

Assainissement et maintenance industrielle

BROCHURE JO 3309

IDCC 2272

Convention collective du 21 mai 2002

[Étendue par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du premier jour du troisième mois qui suit sa signature, soit le 1^{er} août 2002 à l'exception de certaines dispositions nécessitant des délais de mise en place⁽¹⁾

(1) Sont visés :

— les régimes de prévoyance au plus tard au 1^{er} janvier 2003 ;

— les primes d'ancienneté figurant à l'article 5.3.2 à la date de publi-

cation au journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention et au plus tard au 1^{er} janvier 2004.

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

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats de l'Assainissement (FNSA) ;

Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNDCL) ;

Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des syndicats CFTC "Commerce, services et force de vente" (CSFV).

Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement CGC (FDEA-CFE-CGC) ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

UNSA

CLAUSES GÉNÉRALES

Préambule

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

Chapitre I

Champ d'application

Chapitre 1.1 - Champ professionnel⁽¹⁾

Protocole d'accord du 25 mars 2004, non étendu

Considérant que les activités relevant du SNAD ont d'abord été régies par la Convention Collective Nationale des entreprises de nettoiemnt, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957,

La FNSA a rejoint partiellement la Convention Collective du SNAD par la signature du 43^{ème} avenant le 27 avril 1993, avenant qui a ensuite été dénoncé en décembre 1998 par le SNAD,

Et que celui-ci a signé le 10 mai 2000 une nouvelle Convention Collective Nationale des Activités du Déchet.

D'une part,

Considérant, que la FNSA a appliqué jusqu'en 1992 la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, date à laquelle elle en a été exclue par un arrêté ministériel en même temps que les activités des 3 D (Désinfection, Désinsectisation, Dératisation),

Que la FNSA a signé le 27 Avril 1993, le 43^{ème} avenant prévoyant son adhésion partielle à la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet,

Avant de signer le 21 mai 2002, la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle dont le champ d'application couvre ses activités propres,

D'autre part.

Considérant que ce protocole a pour objet de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs des deux conventions collectives, Il a été convenu ce qui suit :

1. Les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager, qui, à la date de signature du présent protocole d'accord, appliquent une des deux conventions, la CCNAD ou la CCNAMI, continuent à appliquer cette même convention.

2. Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créés, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du présent protocole d'accord, appliqueront la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Indus-

trielle.

3. Le présent protocole annule et remplace le protocole d'accord relatif au même objet signé par la FNSA et le SNAD les 17 et 26 juin 2003.

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

Mod. par Avenant n° 22, 10 déc. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.

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

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

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

(Avenant n° 22, 10 déc. 2010, étendu) Les activités ci-dessus sont classées en général dans les rubriques 37.00Z , 38.12Z ou 81.22Z de la nomenclature des activités économiques en vigueur.

Avenant n° 8 du 25 mars 2004, étendu par arrêté du 15 novembre 2004, JO 26 novembre 2004

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchets 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 du 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.

Chapitre 1.2 - Champ géographique

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

Chapitre 1.3 - Catégories de salariés concernés

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

Chapitre II

Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales

Chapitre 2.1 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chapitre 2.2 - Révision

La présente convention est révisable à tout moment.

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

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

des négociations ou des positions respectives.

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

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

Chapitre 2.3 - Dénonciation

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

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

Chapitre 2.4 - Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale

Les parties signataires estiment que les problèmes qui se posent ou qui se poseront doivent être étudiés en commun et surtout qu'ils ne pourront être résolus dans l'avenir que par une large concertation avec toutes les instances intéressées, à l'échelon national.

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

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

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet. Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession. Cependant, chaque réunion doit comporter un ordre du jour précis.

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

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

Chapitre 2.5 - Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles

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

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

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

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

4. La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à deux mandataires salariés, les frais de déplacements déboursés, sur la base du tarif de 2^{ème} classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas et d'hébergement pour deux personnes par syndicat dans les limites mentionnées à l'annexe II-E.

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

Chapitre III

Droit syndical dans l'entreprise

Chapitre 3.1 - Libertés syndicales et d'opinions

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

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

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

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

Chapitre 3.2 - Égalité hommes/femmes

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

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

Chapitre 3.3 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

(Pour la durée du mandat des représentants élus du personnel, voir l'avenant n° 8 du 24 janvier 2006)

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

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

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

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

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

Chapitre 3.4 - Commission de conciliation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV

Contrats de travail

Chapitre 4.1 - Embauchage - Contrat de travail

Le contrat de travail se forme entre les parties dès l'embauchage, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai. L'engagement d'un salarié doit faire l'objet par l'employeur d'un document écrit.

Cet écrit remis ou envoyé à l'intéressé au plus tard dès le début de la période d'essai, précise les éléments essentiels et éventuellement les conditions particulières.

Il doit mentionner l'emploi, la qualification correspondante et la classification, la rémunération mensuelle pour la durée du travail prévue, l'affectation géographique, la convention collective professionnelle appliquée, ainsi que tous autres éléments considérés comme substantiels par les parties.

Il précise aussi la durée de la période d'essai.

Le document original signé de l'employeur étant entre les mains du salarié engagé, une copie signée par celui-ci est conservée par l'employeur.

L'examen médical d'embauchage par la médecine du travail est obligatoire en application des dispositions réglementaires. Il est rappelé qu'il appartient à l'employeur de prendre rendez-vous. L'engagement ci-dessus est donc conclu sous réserve de la délivrance du certificat d'aptitude à l'emploi.

Chapitre 4.2 - Modification des contrats

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

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

Chapitre 4.3 - Contrats à durée déterminée

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

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

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

Chapitre 4.4 - Travail intermittent

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

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

(Accord 10 juill. 2023, étendu) En application de l'article L. 3123-38 du code du travail, les parties signataires conviennent que ce type de contrat peut être utilisé pour les emplois rattachés aux catégories «ouvriers et employés» et «agents de maîtrise».

Chapitre 4.5 - Période d'essai des «ouvriers et employés» et «agents de maîtrise»

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

Sauf clause contraire, toute exécution du contrat de travail commence obligatoirement par une période d'essai, quel que soit l'échelon hiérarchique qu'il concerne.

Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois.

Pour les agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois.

Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent cependant respecter un délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prendre fin après la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail sera rompu au plus tard à la date normale de fin de la période d'essai.

Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au titre du délai de prévenance non exécuté.

Chapitre 4.6 - Garantie d'emploi en cas de maladie

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

— entre 2 et 10 ans d'ancienneté = 6 mois

— après 10 ans d'ancienneté = 12 mois

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

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

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

— le salarié doit adresser à l'entreprise copie de sa déclaration d'aptitude

— il n'est prioritaire que pour le premier emploi équivalent à celui qu'il occupait avant la rupture du contrat de travail, proposé dans les deux ans suivant le licenciement

Chapitre 4.7 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail

4.7.1- Durée

Après la période d'essai, les durées de préavis sont les suivantes :

Après deux ans d'ancienneté, la durée du préavis est d'un mois en cas de démission et de deux mois en cas de licenciement.

Pour une ancienneté comprise entre six mois et deux ans, la durée du préavis réciproque est d'un mois. Elle est de quinze jours lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde.

4.7.2- Heures de recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié peut s'absenter pour recherche un nouvel emploi.

Dans la limite de 42 heures par mois de préavis, ce temps peut être pris par journée ou demi-journée ou en semaine entière.

Ces absences sont rémunérées. Les dates en sont fixées d'un commun accord, ou à défaut de manière alternative.

Chapitre 4.8 - Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 17, 13 mars 2009, étendu par arr. 10 juillet 2009, JO 22 juill., applicable à compter du jour suivant celui où les formalités de dépôt ont été accomplies soit le 17 avril 2009

(Avenant n° 17, 13 mars 2009, étendu)

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

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

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

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

Chapitre V

Classification, rémunérations, primes et indemnités

Chapitre 5.1 - Classification des emplois

Mod. par Avenant n° 38, 10 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

5.1.1- (Accord 10 juill. 2023, étendu) - Niveaux et échelons

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

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

Les emplois sont répartis sur 9 niveaux comportant au total 20 échelons hiérarchiques.

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

La classification distingue les différentes catégories d'emplois, telles que Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise et Cadres. Mais il n'existe qu'une seule échelle hiérarchique.

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

5.1.2- Classement du personnel à compétences multiples

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

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

Chapitre 5.2 - Salaires minimaux conventionnels

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

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

Il figure séparément à l'annexe II-A de la présente convention, pour faciliter les mises à jour régulières.

Chapitre 5.3 - Ancienneté

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

5.3.1- Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la durée du contrat en cours depuis l'embauchage, sans qu'il y ait à en déduire la durée des absences pour maladie, accident, événements familiaux, congés en formation, de maternité ou congés payés (il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 122-3-10 du Code du Travail, la durée d'un contrat (ou des contrats successifs) à durée déterminée qui aurait immédiatement précédé est comptée dans l'ancienneté).

Les absences pour maladie ou accident non professionnels de durée supérieure à celles indiquées à l'article 4-6, les congés sabbatiques, les congés sans solde ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

5.3.2- (Accord 10 juill. 2023, étendu) - Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est due au personnel de niveau I à IV ayant au moins deux ans d'ancienneté, à partir du premier jour du mois civil suivant la date anniversaire de l'ancienneté.

Elle est fixée à raison de 2, 3, 6, 9, 12 et 15 % après 2, 3, 6, 9, 12 et 15 années d'ancienneté.

Elle est calculée sur la base des salaires minimaux en vigueur.

La promotion au niveau V ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération brute globale du fait de l'absence de la prime d'ancienneté au-delà du niveau IV.

5.3.3- Journées d'ancienneté

En fonction de l'ancienneté acquise comme indiquée ci-dessus, les ouvriers et employés bénéficient de jours de repos complémentaires à prendre en période de moindre activité, à raison de deux jours après dix ans d'ancienneté, de trois jours après vingt ans et de quatre jours après trente ans.

Chapitre 5.4 - Déplacements

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

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

Chapitre 5.5 - Salaires réels

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

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

Chapitre 5.6 - Gratification annuelle : treizième mois

(Voir également Avenant n° 36 du 6 mai 2021)

Mod. par Avenant n° 15, 31 mars 2008, étendu par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du lendemain de son dépôt

Il est accordé à tout salarié de la profession, présent au 31 Décembre à l'effectif de l'entreprise, une gratification annuelle dite de treizième mois égale au montant du salaire mensuel de base.

En cas d'embauche en cours d'année, cette gratification sera calculée prorata temporis.

Elle sera également calculée prorata temporis pour les départs en retraite et ce sans condition de présence au 31 Décembre.

Chapitre 5.7 - Indemnisation des astreintes

Préambule

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

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

A- Organisation

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

dares.

