qui suit.

En cas de décision négative conjointe, la CPPNI ne sera pas réunie. La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI devra être motivée.

La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI ne pourra pas faire l'objet de recours et seuls les tribunaux seront compétents pour apprécier la demande.

Les décisions de la CPPNI donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

Le procès verbal, adopté à la majorité telle que prévue par les articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, vaut avenant interprétatif de la CCN. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par le collège employeurs et par les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse.

À ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes dispose d'une voix. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Les parties conviennent de retenir la commune intention des parties et l'esprit du texte comme principe d'interprétation.

Article 4-1-3

Rôle de conciliation

En cas de litige entre un employeur et un salarié de la branche relatif à l'application de la convention collective de branche, qui n'aurait pas pu être résolu au niveau de l'entreprise, l'un ou l'autre peut saisir la CPPNI d'une demande de conciliation. Les parties conviennent que les litiges doivent concerner collectivement tout ou partie des salariés et concerner l'application d'une disposition de la convention collective.

La demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine, en vue de soumettre la demande à la CPPNI.

La CPPNI fixe une date à laquelle sera assurée sa mission de conciliation, au plus tard 1 mois après sa saisine. Elle convoque par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties, en précisant les lieu, jour et heure de la conciliation. Une copie de la saisine de la CPPNI est transmise au défendeur en annexe de cette convocation.

Lors de la tentative de conciliation tenue devant la CPPNI, les parties peuvent être assistée de la personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI vaut renonciation à sa demande.

À l'issue de la tentative de conciliation, si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement au sein d'un procès-verbal de conciliation, qui doit être signé par chacune des parties et par les représentants de la CPPNI. Un exemplaire est remis à chacune des parties, et conservé par le secrétariat de la CPPNI afin de pouvoir être consulté par ses membres.

En cas d'échec de la conciliation, un procès-verbal de non-conciliation, reprenant les positions respectives des parties, est rédigé par la CPPNI en sa formation de conciliation. Ce procès-verbal est notifié à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la tentative de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont conservés par le secrétariat de la CPPNI, et demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

Article 4-1-4

Rôle en tant qu'observatoire de l'article 6-13 de la CCNAD

La CPPNI a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet. Dans cet objectif, elle est chargée :

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant ;
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;
- de recueillir et de diffuser la documentation.

Article 4.2

Composition de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat du SNAD.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux.

La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant, la raison sociale de l'employeur et l'adresse de l'établissement où le représentant est employé. Pour mener à bien leurs missions au sein de la branche, les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux métiers du déchet et aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec

avis de réception, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Article 4.3 **Fonctionnement**

Article 4.3.1 **Calendrier prévisionnel**

La commission se réunit en fin d'année ou en début d'année suivante pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 6 par an. Conformément aux articles 6.13 et 6.14 de la CCNAD, la CPPNI se réunit une fois par an pour échanger paritairement sur les sujets santé-sécurité, prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail en tant qu'observatoire.

Avant la réunion d'ouverture, le secrétaire du collège salarié adresse au secrétariat du SNAD, les thèmes de négociation que le collège salarié souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même temps, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Article 4.3.2 **Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé par le secrétariat de la commission en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

À l'initiative du secrétariat de la CPPNI, des personnes extérieures peuvent participer aux réunions, avec l'accord des représentants du collège salarié mandatés pour signer, afin d'apporter un éclairage sur les sujets en négociation.

Article 4.3.3 **Délais de convocation**

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai d'au moins 8 jours avant chaque réunion.

Article 4.3.4 **Réunions préparatoires**

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, en présentiel ou sous forme de visio-conférence la veille de chaque commission à laquelle ils ont été choisis pour siéger.

Lorsque les circonstances ne leur permettent pas de se réunir la veille de la commission, les représentants du collège salarié peuvent avancer la tenue de la réunion préparatoire à un autre jour.

Si la réunion est prévue en présentiel, une salle de réunion est mise à leur disposition par le SNAD, dans la mesure du possible. Dans le cas contraire, une visio-conférence est organisée par le SNAD.

Article 4.3.5 **Déroulement des réunions en présentiel ou sous forme de visio-conférence**

Au terme des réunions de négociation sur un thème, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi et validé par le secrétaire.

En cas de besoin, un relevé de position est établi à l'issue d'une réunion intermédiaire sans attendre la réunion de synthèse.

Article 4.3.6 **Rapport annuel d'activité**

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés, en particulier sur l'impact de ces accords sur les condi-

tions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche;

— les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Le rapport annuel devra également comporter un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises de la branche, ayant négocié un accord en leur sein, sont invitées, en plus de leurs formalités légales de dépôt à effectuer sur la plateforme en ligne, à transmettre leurs accords signés, au secrétariat de la CPPNI, via l'adresse suivante : contact@snad.social

Il est précisé par les parties, que ce rapport annuel ne sera effectué que si la CPPNI dispose d'un nombre significatif d'accords collectifs afin d'obtenir un panel représentatif.

Article 4.4 **Rémunération des représentants**

Article 4.4.1 **Maintien de la rémunération**

L'employeur du représentant de l'organisation syndicale lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à la commission paritaire permanente de négociation, sans perte de rémunération.

À l'issue de chaque réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Dans le cas où les réunions ont lieu en visio-conférence, un relevé des participants en visio-conférence est effectué par le secrétariat du SNAD et transmis à l'employeur.

Article 4.4.2 **Frais de transport, de repas et d'hébergement**

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions de la commission sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2^e classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2^e classe ;
- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD :

- (Avenant n° 78, 14 nov. 2024, étendu) au choix du représentant, sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner ou sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 25 € par déjeuner ;
- sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 35 € par dîner, pour les frais supplémentaires nécessités par l'éloignement géographique au sens de la réglementation relative aux grands déplacements, d'autre part.

La réservation et la prise en charge de l'hébergement nécessité par l'éloignement géographique (hors Ile de France) sont assurées par le SNAD, et comprennent la chambre d'hôtel et le petit déjeuner.

Article 4.4.3 **Couverture accidents de trajet**

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

Article 5 **Modalités de prise en compte du parcours syndical dans la carrière des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

Les parties reconnaissent que l'exercice d'une responsabilité syndicale ou élective constitue pour chaque salarié une étape valorisante dans leur parcours professionnel à accompagner au moment de la prise de mandat, pendant et en fin de mandat et tiennent à réaffirmer leur volonté de combattre toute forme de discrimination à l'encontre des représentants du personnel dans leur contribution au dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre en compte l'expérience des représentants syndicaux pour leur permettre, s'ils le souhaitent, de reconnaître et valoriser leurs compétences acquises en tant que négociateurs en branche.

Article 6 **Modification d'un article de la CCNAD**

(Voir "Dispositions générales", article 1-3.)

Article 7 **Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2021.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Article 8 **Dénonciation - Révision**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de trois mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord vaut avenant à la CCNAD et peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la même forme.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié dans la branche ou par les organisations patronales représentatives. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 9 **Dépôt, publicité et extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