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

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

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

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

B- Indemnisation

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

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi dimanche)

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours)

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

Leurs montants sont indiqués à l'annexe II-C.

C- Rémunération des heures travaillées et repos

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

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

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

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

D- Contrôle

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

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

Chapitre VI

Durée du travail

Chapitre 6.1 - Horaires de travail

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

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

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

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

Chapitre 6.2 - Temps partiel

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

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

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

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

A- Passage à temps plein

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

B- Passage à temps partiel

Les personnes travaillant à temps plein peuvent demander à être à temps partiel. La demande motivée doit être faite par écrit au moins trois mois avant la date souhaitée. L'employeur accède à cette demande, dans la mesure du possible, si des emplois de cette nature et pour cette qualification sont prévus dans l'entreprise.

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

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

C- Heures complémentaires

(Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)

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

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

D- Délai de prévenance

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

Chapitre VII

Congés et absences

Chapitre 7.1 - Congés payés

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

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

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

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

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

Chapitre 7.2 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

Naissance et adoption = 3 jours

Mariage de l'intéressé = 4 jours

Pacs = 1 jour

Décès du conjoint = 3 jours

Décès d'un enfant = 3 jours

Mariage d'un enfant = 2 jours

Décès du père, de la mère ou d'un grand parent = 2 jours

Décès d'un frère ou d'une sœur = 2 jours

Décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle sœur du salarié = 1 jour

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

Chapitre 7.3 - Jours fériés

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

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

Chapitre 7.4 - Absences

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

Chapitre 7.5 - Absences pour maladie ou accident

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

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

Chapitre 7.6 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

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

Chapitre VIII

Formation professionnelle hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail

Chapitre 8-1 - Formation professionnelle

Mod. par Résultant de : Avenant n° 5, 13 déc. 2004, étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill.

Preamble

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

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

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

Orientations prioritaires

- Favoriser l'intégration des jeunes par l'apprentissage à chaque niveau de l'entreprise
- Développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés
- Inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la seconde carrière des salariés de 45 ans et plus.
- Promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel.
- Renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité.
- Porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant compte la reconversion des salariés inaptes.
- Favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels.
- Associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

8.1.1- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

8.1.1.1 (d'origine)- Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension Européenne :

Identifier les sources d'information (Clients, Entreprises, C.E., Réglementation, Etudes diverses...); collecter les informations; analyser et synthétiser les données; afin :

- d'enrichir les réflexions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois
- d'accompagner la Commission Sociale Paritaire dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences

8.1.1.1 (nouveau)- Missions

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension Européenne : Identifier les sources d'information (Clients, Entreprises, C.E., Réglementation, Études diverses...); collecter les informations; analyser et synthétiser les données; afin :

- d'enrichir les réflexions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois.

- d'accompagner la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession

- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences

- de permettre à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation d'établir et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)

8.1.1.2- Pilotage

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, placé sous la responsabilité de la F.N.S.A., est piloté par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 2.4 de la présente convention. Dans le cadre de la politique de formation définie par la branche professionnelle, la C.P.N.E. préconise des axes d'études, donne son avis sur le financement des missions de l'observatoire et rend compte à la Commission Sociale Paritaire des travaux réalisés.

8.1.1.3 (d'origine)- Financement et Gestion

Cet observatoire est financé sur les fonds collectés par les OPCA de la branche à hauteur de 5 % de la contribution des entreprises de la profession au titre de la professionnalisation (soit sur le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) et sa gestion est assurée par la F.N.S.A..

8.1.1.3 (nouveau)- Financement et gestion

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des métiers de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

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

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

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

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

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

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

8.1.3- L'accès à la formation

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

8.1.3.1- L'apprentissage

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

8.1.3.2- Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

— lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des pré-requis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant,

— pour la mise en œuvre du CQP AMI

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

8.1.3.3- Le période de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

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

8.1.3.4- Les plans de formation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.3.5- Le droit individuel à la formation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

L'article 8.1.3.5 Le compte personnel de formation

Article 8.1.3.5.1 : Ouverture du compte

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

Article 8.1.3.5.2 : Alimentation du compte

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

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

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

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

Article 8.1.3.5.3 : Droit transférable

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

Article 8.1.3.5.4 : Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

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

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

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

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

Article 8.1.3.5.5 : Fermeture du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

Article 8.1.3.5.6 : Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

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

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

- Jusqu'au 1^{er} janvier 2021
- Dans les conditions du CPF
- En priorité
- Et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

Article 8.1.3.5.7 : Typologie des actions éligibles

Sont éligibles de droit au CPF :

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

Article 8.1.3.5.8 : Les listes des instances paritaires

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

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

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

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

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

de la pénibilité).

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

Article 8.1.3.5.9 : Les modalités de mobilisation du CPF de tout ou partie sur le temps de travail

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

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

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

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

- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement VAE
- Bilan de compétences
- Formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises
- Situations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe
- Formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel)

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

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

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

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

Article 8.1.3.5.10 : Les modalités de mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

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

Article 8.1.3.5.11 : L'abondement

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

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

Cet abondement peut provenir de différentes sources :

- Employeur
- Titulaire du CPF
- L'OPCA
- L'État,
- La Région,
- Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi
- L'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés
- La CNAV

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

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

Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3000 € par salarié concerné, 3 600 € pour un

salarié à temps partiel.

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

Article 8.1.3.5.12 : Le financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0.2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

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

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

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

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

8.1.3.6- Le congé individuel à la formation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

8.1.3.7- La validation des acquis de l'expérience

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

8.1.3.8- Le conseil en évolution professionnel

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
CFE-CGC ;
CFDT ;
FO ;
UNSA.

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

- Pôle emploi
- L'APEC,
- Les missions locales,
- Les OPACIF
- et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

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

8.1.4- L'accompagnement de la formation

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

8.1.4.1- Tutorat et accompagnement professionnel

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNSA.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
CFE-CGC ;
CFDT ;
FO ;
UNSA.

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

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

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

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

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

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

8.1.4.2- Entretien professionnel

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.4.3- Passeport formation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

8.1.4.4- Bilan de compétences

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

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

8.1.5- Dispositions financières et organisme mutualisateur

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

8.1.5.1- Contribution des entreprises employant moins de 11 salariés

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

8.1.5.2- Contribution des entreprises employant 11 salariés et plus

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

8.1.5.3- Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

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

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

8.1.5.4- OPCA

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

(Al. exclus de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai) Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants :

- L'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel

Ou

- L'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel

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

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

l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

8.1.6- Institutions représentatives du personnel

Mod. par Avenant n° 28, 20 déc. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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

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

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés, les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA, et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission, via la BDES. Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauché de ces jeunes.

8.1.7- Portée de l'accord

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

Chapitre 8.2 - Hygiène et sécurité

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

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

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

8.2.1- Objectifs

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

— Veiller à faire respecter les conditions de sécurité :

— En associant par le biais d'une information et d'une formation théorique et pratique, le personnel de tous niveaux (intérimaires et titulaires de contrats à durée déterminée compris) aux actions de prévention

— En s'assurant avant toute intervention, de la formation suffisante des salariés (et plus particulièrement de celle des intérimaires et des titulaires d'un contrat à durée déterminée)

— En informant le personnel de l'existence et des modalités du droit de retrait

— En mettant à la disposition immédiate des salariés des équipements de protection individuelle et des équipements de protection collective conformes aux normes en vigueur et adaptés aux travaux

— En s'assurant de l'entretien régulier des équipements de protection

— En fournissant aux ouvriers les équipements de travail nécessaires

— Faire respecter les recommandations de la médecine du travail et, pour veiller à la protection individuelle du personnel, inciter au recours à la vaccination.

— Intégrer la notion de prévention dans l'exécution de tous travaux en rappelant notamment aux clients privés et publics les obligations légales et réglementaires (dont le droit de retrait) et en les informant sur les risques encourus

— Faire respecter la réglementation relative aux plans de prévention

— Veiller à la sécurité du public et des tiers

— Assurer la circulation des informations relatives à la prévention et à la sécurité

8.2.2- Hygiène

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

Ces installations doivent être régulièrement entretenues et nettoyées.

8.2.3- CHSCT

— Rappeler aux entreprises d'assainissement et de maintenance industrielle l'obligation d'avoir un CHSCT dans tous les établissements de 50 salariés et plus

— Rappeler également que, dans tout établissement de moins de 50 salariés, en vertu des articles L. 422-5 et L. 236-1 à 4 du Code du Travail, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT

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

8.2.4- Équipements de travail

Les équipements de protection individuelle (EPI) notamment :

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

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

Les entreprises veillent à ce que ces équipements soient conformes aux normes en vigueur, vérifiés et maintenus de manière régulière en bon état de fonctionnement. En vue d'en assurer leur bonne utilisation, les consignes d'emplois propres à chaque équipement sont portées à la connaissance des utilisateurs.

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

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

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

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

Elle est chargée :

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

Chapitre IX

Retraite et prévoyance

Article 9-1

Retraite

Mod. par Avenant n° 4, 4 oct. 2004 étendu par arr. 7 avr. 2005, JO, 16 avr., applicable à compter de son extension
Mod. par Avenant n° 25, 23 mai 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance industrielle (FNSA).

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

9.1.1

Départ en retraite

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

9.1.2

Indemnité de mise à la retraite

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

9.1.3

Indemnité de départ en retraite

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

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

Chapitre 9.2 - Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance

Dans le souci d'instaurer une protection sociale de qualité, les partenaires sociaux ont adopté les principes suivants d'un régime de prévoyance le plus complet possible.

Un premier chapitre prévoit une indemnisation pendant 3 mois. Les conditions et les modalités figurent au § 9.2.1 ci-dessous.

Au terme de ce délai, les salariés de la profession sont pris en charge par le régime paritaire de prévoyance dont les avantages doivent permettre de résoudre ou, pour le moins, de pallier les plus graves difficultés qui peuvent survenir dans la vie professionnelle ou familiale. Les modalités sont précisées au § 9.2.2 ci-après.

9.2.1- Indemnisation pour maladie ou accident

A - Les salariés ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient d'une indemnisation en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'union européenne.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou si le salarié est hospitalisé pour une durée supérieure à cinq jours. Dans les autres cas, l'indemnisation est due à partir du 4^{ème} jour d'absence.

B - Le taux d'indemnisation est égal à 90 % du salaire brut pendant 90 jours pour les salariés ayant l'ancienneté définie à l'article précédent.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'entreprise.

La garantie ci-dessus accordée s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait gagnée s'il avait travaillé.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est 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 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue au premier alinéa du présent article.

C - L'indemnisation précisée aux paragraphes ci-dessus est à la charge de l'employeur.

9.2.2- Régime paritaire de Prévoyance

Les prestations suivantes sont prévues pour résoudre les problèmes les plus graves qui peuvent se poser aux salariés de la profession.

9.2.2.1- Les garanties

A - Maladie prolongée. Incapacité de travail

À l'issue de la période d'indemnisation assurée par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 9.2.1 ci-dessus, --- et, au plus tôt, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu de travail pour les salariés qui, du fait de leur ancienneté, ne peuvent en bénéficier ---, le régime de prévoyance complète les indemnités journalières brutes de la sécurité sociale. Le salarié perçoit alors 75 % de sa rémunération brute sur la base du salaire de référence tel qu'il est défini ci-dessus en cas de maladie ou accident non professionnel, et 100 % de la rémunération nette en cas d'accident du travail.

Cette garantie est assurée quelle que soit la cause de l'arrêt de travail et durant le temps où la sécurité sociale verse ses indemnités journalières, c'est à dire au maximum jusqu'au 1095^{ème} jour.

B - Invalidité

Cette garantie est accordée sans condition d'ancienneté.

Lorsque le salarié est classé, par la sécurité sociale, en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le régime lui assure le versement d'une rente égale à 75 % du salaire de référence, tel que défini ci-dessous, sous déduction de la pension d'invalidité de la sécurité sociale. La rente est de 45 % du salaire brut lorsque le salarié est classé en 1^{ère} catégorie d'invalidité.

Le paiement de la prestation d'invalidité cesse à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et, au plus tard, au 60^{ème} anniversaire du bénéficiaire.

C - Décès

Les avantages ci-après sont accordés sans condition d'ancienneté.

Le capital est calculé sur la base du salaire brut des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail, le capital minimal versé étant de 6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Il est versé au bénéficiaire désigné par le salarié.

Les salariés en arrêt de travail continuent à bénéficier de la garantie décès sans contrepartie de cotisations, jusqu'à la fin de l'indemnisation, même si le contrat de travail a été rompu.

Pour tenir compte de leur situation de famille, les salariés ont le choix entre plusieurs prestations : par exemple, ou bien les capitaux décès sont améliorés, ou bien les enfants à charge bénéficient de rentes pendant leurs études.

Il appartient à chaque salarié de notifier son option à l'organisme assureur. À défaut de choix, ce sont les prestations énumérées à l'option I ci-dessous qui s'appliquent.

Les montants des capitaux, en pourcentage du salaire brut annuel, et des rentes sont les suivants :

Option I

— capital décès :

— Assuré célibataire : 75 %

— Assuré marié : 100 %

— Majoration par enfant à charge : 50 %

— Décès du salarié par accident, quelle qu'en soit la cause :

Doublement du capital prévu au § précédent

— Décès du conjoint simultané ou postérieur à celui du salarié :

Quand le salarié avait des enfants à charge, le régime leur verse un capital égal à 100 % du capital prévu pour le

décès du salarié.

Option II

— Capital décès : 100 % quelle que soit la situation de famille du salarié décédé.

— Rente éducation : versement aux enfants à charge du salarié décédé d'une rente égale à 10 % du salaire annuel brut, jusqu'à l'âge de 18 ans des enfants, ou de 26 ans en cas de poursuite des études.

— Décès du salarié par accident, quelle qu'en soit la cause :

Doublement du capital décès prévu ci-dessus

— Décès du conjoint simultané ou postérieur à celui de l'intéressé :

— versement aux enfants à charge d'un capital égal à 50 % du capital prévu pour le décès du salarié

— Doublement de la rente éducation.

9.2.2.2- Gestion des garanties

Mod. par Avenant n° 25, 23 mai 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance industrielle (FNSA).

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Les garanties prévues ci-dessus sont applicables dans les entreprises au plus tard à la date prévue à l'article 10.1.

La charge totale en est répartie à raison de 2/3 et 1/3 entre l'employeur et le salarié, dans les proportions suivantes en fonction des risques couverts.

Pour un taux global de 1,12 % par exemple, les parties contractantes conviennent de la répartition suivante des risques couverts :

	employeur	salarié
décès / rente éducation	0,44 %	0,15 %
décès accidentel	0,05 %	0,02 %
incapacité de travail	-	0,20 %
Invalidité	0,26 %	-
Total	0,75 %	0,37 %

Les parties signataires tiennent essentiellement à ce que l'ensemble des dispositions du régime ci-dessus et de ses avantages soit mis en application dans les entreprises de la profession.

Comme les entreprises en exercice ont depuis longtemps pris des dispositions pour assurer à leur personnel des avantages en matière de prévoyance, il ne saurait être question, pour des organisations signataires de désigner un organisme obligatoire. À la date d'application, ce sont donc les modalités précisées ci-dessus qui sont obligatoires. Mais, il appartient à l'entreprise de s'assurer que son personnel bénéficie au moins des garanties ci-dessus.

9.2.2.3- Maintien des droits de prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 20, 25 mars 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr., applicable le lendemain de son dépôt soit le 11 mai 2010,

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité des droits de prévoyance complémentaire est mis en place dont les conditions sont prévues par les dispositions légales.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit sous certaines conditions un système de maintien de la garantie frais de santé mise en place dans l'entreprise. Les titulaires de ce droit peuvent en faire la demande dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail, du décès du salarié ou le cas échéant suivant la fin de la période de maintien des droits de prévoyance complémentaire prévu par le présent article.

Chapitre X

Conditions d'application

Chapitre 10.1 - Date d'application et avantages acquis

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

les régimes de prévoyance au plus tard au 1^{er} janvier 2003.

les primes d'ancienneté figurant à l'article 5.3.2 à la date de publication au journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention et au plus tard au 1^{er} janvier 2004.

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

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

Chapitre 10.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention et de ses annexes au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

ANNEXES

Annexe I

Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel établie, désormais, de la manière suivante : ouvriers et employés, agents de maîtrise, et cadres.

Elle met en place une nouvelle grille de classification (niveaux, échelons et coefficients) induite par les nouveaux métiers ou les nouvelles organisations des entreprises ainsi que des fiches d'emplois repères situées en fin de cette annexe.

Elle prévoit des dispositifs complémentaires permettant de développer les compétences des collaborateurs en lien avec l'évolution des métiers et de l'organisation des entreprises.

Il est apparu que le terme «technicien» était pour la Branche non pas un niveau de classification de «catégorie de personnel» pouvant être attaché à celui des agents de maîtrise, mais un réel niveau de classification des «niveau d'emploi» attaché uniquement à la catégorie de personnel des «ouvriers et employés».

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

Certains coefficients de cette classification sont identiques pour des catégories de personnel différentes, ce qui constitue des «passerelles» entre les niveaux, facilitant ainsi les promotions internes.

La classification comporte dorénavant au total 9 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 20 échelons auxquels sont rattachés les coefficients.

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

La présente classification s'appliquera dans un délai de 12 mois suivant le lendemain de l'extension de l'accord sur les classifications, afin de donner un plein effet à la négociation et de permettre l'évaluation des activités en cause et la notification des classements aux intéressés.

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

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

Les fiches d'emplois repères sont mises en place afin de prendre en compte l'évolution des métiers et des organisations et aider les entreprises dans le positionnement de certains de leurs collaborateurs dans la nouvelle grille de classification.

Cette démarche vise à harmoniser les pratiques existantes dans la classification de la Branche et à harmoniser ces pratiques entre les entreprises nécessitant l'utilisation d'emplois repères communs.

Tableau des niveaux par catégories

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Niveau I	X	X		
Niveau II	X	X		
Niveau III	X	X		
Niveau IV			X	

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Niveau V			X	
Niveau VI				X
Niveau VII				X
Niveau VIII				X
Niveau IX				X

Ouvriers et employés

Niveau I

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi sont requises. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte des travaux accomplis.

Échelon 1

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données, des initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les parties conviennent que les salariés, embauchés au coefficient 170, bénéficieront d'une ou plusieurs actions de formation en interne ou en externe en vue de l'acquisition de techniques permettant, l'accès des dits salariés au coefficient professionnel 185 et ce dans un délai maximum de 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées à compter de leur embauche ou à l'issue de la période de formation si contrat en alternance.

Échelon 2

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

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

Niveau II

Ce niveau requiert une bonne connaissance des techniques et/ou des procédures. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

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

Les salariés rendent compte de leur travail et transmettent l'information.

Échelon 1

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

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

Un salarié présent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans de travail effectif et de périodes assimilées, et dont l'activité nécessite d'être titulaire d'un permis poids lourd dans l'entreprise, sera automatiquement positionné, a minima, au coefficient 200, le premier jour du mois civil suivant la date anniversaire des deux ans révolus.

Échelon 2

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

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

Le salarié ayant validé un CQP porté par la branche se positionne a minima à cet échelon au plus tard dans le mois suivant sa validation. Dans le cas particulier où le salarié, déjà positionné à cet échelon, valide un CQP porté par la branche, il accédera, a minima, à l'échelon supérieur au plus tard dans le mois suivant sa validation.

Échelon 3

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

Échelon 4

En plus des fonctions de l'échelon précédent, le salarié peut être amené à coordonner régulièrement les interventions en mettant en valeur ses compétences techniques et en adaptant les moyens matériels et humains confiés pour la réalisation des travaux.

Niveau III

À ce niveau, les salariés possèdent une parfaite maîtrise du métier et des conditions de sécurité et une expérience acquise par une pratique de plusieurs années. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées. Ils peuvent participer à l'évolution des modes opératoires et apporter leur expertise dans un souci d'amélioration continue.

Les tâches sont exécutées en fonction des instructions permanentes ou particulières qui leur sont communiquées. Ils rendent compte de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

Échelon 1

Les salariés sont en capacité d'exécuter les travaux complexes du métier.

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

Les salariés de cet échelon peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à animer et diriger le personnel sous leur autorité et à mettre en valeur leur capacité d'animation. Ils peuvent assurer le tutorat des nouveaux embauchés en alternance, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Échelon 2

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

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

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

Niveau	Échelon	Coefficient	Exemples de fiches emploi repère
Niveau I	Échelon 1	170	- Opérateur - Assistant Administratif
	Échelon 2	185	
Niveau II	Échelon 1	200	- Technicien - Assistant d'exploitation
	Échelon 2	215	
	Échelon 3	230	
	Échelon 4	245	
Niveau III	Échelon 1	260	- Technicien expert - Assistant d'exploitation
	Échelon 2	280	

Agents de maîtrise

Niveau IV

Les agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques fondamentales de la profession. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

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

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

Leurs fonctions les amènent, soit à assurer l'animation et l'encadrement des personnes de leur équipe en organisant et en coordonnant leur travail, soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de leur supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines techniques, économiques, administratifs, commerciaux, juridiques, d'organisation du travail ou de gestion. Cela les amène à adapter à tout moment les procédures en cours d'exécution. Les agents de maîtrise assurent aussi par leurs fonctions, la communication tant avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

Échelon 1

Dans les domaines opérationnels, les agents de maîtrise peuvent être amenés à animer et/ou diriger dans leur spécialité, des ouvriers et/ou des employés.

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

Échelon 2

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

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

Ils sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers en s'adaptant en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

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

Échelon 3

À cet échelon, les agents de maîtrise sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers ainsi qu'à assurer quelques missions spécifiques dans des domaines connexes (notamment économiques, administratifs, commerciaux, juridiques et organisationnelles).

Niveau V

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

Ils sont amenés à animer et diriger le personnel affecté à leur activité.

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

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

Échelon 1

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

Échelon 2

À cet échelon, les agents de maîtrise dirigent et coordonnent les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

Échelon 3

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

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

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

Ils assurent les liaisons internes dans les entreprises et contribuent à leur amélioration.

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

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau IV	Échelon 1	260
	Échelon 2	280
	Échelon 3	320
32 Mise à jour (mai 2025)	Échelon 1	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives 430

Niveau	Échelon	Coefficient
	Échelon 2	500
	Échelon 3	580

Cadres

Niveau VI

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

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

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

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

Échelon 1

Sont classés à cet échelon les cadres qui débutent.

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

Échelon 2

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

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

Échelon 3

À cet échelon, les cadres sont expérimentés et disposent d'une réelle autonomie pour répondre aux objectifs fixés par leur hiérarchie dans des conditions d'efficacité, de temps et de moyens fixées par cette dernière.

Niveau VII

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

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

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

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

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

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

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

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

Niveau VIII

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

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

Ses fonctions mettent en œuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pra-

tique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

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

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

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

Niveau IX

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

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

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

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

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

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

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau VI	Échelon 1	430
	Échelon 2	500
	Échelon 3	580
Niveau VII		
		760
Niveau VIII		1120
Niveau IX		1470

Fiches Emplois Repères

Fiche Emploi Repère* : Opérateur

** La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.*

Classification (fourchette) : Niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'opérateur exécute les travaux qui lui sont confiés.

Emplois rattachés : Opérateur en assainissement, Opérateur en hygiène immobilière, Opérateur en maintenance industrielle, Opérateur en contrôle/diagnostic, Opérateur en maintenance, Opérateur en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Aide opérateur, Opérateur, Opérateur chauffeur, Chauffeur opérateur, Nettoyeur opérateur...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Travaux non complexes/ Restitue son intervention.

Activités principales	
Technique	Prend connaissance et s'assure d'avoir les documents nécessaires pour la réalisation des chantiers
	Prépare le matériel nécessaire à l'exécution des travaux
	Met en place la sécurité du chantier (signalisation/balisateur...)
	Réalise les travaux en suivant les instructions de sa hiérarchie
	Entretient, nettoie, et vérifie l'état de fonctionnement du matériel et du véhicule qui lui sont confiés
	Nettoie le chantier et le matériel
	Restitue son intervention
	Alerte de toutes difficultés ou dysfonctionnements constatés
	Est responsable de la qualité de sa prestation
Commercial	Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie
	Veille à la bonne image de l'entreprise
Communication	Rend compte de la journée de travail
	Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées
QHSE	Respecte les consignes QHSE
	S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

— Savoir être : À le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail.

— Formation : Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Fiche Emploi Repère* : Technicien

** La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.*

Classification (fourchette) : Niveau II 1^{er} échelon coefficient 200 à Niveau II 4^e échelon coefficient 245.

Définition de l'emploi-repère (métier) : Le technicien exécute et est responsable de son chantier ou de son intervention qui peut être complexe. Il applique et fait appliquer les consignes.

Emplois rattachés : Technicien en assainissement, Technicien en hygiène immobilière, Technicien en maintenance industrielle, Technicien en contrôle/diagnostic, Technicien en maintenance, Technicien en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Opérateur, Opérateur chauffeur, Chauffeur opérateur, Chef de bord ...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches diversifiées et modes opératoires connus/Connaissance technique des procédures et exigences relatives à la sécurité/Peut être amené à coordonner les interventions des salariés de même niveau ou d'échelon inférieur/Peut être amené à transmettre son expérience à de nouveaux embauchés/Met en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue/Cas particulier d'un CQP porté par la branche**.

** Les titulaires d'un CQP porté par la branche ne peuvent être positionnés à un coefficient inférieur au 215.

Activités principales en plus de celles de l'opérateur	
Technique	Réalise en toute autonomie des prestations complexes
	Réalise avec une polyvalence technique des prestations diversifiées
	S'assure de la bonne mise en place de la sécurité du chantier
	Transmet l'expérience aux nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie
	Connaît et applique les procédures techniques et administratives nécessaires à la bonne exécution des tâches

Activités principales en plus de celles de l'opérateur	
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client
Communication	Dispose de facultés d'analyse lui permettant de proposer des améliorations pour la bonne réalisation des prestations
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

— Savoir être : Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, a le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail.

— Formation : Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Fiche Emploi Repère* : Technicien expert

** La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.*

Classification (fourchette) : Niveau III 1^{er} échelon coefficient 260 à Niveau III 2^e échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : Il assure l'exécution complexe du métier. Les connaissances professionnelles sont diversifiées y compris dans les techniques connexes. Transmission de l'expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres. Capacité à tutorer des apprentis et des nouveaux embauchés en alternance.

Emplois rattachés : Technicien expert en assainissement, Technicien expert en hygiène immobilière, Technicien expert en maintenance industrielle, Technicien expert en contrôle/diagnostic, Technicien expert en maintenance, Technicien expert en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Opérateur expert, Opérateur chauffeur expert, Maître opérateur, Chef d'équipe, Chef d'atelier ...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Travaux délicats ou spécifiques du métier/Expérience acquise par la pratique de plusieurs années, parfaite maîtrise/Certaine autonomie et prise d'initiative/Capacité à encadrer des opérateurs et/ou techniciens sur chantier/Connaissance approfondie du métier.

Activités principales en plus de celles de technicien	
Technique	Sait adapter les outils, les méthodes de travail et les moyens techniques et humains aux spécificités du chantier
	Transmet son expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres
	Peut participer à l'évolution des modes opératoires
Commercial	Communication sur le suivi de la réalisation de la prestation
	Participation à l'évaluation et à la valorisation des prestations auprès du client
Communication	Est en capacité de piloter, structurer et formaliser auprès de sa hiérarchie les évolutions (administratif, exploitation, commerce)
QHSE	Apporte son expertise pour faciliter la mise en œuvre des consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

— Savoir être : Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, alerte sa hiérarchie sur les dysfonctionnements qu'il peut être amené à rencontrer, partage son savoir-faire, sait rendre compte à son supérieur hiérarchique, est rigoureux dans la réalisation des chantiers, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), sait garder la confidentialité sur l'ensemble de l'information détenue, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail, a le sens du service.

— Formation : Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Fiche Emploi Repère* : Assistant administratif

** La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.*

Classification (fourchette) : Niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'assistant administratif assure des tâches administratives élémentaires.

Emplois rattachés : Secrétaire, Chargé de facturation, Agent de planning, Agent administratif...

Autres appellations utilisées : Secrétaire, Agent...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches non complexes/Participation au fonctionnement de l'exploitation.

Tâches potentielles	
Technique	Accueil physique et téléphonique
	Gère les messages électroniques et le courrier
	Établit des documents relatifs à l'exploitation à l'aide des logiciels dédiés
	Saisie informatique et mise en forme des devis, courriers, rapports...
Commercial	Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie
	Rapporte à sa hiérarchie les sollicitations des clients
	Veille à la bonne image de l'entreprise
Communication	Est capable de transmettre les informations aux différentes parties prenantes (internes et externes)
	Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées
QHSE	S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée
	Participe au process d'information sur les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

— Savoir être : Est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes.

— Formation : Suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Fiche Emploi Repère* : Assistant d'exploitation

** La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.*

Classification (fourchette) : Employé Niveau II 1^{er} échelon coefficient 200 à Niveau III 2^e échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'assistant d'exploitation accompagne les encadrants d'exploitation dans la gestion des aspects administratifs et réglementaires liés à l'exploitation. Dans ce cadre, l'assistant d'exploitation peut être amené à réaliser les missions suivantes : gérer des demandes entrantes, réaliser le planning d'interventions des techniciens, préparer les ordres de travail des techniciens, assurer le reporting en lien avec la direction opérationnelle et les autres fonctions support...

Emplois rattachés : Assistant d'agence, assistant administratif, dispatcheur, gestionnaire de planning...

Autres appellations utilisées : Assistant, chargé de...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches diversifiées en fonction de la taille de l'entité d'exploitation/Polyvalence/Participation à l'organisation et au fonctionnement de l'exploitation.

Tâches potentielles en plus de celles d'Assistant Administratif	
Technique	Gère les demandes entrantes internes et externes
	Participe à la planification des interventions
	Récupère les informations post interventions
	Participe au respect des dispositions réglementaires et administratives pour la bonne réalisation des interventions
	Gestion du personnel (saisie des pointages, mise à jour des dossiers du personnel, déclaration des AT/MP, suivi des visites médicales...)
	Assure le suivi des formations et habilitations

Tâches potentielles en plus de celles d'Assistant Administratif	
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client
Communication	Capacité d'analyse dans un souci d'amélioration de l'exploitation
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

— Savoir être : Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des missions confiées, a le sens du service, est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes.

— Formation : Suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Annexe II

Salaires minimaux conventionnels, primes et indemnités

Avenant n° 14 du 31 mars 2008

[Étendu par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août]

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2008

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2008 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,3644 € et la Partie Fixe à 752,481 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit:

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Valeur horaire
Niveau I		150	8,29
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	8,73
	2 ^{ème} échelon	185	9,07
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	9,40
	2 ^{ème} échelon	210	9,62
	3 ^{ème} échelon	225	9,95
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	10,73
	2 ^{ème} échelon	280	11,17

Agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1627,23
	2 ^{ème} échelon	280	1694,51
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2199,17
	2 ^{ème} échelon	580	2703,83
Niveau VI		760	3309,43

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	26 390
	2 ^{ème} échelon	580	32 446
Niveau VI		760	39 713
Niveau VII		1120	54 247
Niveau VIII		1470	68 378

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2008, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 54,71 euros
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 99,50 euros

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2008, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 7,79 euros
- Panier de nuit : 4,81 euros

III) Indemnités allouées aux mandataires syndicaux

À compter du 1^{er} avril 2008, les indemnités de remboursement de frais et d'hébergement des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4-4°, sont fixées comme suit :

- Lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 97,40 euros
- Lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 22,55 euros

Avenant n° 16 du 13 mars 2009

[Étendu par arr. 8 juill. 2009, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2009]

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives. Elles décident par ailleurs de modifier le coefficient 150 en coefficient 160.

I) Modification du coefficient 150 en coefficient 160 à compter du 1^{er} avril 2009

Les parties décident de modifier le coefficient 150 prévu aux annexes I et II de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle en coefficient 160.

II) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2009

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2009 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,438 € et la Partie Fixe à 772,045 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)	Valeur horaire correspondante
Niveau I		160	1 322,19	8,72

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)	Valeur horaire correspon- dante
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 356,58	8,94
	2 ^{ème} échelon	185	1 408,15	9,28
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 459,73	9,62
	2 ^{ème} échelon	210	1 494,11	9,85
	3 ^{ème} échelon	225	1 545,69	10,19
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 666,03	10,98
	2 ^{ème} échelon	280	1 734,80	11,44

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 666,03
	2 ^{ème} échelon	280	1 734,80
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 250,56
	2 ^{ème} échelon	580	2 766,33
Niveau VI		760	3 385,24

Cadres

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	27 006,78
	2 ^{ème} échelon	580	33 195,93
Niveau VI		760	40 622,91
Niveau VII		1120	55 476,87
Niveau VIII		1470	69 918,22

III) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

III-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2009, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 55,80 euros
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 101,50 euros

III-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2009, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 7,95 euros
- Panier de nuit : 4,90 euros

IV) Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Avenant n° 19 du 25 mars 2010

[Étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept., applicable à compter du 1^{er} avril 2010]

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2010

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2010 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,48999 € et la Partie Fixe à 783,626 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 343,77 euros bruts.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 343,77
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 376,93
	2 ^{ème} échelon	185	1 429,27
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 481,62
	2 ^{ème} échelon	210	1 516,52
	3 ^{ème} échelon	225	1 568,87
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 691,02
	2 ^{ème} échelon	280	1 760,82

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 691,02
	2 ^{ème} échelon	280	1 760,82
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 284,32
	2 ^{ème} échelon	580	2 807,82
Niveau VI		760	3 436,02

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	27 411,88
	2 ^{ème} échelon	580	33 693,87
Niveau VI		760	41 232,25

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau VII		1 120	56 309,02
Niveau VIII		1 470	70 966,99

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2010, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 56,63 euros
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 103,02 euros

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2010, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 8,07 euros
- Panier de nuit : 4,97 euros

III) Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Avenant n° 23 du 14 mars 2011

[Étendu par arr. 9 juin 2011, JO, 17 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2011

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2011 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,556 € et la Partie Fixe à 799,299 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 368,31
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 403,87
	2 ^{ème} échelon	185	1 457,21
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 510,56
	2 ^{ème} échelon	210	1 546,12
	3 ^{ème} échelon	225	1 599,47
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 723,94
	2 ^{ème} échelon	280	1 795,06

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 723,94
	2 ^{ème} échelon	280	1 795,06
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 328,51
	2 ^{ème} échelon	580	2 861,95
Niveau VI		760	3 502,09

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	27 942,09
	2 ^{ème} échelon	580	34 343,43
Niveau VI		760	42 025,04
Niveau VII		1120	57 388,25
Niveau VIII		1470	72 324,71

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2011, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 57,76 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 105,08 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2011, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 8,25 €

— Panier de nuit : 5,08 €

II-3- Indemnités allouées aux mandataires syndicaux

À compter du 1^{er} avril 2011, les indemnités de remboursement de frais et d'hébergement des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4-4°, sont fixées comme suit :

— Lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 99,35 €

— Lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 23 €

III) Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Avenant n° 24 du 1^{er} avril 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FGT CFTC.

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2012

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2012 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,620 € et la Partie Fixe à 819,281 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 398,53
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 434,73
	2 ^{ème} échelon	185	1 489,04
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 543,34
	2 ^{ème} échelon	210	1 579,55
	3 ^{ème} échelon	225	1 633,85
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 760,56
	2 ^{ème} échelon	280	1 832,97

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 760,56
	2 ^{ème} échelon	280	1 832,97
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 376,02
	2 ^{ème} échelon	580	2 919,06
Niveau VI		760	3 570,72

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	28 512,21
	2 ^{ème} échelon	580	35 028,78
Niveau VI		760	42 848,66
Niveau VII		1120	58 488,43
Niveau VIII		1470	73 693,75

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2012, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 59,21 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 107,71 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2012, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 8,40 €

— Panier de nuit : 5,17 €

III) Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Avenant n° 26 du 18 mars 2013

[Étendu par arr. 2 juill. 2013, JO 11 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CGTFO.

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2013

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2013 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,68 € et la Partie Fixe à 834,03 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 430,22 euros bruts.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit:

Ouvriers - employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 430,22
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 459,33
	2 ^{ème} échelon	185	1 514,50
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 569,68
	2 ^{ème} échelon	210	1 606,46
	3 ^{ème} échelon	225	1 661,63

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 790,37
	2 ^{ème} échelon	280	1 863,94

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 790,37
	2 ^{ème} échelon	280	1 863,94
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 415,67
	2 ^{ème} échelon	580	2 967,41
Niveau VI		760	3 629,49

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	28 988,06
	2 ^{ème} échelon	580	35 608,90
Niveau VI		760	43 553,90
Niveau VII		1120	59 443,90
Niveau VIII		1470	74 892,52

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1-

Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2013, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 60,33 €
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 109,76 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2013, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 8,56 €
- Panier de nuit : 5,27 €

III) Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Avenant n° 27 du 15 avril 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FDEA CFE-CGC.

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la réglementation relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Article 1 **Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2014**

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2014 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,724 Euros et la Partie Fixe à 844,04 Euros. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 445,38 Euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 445,38
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 477,12
	2 ^{ème} échelon	185	1 532,98
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 588,84
	2 ^{ème} échelon	210	1 626,08
	3 ^{ème} échelon	225	1 681,94
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 812,28
	2 ^{ème} échelon	280	1 886,76

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 812,28
	2 ^{ème} échelon	280	1 886,76
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 445,36
	2 ^{ème} échelon	580	3 003,96
Niveau VI		760	3 674,28

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	29 344,32
	2 ^{ème} échelon	580	36 047,52

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau VI		760	44 091,36
Niveau VII		1120	60 179,04
Niveau VIII		1470	75 819,84

Article 2 Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

Article 2.1 Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2014, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,05 €
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 111,08 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

Article 2.2 Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2014, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 8,66 €
- Panier de nuit : 5,33 €

Article 3 Suivi de l'avenant

Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac - valeur sur les douze derniers mois) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la présente négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation des minima conventionnels prévu par le présent avenant, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximal de trois semaines.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Recommandation patronale de la FNSA du 1^{er} avril 2016

Après plusieurs réunions de négociations dans le cadre de la convention collective citée en référence et malgré la dernière proposition faite par la FNSA, il n'y a pas eu d'accord avec les organisations syndicales, ne permettant donc pas de signer un nouvel accord de salaires.

Pour autant, la FNSA a entériné le principe d'une recommandation patronale obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

C'est pourquoi, elle entend donner force obligatoire aux nouvelles grilles de salaires et aux nouveaux montants des indemnités d'astreinte et de repas ci-dessous, étant précisé qu'ils sont applicables à compter du 1^{er} avril 2016.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2016

La FNSA décide de porter, à compter du 1^{er} avril 2016 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,74 euros et la Partie Fixe à 848,26 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 466,62 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 466,62
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 484,06
	2 ^{ème} échelon	185	1 540,16
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 596,26
	2 ^{ème} échelon	210	1 633,66
	3 ^{ème} échelon	225	1 689,76
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 820,66
	2 ^{ème} échelon	280	1 895,46

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 820,66
	2 ^{ème} échelon	280	1 895,46
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 456,46
	2 ^{ème} échelon	580	3 017,46
Niveau VI		760	3 690,66

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	29 477,52
	2 ^{ème} échelon	580	36 209,52
Niveau VI		760	44 287,92
Niveau VII		1120	60 444,72
Niveau VIII		1470	76 152,72

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2016, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5.7 B des clauses générales sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,29 €

- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 111,52 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2016, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

- Indemnité repas : 8,69 €

- Panier de nuit : 5,35 €

III) Formalités déclaratives

La présente recommandation patronale fera l'objet d'une demande de dépôt auprès des services du Ministère du travail ainsi que du secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris.

Avenant n° 29 du 24 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable à compter du 1^{er} avril 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

CFTC SNED ;

FDEA CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO ;

FAT UNSA.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et des indemnités allouées aux mandataires syndicaux.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2017

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2017 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,77 euros et la Partie Fixe à 856,74 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 480,27 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 480,27
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 497,64
	2 ^{ème} échelon	185	1 554,19
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 610,74
	2 ^{ème} échelon	210	1 648,44
	3 ^{ème} échelon	225	1 704,99
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 836,94
	2 ^{ème} échelon	280	1 912,34

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 836,94
	2 ^{ème} échelon	280	1 912,34
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 477,84
	2 ^{ème} échelon	580	3 043,34
Niveau VI		760	3 721,94

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	29 734,08
	2 ^{ème} échelon	580	36 520,08
Niveau VI		760	44 663,28
Niveau VII		1120	60 949,68
Niveau VIII		1470	76 783,68

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2017, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,91 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 112,64 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2017, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 8,86 €

— Panier de nuit : 5,46 €

III) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 30 du 19 mars 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT ;

Fédération Générale CFTC des transports ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT ;

Fédération Force Ouvrière du Transport ;
Fédération Autonome des Transports UNSA.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives à la classification (article L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2018

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2018 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,823 euros et la Partie Fixe à 868,70 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 498,47 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 498,47
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 518,57
	2 ^{ème} échelon	185	1 575,91
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 633,26
	2 ^{ème} échelon	210	1 671,48
	3 ^{ème} échelon	225	1 728,83
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 862,62
	2 ^{ème} échelon	280	1 939,08

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 862,62
	2 ^{ème} échelon	280	1 939,08
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 512,50
	2 ^{ème} échelon	580	3 085,91
Niveau VI		760	3 774,01

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	30 149,94
	2 ^{ème} échelon	580	37 030,95

Niveau VI		760	45 288,15
Niveau VII		1120	61 802,56
Niveau VIII		1470	77 858,24

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2018, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 62,77 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 114,22 €

Cette dernière valeur sera majorée de 15,21 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2018, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 9 €

— Panier de nuit : 5,54 €

III) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 31 du 20 mars 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

FO Transport.

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux lors des réunions paritaires prévues par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (article 2.5).

Article I

Indemnités allouées aux mandataires syndicaux

La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à 2 mandataires salariés :

- les frais de déplacements déboursés pour le moyen de transport le plus économique et le plus adapté.

En cas d'utilisation de la voiture, le barème fiscal des indemnités kilométriques applicable est celui en vigueur, plafonné à 7 CV maximum (puissance fiscale).

- les frais de repas et d'hébergement pour 2 personnes par syndicat.

Les limites de remboursement de ces indemnités sont précisées à l'annexe II-E.

Article II

Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux

À compter du 1^{er} avril 2018, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4°, sont fixées comme suit :

- Lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 130,00 €
- Lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 30,00 €

Il n'existe pas de stipulations particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle concerne les mandataires syndicaux de la branche.

Article III

Dépôt et extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 32 du 20 mars 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FO Transport ;

FAT UNSA.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives aux classifications (article L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalable à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 32 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1^{er} avril 2019, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} mars 2019

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} mars 2019 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,892 euros et la Partie Fixe à 884,337 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 521,22 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 521,22
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 545,98
	2 ^{ème} échelon	185	1 604,36
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 662,74
	2 ^{ème} échelon	210	1 701,66
	3 ^{ème} échelon	225	1 760,04
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 896,26
	2 ^{ème} échelon	280	1 974,10

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 896,26
	2 ^{ème} échelon	280	1 974,10
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 557,90
	2 ^{ème} échelon	580	3 141,70
Niveau VI		760	3 842,26

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	30 694,76
	2 ^{ème} échelon	580	37 700,36
Niveau VI		760	46 107,08
Niveau VII		1120	62 920,52
Niveau VIII		1470	79 266,92

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2019, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 69,05 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 125,64 €

Cette dernière valeur sera majorée de 16,73 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2019, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 9,20 €

— Panier de nuit : 6,09 €

III) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 34 du 11 février 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

CFTC SNED ;

CGT FO Transports ;

FAT UNSA.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives aux classifications (article L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 34 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1^{er} mars 2020, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minime à compter du 1^{er} mars 2020

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} mars 2020 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 3,950 euros et la Partie Fixe à 897,602 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 539,42 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 539,42
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 569,17
	2 ^{ème} échelon	185	1 628,42

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 687,68
	2 ^{ème} échelon	210	1 727,18
	3 ^{ème} échelon	225	1 786,44
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 924,70
	2 ^{ème} échelon	280	2 003,71

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 924,70
	2 ^{ème} échelon	280	2 003,71
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 596,27
	2 ^{ème} échelon	580	3 188,82
Niveau VI		760	3 899,89

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	31 155,19
	2 ^{ème} échelon	580	38 265,87
Niveau VI		760	46 798,69
Niveau VII		1120	63 864,33
Niveau VIII		1470	80 455,93

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} mars 2020, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 69,05 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 125,64 €

Cette dernière valeur sera majorée de 16,73 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} mars 2020, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

Indemnité repas : 9,30 €

Panier de nuit : 6,70 €

III) Congés événements familiaux

Les parties signataires de l'avenant conviennent qu'il sera accordé un jour de congé supplémentaire au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible au moment du renouvellement de ce même dossier.

IV) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en

vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 37 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FAT UNSA.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 37 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1^{er} mars 2022, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} mars 2022

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} mars 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,089 euros et la Partie Fixe à 929,153 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 603,15 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 603,15
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 624,32
	2 ^{ème} échelon	185	1 685,66
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 747,00
	2 ^{ème} échelon	210	1 787,89
	3 ^{ème} échelon	225	1 849,23
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^{ème} échelon	280	2 074,14

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^{ème} échelon	280	2 074,14
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 687,52
	2 ^{ème} échelon	580	3 300,91
Niveau VI		760	4 036,97

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	32 250,29
	2 ^{ème} échelon	580	39 610,91
Niveau VI		760	48 443,66
Niveau VII		1120	66 109,16
Niveau VIII		1470	83 283,95

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} Mars 2022, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 75,96 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} Mars 2022, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 9,50 €

— Panier de nuit : 6,80 €

III) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Annexe 1 Grille des salaires minima de l'avenant n^o 37, du 18 janvier 2022 actualisée au 1^{er} mai 2022 - Salaires minima à compter du 1^{er} mai 2022

Les parties signataires décident de conserver, à compter du 1^{er} mai 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,089 euros et la Partie Fixe à 929,153 euros. Le coefficient 160 étant supprimé, il convient de porter, à titre dérogatoire, le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 645,58 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 645,58
	2 ^{ème} échelon	185	1 685,66
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 747,00
	2 ^{ème} échelon	210	1 787,89
	3 ^{ème} échelon	225	1 849,23
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^{ème} échelon	280	2 074,14

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^{ème} échelon	280	2 074,14
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 687,52
	2 ^{ème} échelon	580	3 300,91
Niveau V		760	4 036,97

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	32 250,29
	2 ^{ème} échelon	580	39 610,91
Niveau V		760	48 443,66
Niveau VI		1120	66 109,16
Niveau VII		1470	83 283,95

Avenant n° 38 du 10 juin 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Préambule

Le présent avenant a été rédigé par les partenaires sociaux afin de supprimer le coefficient 160 de la grille de classification de la Convention Collective assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272).

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de branche Assainissement et Maintenance industrielle, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, et la suppression convenue n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

La suppression du coefficient 160 prévue dans le présent avenant, et les conséquences qu'elle implique, s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par cette suppression, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2

Modification de l'annexe I : classifications des emplois

Les parties signataires décident de supprimer le coefficient 160 de la grille des classifications des emplois à l'annexe I de la Convention Collective assainissement et maintenance industrielle.

Les autres coefficients demeurent inchangés et restent applicables. Il existe désormais 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques, contre 8 niveaux précédemment.

Le découpage est le suivant : (Voir Annexe I)

Article 3

Mise en œuvre de la suppression du coefficient 160

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard au 1^{er} mai 2022. Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Ils seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur soit coefficient 170.

Article 4

Conséquences de la suppression du coefficient 160

Article 4.1

Les salaires minima

La suppression du coefficient 160 a un impact au regard des salaires minima conventionnels. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés de ce coefficient supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minima conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'avenant n° 37 du 18 janvier 2022, est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

Article 4.2

La prime d'ancienneté

De même, la prime d'ancienneté, prévue à l'article 5.3.2 du chapitre V de la convention collective assainissement et maintenance industrielle, s'applique désormais au personnel de niveau I à III (de niveau I à IV précédemment).

Il est convenu que pour les salariés concernés par la suppression du coefficient 160 et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la prime d'ancienneté sur la base du salaire minima en vigueur pour le coefficient supérieur, au plus tard à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 4.3

Conséquences sur les autres dispositions conventionnelles

La suppression du coefficient 160 a pour conséquences de modifier la rédaction du contenu de certaines dispositions conventionnelles notamment

(Voir Article 5.1.1, Annexe I et Annexe IV)

Enfin, suite à la suppression du coefficient 160, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations pour étudier la rédaction des classifications plus particulièrement la définition des niveaux et des échelons.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 6 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.

Avenant n° 40 du 30 août 2022

[Étendu par arr. 2 nov. 2022, JO 19 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 40 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} septembre 2022, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} septembre 2022

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} septembre 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,171 euros et la Partie Fixe à 947,736 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 678,95 euros. En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 678,95
	2 ^{ème} échelon	185	1 719,37
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 781,94
	2 ^{ème} échelon	210	1 823,65
	3 ^{ème} échelon	225	1 886,22

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 032,20
	2 ^{ème} échelon	280	2 115,62

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 032,20
	2 ^{ème} échelon	280	2 115,62
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 741,27
	2 ^{ème} échelon	580	3 366,93
Niveau V		760	4 117,71

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	32 895,29
	2 ^{ème} échelon	580	40 403,13
Niveau V		760	49 412,54
Niveau VI		1120	67 431,35
Niveau VII		1470	84 949,63

II) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 41 du 1^{er} février 2023

[Étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 28 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de

la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 41 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2023, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2023

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2023 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,338 euros et la Partie Fixe à 985,645 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 723,11
	2 ^{ème} échelon	185	1 788,18
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 853,25
	2 ^{ème} échelon	210	1 896,63
	3 ^{ème} échelon	225	1 961,70
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 113,53
	2 ^{ème} échelon	280	2 200,29

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 113,53
	2 ^{ème} échelon	280	2 200,29
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 850,99
	2 ^{ème} échelon	580	3 501,69
Niveau V		760	4 282,53

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	34 211,83
	2 ^{ème} échelon	580	42 020,23
Niveau V		760	51 390,31

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau VI		1120	70 130,47
Niveau VII		1470	88 350,07

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1- Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} Avril 2023, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 75,96 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2- Indemnités de repas

À compter du 1^{er} Avril 2023, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 9,90 €

— Panier de nuit : 7,10 €

III) Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité, et ce même dans un horizon de relatif court terme.

En conséquence, les parties s'engagent à réexaminer la grille salariale de branche en cas de remontée durable et forte de l'inflation ayant un impact significatif sur le pouvoir d'achat.

IV) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 42 du 8 février 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels ainsi que sur l'ouverture des échanges concernant le sujet des facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressi-

vement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 42 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2024, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I) Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2024

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2024 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,498 euros et la Partie Fixe à 1 022,114 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit:

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 786,77
	2 ^{ème} échelon	185	1 854,24
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 921,71
	2 ^{ème} échelon	210	1 966,69
	3 ^{ème} échelon	225	2 034,16
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 191,59
	2 ^{ème} échelon	280	2 281,55

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 191,59
	2 ^{ème} échelon	280	2 281,55
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 956,25
	2 ^{ème} échelon	580	3 630,95
Niveau V		760	4 440,59

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	35 475
	2 ^{ème} échelon	580	43 571,40
Niveau V		760	53 287,08
Niveau VI		1120	72 718,49
Niveau VII		1470	91 610,09

II) Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1- **Indemnités d'astreinte**

À compter du 1^{er} Avril 2024, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 79,76 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 145,11 €

Cette dernière valeur sera majorée de 19,32 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2- **Indemnités de repas**

À compter du 1^{er} Avril 2024, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 10,10 €

— Panier de nuit : 7,30 €

III) Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux

À compter du 1^{er} avril 2024, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4^o, sont fixées comme suit :

— Lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 160,00 €

— Lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 32,00 €

IV) Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 44 du 12 février 2025

[Étendu par arr. 22 avr. 2025, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT FO ;

UNSA.

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et du SMIC, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels ainsi que sur l'ouverture des échanges concernant l'accord en cours d'application sur la prévoyance dans la branche assainissement et maintenance industrielle.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (article 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 44 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2025, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif,

garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Article I Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2025

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2025 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,575 euros et la Partie Fixe à 1039,490 euros.

À titre exceptionnel, pour l'année 2025, il sera ajouté au calcul du minima conventionnel, un montant fixe d'une valeur de :

— 22,79 euros pour le coefficient 170 afin de garantir un minima conventionnel mensuel de 1 840 euros.

— 4,17 euros pour le coefficient 185 afin de garantir un minima conventionnel mensuel de 1 890 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit:

Ouvriers - Employés

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 840
	2 ^{ème} échelon	185	1 890
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 954,46
	2 ^{ème} échelon	215	2 023,08
	3 ^{ème} échelon	230	2 091,70
	4 ^{ème} échelon	245	2 160,32
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 228,95
	2 ^{ème} échelon	280	2 320,44

Agents de maîtrise

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	2 228,95
	2 ^{ème} échelon	280	2 320,44
	3 ^{ème} échelon	320	2 503,44
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	3 006,67
	2 ^{ème} échelon	500	3 326,91
	3 ^{ème} échelon	580	3 692,89

Cadres

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau VI	1 ^{er} échelon	430	36 080,03
	2 ^{ème} échelon	500	39 922,89
	3 ^{ème} échelon	580	44 314,73
Niveau VII		760	54 196,37

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau VIII		1120	73 959,66
Niveau IX		1470	93 173,96

Article II Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II-1 Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} Avril 2025, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 §B des clauses générales sont fixées comme suit :

— Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 85,19 €

— Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 155 €

Cette dernière valeur sera majorée de 20,64 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II-2 Indemnités de repas

À compter du 1^{er} Avril 2025, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'Annexe III sont fixées comme suit :

— Indemnité repas : 10,30 €

— Panier de nuit : 7,40 €

Article III Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur afin d'être applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective assainissement et maintenance industrielle.

Annexe III Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés

Article 1 Remplacement provisoire

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

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

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

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

Article 2 Rémunération pour travail du dimanche ou jour férié

A Travail habituel

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

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

B
Travail exceptionnel

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

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

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

Article 3
Rémunération pour travail de nuit

(Voir également l'avenant n° 1 du 7 janvier 2004 étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 relatif à la période de travail de nuit)

A
Horaire habituel

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

B
Travail exceptionnel

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

Article 4
Indemnités de repas

Mod. par Avenant n° 25, 23 mai 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance industrielle (FNSA).

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

A

(Avenant n° 25, 23 mai 2012, étendu) Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle réalisent des travaux sur des chantiers en dehors de leur entreprise en des lieux variant constamment.

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

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

B
Panier de nuit

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

C
Montants

Les indemnités ci-dessus sont fixées par jour et ont un caractère forfaitaire. Leurs montants sont établis chaque année par accord paritaire, pour l'année civile. Ils figurent à l'annexe II-C de la présente convention.

Annexe IV
Dispositions particulières aux cadres

Mod. par Avenant n° 38, 10 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} mai

2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

Article 1

Champ d'application. Définition

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

La présente annexe fixe les conditions particulières applicables aux cadres travaillant dans les établissements visés à l'article 1.1 des clauses générales de la présente convention.

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

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

— posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :

- soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur
- soit d'une expérience professionnelle équivalente

— occuper dans l'établissement :

- soit un emploi comportant des pouvoirs de décision ou de commandement
- soit, dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

(Accord 10 juill. 2023, étendu) Ne sont pas visés par la présente annexe les VRP comme indiqué aux clauses générales, les agents de maîtrise et assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants.

Article 2

Période d'essai des cadres

Mod. par Avenant n° 17, 13 mars 2009, étendu par arr. 10 juillet 2009, JO 22 juill., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au JO

Les conditions et les modalités de la période d'essai sont indiquées à l'article 4.5 des causes générales.

Seule la durée en est modifiée. Elle est de 4 (quatre) mois pour les cadres et pourra être renouvelée, après accord exprès entre les parties, sans pouvoir dépasser 7 (sept) mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent cependant respecter un délai de prévenance tel que prévu par le Code du travail. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prendre fin après la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail sera rompu au plus tard à la date normale de fin de la période d'essai. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié

une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au titre du délai de prévenance non exécuté.

Article 3

Garantie d'emploi en cas de maladie

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

Article 4

Durée du travail

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

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

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

Article 5

Indemnités de licenciement

Les modalités d'attribution et de calcul sont celles figurant à l'article 4.8 des clauses générales.

L'indemnité est donc fixée à raison de 2/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, mais elle est majorée de 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 3 ans.

(À titre d'exemple, l'indemnité ci-dessus est de quatre vingt onze dixièmes de mois après 20 ans d'ancienneté)

Article 6

Prévoyance

6.1

Les modalités d'indemnisation en cas de maladie, prévues à l'article 9.2 des Clauses Générales s'appliquent dans les conditions prévues, sous réserve des différences suivantes :

6.2

Clauses particulières

6.2.1

Garanties

1 - Incapacité de travail

Versement en cas d'arrêt de travail pris en charge par la Sécurité Sociale d'une indemnité journalière égale à la 365^{ème} partie de 80 % du salaire annuel brut des douze mois précédant l'arrêt de travail, déduction faite de l'indemnité journalière brute versée par la Sécurité Sociale.

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

- 1095^{ème} jour de maladie continue
- ou soixante cinquième anniversaire du salarié.

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

2 - Invalidité

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

- 1^{ère} catégorie : 48 % du salaire annuel brut
- 2^{ème} et 3^{ème} catégories : 80 % du dit salaire.

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

3 - Décès

A - Capitaux-Décès

-
- Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge = 200 %
 - Marié = 300 %
 - Majoration par enfant à charge = 50 %

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

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

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

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

B - Rente au conjoint survivant

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

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

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

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

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

c) Dans tous les cas, le taux contractuel «tranche A et B» est égal au taux contractuel ARCCO (pour mémoire, 6 % au 1^{er} janvier 2002)

6.2.2 Financement du régime

L'ensemble du régime est financé :

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

Article 7 Préavis en cas de rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 13, 26 févr. 2008, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt

Mod. par Avenant n° 17, 13 mars 2009, étendu par arr. 10 juillet 2009, JO 22 juill., applicable à compter du jour suivant celui où les formalités de dépôt ont été accomplies soit le 17 avril 2009

Par exception à l'article 4. 7. 1 des clauses générales, les durées de préavis applicables aux cadres après la période d'essai en cas de licenciement ou de⁽¹⁾ démission sont les suivantes :

(1) NDLR : l'article 7 de l'annexe IV a été modifié par l'avenant n° 17 du 13 mars 2009 étendu afin de modifier le préavis de démission des cadres et de supprimer le préavis de licenciement spécifique des cadres. Toutefois, les partenaires sociaux ont omis de modifier le premier alinéa de l'article 7 qui vise toujours le cas de licenciement. La FNSA, organisation patronale signataire, nous a toutefois confirmé que seule la démission doit être visée.

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

Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde.

Article 8 Contrat à durée déterminée à objet défini

Mod. par Avenant n° 18, 16 oct. 2009, étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du lendemain

de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant n° 38, 10 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Accord 10 juill. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable sous réserve de son extension par arrêté à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FO Transport ;

CFDT.

Dans les entreprises visées aux articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés «contrat à durée déterminée à objet défini».

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

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

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

(Accord 10 juill. 2023, étendu) Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau VI de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes.

Ces contrats seront conclus pour une durée minimale de 18 (DIX HUIT) mois et une durée maximale de 36 (TRENTE SIX) mois.

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

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

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

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

Ce contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

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

SALAIRES

(Voir Annexe II de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Champ d'application

Avenant n° 3 du 31 mars 2004

[Étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov.]

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle et de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet, les organisations patronales, FNSA et SNAD, ont signé le 25 mars 2004, un protocole d'accord précisant leur champ d'application respectif.

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

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 créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliqueront la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

Révision de la classification

Accord de méthode du 23 novembre 2022

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FAT UNSA ;

FGTE CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis et entendus sur leur souhait de renforcer la cohérence de la Convention collective afin de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises. Des négociations portant sur la révision de la classification des emplois ont ainsi été retenues.

Le besoin d'actualiser et de préciser la classification actuellement définie par l'article 5.1 de la Convention collective et par son annexe I a été unanimement constaté. Celle-ci doit être complétée notamment par la mention «d'emplois repères».

Pour tenir compte de cet objectif, une première réunion de négociation a eu lieu le 30 septembre 2022 et a été consacrée à l'examen des modalités de la future négociation.

Article 1er **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord de révision de la classification conventionnelle.

En particulier, le présent accord définit les modalités de négociation, les thèmes abordés lors des réunions, le calendrier prévisionnel des négociations et leur temporalité.

Article 2 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 **Calendrier des travaux**

Les partenaires sociaux sont convenus que la révision de la classification conventionnelle est un sujet important nécessitant plusieurs réunions de négociation.

Les partenaires sociaux s'entendent à ne pas revenir sur le fond des débats, sauf circonstances exceptionnelles, notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel.

Chaque réunion du groupe paritaire donnera lieu à la rédaction, par la délégation patronale, d'un compte rendu établi à partir des notes prises en réunion, le cas échéant avec le concours d'un ou d'une (e) assistant(e).

Chaque compte rendu sera communiqué à chaque membre de la CPPNI.

Le cadencement prévisionnel des sujets est le suivant :

- 23 novembre 2022 : échange paritaire sur un état des lieux à partir des contributions écrites et/ou orales des délégations patronale et salariale sur leurs attentes.
- 1^{er} semestre 2023 : une réunion toutes les 4 à 6 semaines selon les dates indiquées ci-après du groupe paritaire avec information à chaque réunion de la CPPNI sur l'avancement des travaux grâce à la communication indiquée ci-dessus du compte rendu.
- Les réunions du groupe paritaire se feront en présentiel et en distanciel au choix des participants.
- Fin juin 2023 : fin des travaux consacrés à la négociation sur la classification par la signature d'un accord ou à défaut, d'un procès-verbal de désaccord.

Article 4 **Moyens attribués aux organisations syndicales**

Les échanges paritaires se dérouleront en groupe paritaire réduit à un représentant par organisation syndicale de salariés, la délégation patronale pouvant représenter par voie de conséquence jusqu'à 6 personnes.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée aura lieu à l'initiative des représentants des organisations syndicales de salariés à l'occasion de chaque réunion du groupe paritaire.

Chaque organisation syndicale de salariés désignera le suppléant devant remplacer le titulaire en cas d'absence de ces derniers.

Les frais de réunion seront pris en charge par MAIAGE dans les conditions prévues par la convention collective pour les réunions paritaires.

Article 5 **Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard du cadencement retenu et des éventuelles difficultés rencontrées pour décider avant fin juin 2023 de l'éventuelle prorogation des discussions.

Article 6 **Clause de rendez-vous**

Sous réserve d'une éventuelle prorogation des travaux qui serait décidée paritairement, la CPPNI devra décider de la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord lors de la séance de juin 2023 afin de permettre l'entrée en application d'un accord au cours du 1^{er} semestre 2024 après extension par arrêté ministériel de l'accord qui aura pu être conclu.

Article 7 **Durée - Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la négociation sur la classification et cessera tout effet à la conclusion d'un accord de révision de la classification ou d'un procès-verbal de désaccord.

Article 8 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Protection sociale complémentaire

Accord du 3 octobre 2024

[Étendu par arr. 26 déc. 2024, JO 3 janv. 2025, applicable au plus tôt le 16 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272) se sont réunies afin de définir les salariés «non-cadres» pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 précité ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non cadres».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la CCN «AGIRC» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :

— les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (article 2.1 de l'ANI de 2017, ancien article 4 de la CCN AGIRC) ;

— les «assimilés cadres» (article 2.2 de l'ANI de 2017, ancien article 4 bis de la CCN AGIRC), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Il appartient à la Commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération URSSAF en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social de faveur. Ainsi, les catégories de «cadres» et «non-cadres» peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC jusqu'au 31 décembre 2024.

C'est dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la Branche se sont réunis afin de définir les salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire institué par les entreprises relevant de son champ d'application au profit de leurs cadres.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1er

Catégories objectives

Article 1.1

Cadres et assimilés

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1- 1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés de la catégorie conventionnelle des cadres relevant au moins du niveau VI échelon 1 (coefficient 430).

Et pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la définition des assimilés cadres bénéficiant du même régime de protection sociale complémentaire mentionnée ci-dessus, sont visés les salariés de la catégorie conventionnelle des agents de maîtrise relevant au moins du niveau V échelon 3 (coefficient 580).

Article 1.2

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et sous réserve de la décision d'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres («APEC»), les entreprises de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire les salariés de la catégorie conventionnelle des agents de maîtrise à partir du niveau IV échelon 2 (coefficient 280).

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Article 2

Dispositions finales

Article 2.1

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif et garantit le principe d'égalité de traitement entre les salariés et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Article 2.2

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tôt le 16 décembre 2024.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1er ci-dessus, ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de complémentaire santé

Accord du 6 octobre 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Avenant n° 35, 6 oct. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFDT ;

FAT UNSA.

Mod. par Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après «le régime de complémentaire santé») dans le respect des dispositions légales et en particulier dans les entreprises qui n'auraient pas déjà mis en place un régime de frais de santé obligatoire.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur référencé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a également été d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé et de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire

santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité référencer un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Ce référencement se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion Administrative qui précisent les modalités de mise en place et d'application de ce contrat.

Article 2

Champ d'application

À titre liminaire, les partenaires sociaux s'accordent à rappeler que le présent accord n'a aucunement vocation à se substituer aux accords existants dans les entreprises. Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle et non déjà couverts.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

3.1

Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2

Suspensions du contrat de travail

3.2.1

(Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu) - Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant la période au titre de laquelle ils bénéficient :

— d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

— d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs durant toute la période de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter la part salariale de la cotisation.

Le salarié, ainsi que, le cas échéant, ses ayants droit, continueront donc à bénéficier des garanties prévues par le régime mis en place par son Employeur.

3.2.2

Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3

(Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu) - Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés aux garanties en vigueur de complémentaire santé est obligatoire. Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime, les salariés suivants ont la faculté de demander à être dispenser d'adhérer aux garanties en vigueur :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire santé solidaire. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit, de prestations servies :
 - Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif à adhésion obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
 - Un régime de protection sociale complémentaire des personnels de l'État,
 - Un régime de protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales,
 - Un contrat d'assurance de groupe frais de santé, répondant aux conditions de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 dite «loi Madelin»,
 - Un régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle,
 - Un régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement frais de santé et produire les justificatifs requis dans un délai de trente (30) jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce, avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif, adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés aux garanties en vigueur de complémentaire santé.

S'agissant des entreprises non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur :

- Elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 311-1 du code de la sécurité sociale. À défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ; (termes précédents exclus de l'extension par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr.)

— En cas de formalisation du régime complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article

3.4 Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1 Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

3.4.2 Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

— Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité,

— Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur référencé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4 Financement

Mod. par Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Avenant n° 35, 6 oct. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFTC ;
CFDT ;
FAT UNSA.

Mod. par Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO;

CFDT;

CGT;

UNSA.

4.1

La cotisation

— Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire. Outre le salarié, les bénéficiaires des garanties peuvent être, sous réserve de leur inscription au bulletin d'adhésion, les suivants :

— Le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

— Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^e anniversaire ou son 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;

— Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'Assurance maladie obligatoire français.

— Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur référencé, peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4-2

Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 euros.

4.3

Taux et répartition des cotisations

4.3.1

Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0.445 %	0.445 %	0.89 %

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

(régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0.17 %	0.17 %	0.34 %

(Avenant n° 35, 6 oct. 2020, étendu)

Régime général	Base conventionnelle		Option 1
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	Option 1	base incluse (= régime collectif obligatoire)
Adulte (salarié)	0,89 %	+ 0,79 %	+ 1,68 %
Adulte (conjoint facultatif)	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 1,68 %
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant	+ 0,561 %	+ 0,44 %	1,001 %

Régime local	Base conventionnelle		Option 1
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	Option 1	base incluse (= régime collectif obligatoire)
Adulte (salarié)	0,34 %	+ 0,77 %	+ 1,11 %
Adulte (conjoint facultatif)	+ 0,34 %	+ 0,77 %	+ 1,11 %
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant	+ 0,20 %	+ 0,44 %	+ 0,64 %

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur en conformité avec la législation en vigueur.

(Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu)

Régime Général	Base conventionnelle		Option 1 base incluse (= régime collectif obligatoire)
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	Option 1	
Adulte (salarié)	0,89 % PMSS	+ 0,79 % PMSS	1,68 % PMSS
Adulte (conjoint facultatif)	+ 0,89 % PMSS	+ 0,79 % PMSS	+ 1,68 % PMSS
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant	+ 0,56 % PMSS	+ 0,44 % PMSS	+ 1,00 % PMSS

Régime Local	Base conventionnelle		Option 1 base incluse (= régime collectif obligatoire)
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	Option 1	
Adulte (salarié)	0,34 % PMSS	+ 0,77 % PMSS	1,11 % PMSS
Adulte (conjoint facultatif)	+ 0,34 % PMSS	+ 0,77 % PMSS	+ 1,11 % PMSS
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant	+ 0,20 % PMSS	+ 0,44 % PMSS	+ 0,64 % PMSS

La cotisation des garanties en vigueur de complémentaire santé obligatoire est financée à minima à hauteur de 50

% par l'employeur conformément à la réglementation actuelle.

4.3.2 **À titre facultatif**

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.56 %	-	0.56 %
Adulte (conjoint)	0.89 %	-	0.89 %

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.20 %	-	0.20 %
Adulte (conjoint)	0.89 %		0.89 %

4.3.3 **Régime surcomplémentaire santé optionnel**

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.44 %	-	0.44 %
Adulte (conjoint)	0.79 %	-	0.79 %

(Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu) Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.44 %	-	0.44 %
Adulte (conjoint)	0.77 %	-	0.77 %

Article 4.4 **Évolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire**

(Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu) Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3, fixés au renouvellement du régime, sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2026 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées aux articles 4.3.1 et 4.3.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5

Prestations

Article 5.1

Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur référencé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux «contrats responsables». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les entreprises non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrit auprès de l'organisme assureur référencé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Article 6

Commission Nationale Paritaire de suivi du régime

Le régime est piloté par la Commission Nationale Paritaire de Suivi comprenant les membres de la FNSA et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1

Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- D'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur référencé ;
- D'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- De veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- D'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission sociale paritaire, pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit ;
- De proposer, étudier et soumettre à la commission sociale paritaire toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2

Composition

La Commission Nationale Paritaire de Suivi du régime de complémentaire santé est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par la FNSA.

Article 7

Organisme assureur référencé(Art. exclu de l'extension par arr. 21 mars 2017 2016, JO 28 mars)

(Art. abrogé par Avenant n° 35, 6 oct. 2020, étendu)

Article 8

Entrée en vigueur - durée de l'accord - dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Article 9 Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Nationale Paritaire de Suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la commission sociale paritaire et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La Commission Nationale Paritaire de Suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la commission sociale paritaire l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Prestations - Tableau des garanties

Mod. par Avenant n° 33, 3 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO Transport.

Mod. par Avenant n° 35, 6 oct. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFDT ;

FAT UNSA.

Mod. par Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

(Avenant n° 35, 6 oct.2020, étendu)

Grille de garantie - CCN de l'assainissement 100 % santé

GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ASSAINISSEMENT 100% santé					
	Régime Général Sécurité Sociale (SS)	Base	Total SS + Base	Option 1	Total SS + Base + Option 1
Frais d'hospitalisation					
Chirurgie - Hospitalisation					
Frais de séjour - Secteur conventionné	80% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	80% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	80% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Forfait hospitalier	-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait actes lourds	-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière - Secteur conventionné (hors ambulatoire)	-	-	-	+ 3% PMSS	3% PMSS
Frais médicaux					
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Pharmacie (SMR important, faible et homéopathie)	15% à 65% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Analyses, auxiliaires médicaux	60% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Radiologie OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthopédie et autres prothèses (2)	60% BR	100% TM	100% BR	+100% BR	200% BR
Transport remboursé par la S.S.	65% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Grand Appareillage	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Dentaire (limité à 3 prothèses / an / bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà ticket modérateur) (4)					
Soins et prothèse 100% santé (3)	70% BR		Prise en charge intégrale limitée HLF		
Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Onlays-Inlays	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthodontie remboursée par la S.S	100% BR	25% BR	125% BR	+ 175% BR	300% BR
Panier maîtrisé	70% BR		Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite HLF		
Panier libre :					
Dents du sourire remboursées par la S.S.(5)	70% BR	55% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Dents de fond de bouche remboursées par la S.S.(6)	70% BR	55% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Actes dentaires hors nomenclature : Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	-	-	+ 200€ (max 2/an)	200€ (max 2/an)

(Avenant n° 43, 3 oct. 2024, étendu) Pour donner suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces garanties avec l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatif au panier minimal de soins et d'équipements applicable aux régimes collectifs de frais de santé ainsi qu'avec le cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale ainsi que par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, les tableaux de garanties sont modifiés comme suit.

Ces garanties sont exprimées en incluant le remboursement de la Sécurité sociale que ce soit sur la base du régime général ou au régime local Alsace-Moselle (le cas échéant)

Grille de garantie MAIAGE

	Base	Option 1
Frais d'hospitalisation		
Frais de séjour - secteur conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires - secteur conventionné OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	200 % BR
Honoraire - secteur conventionné hors OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier journalier ⁽¹⁾	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière - secteur conventionné (hors ambulatoire)	-	3 % PMSS / Jour
Médecine courante		
Consultations généralistes OPTAM / OPTAM CO	100 % BR	100 % BR
Consultations généralistes hors OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Consultations spécialistes OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	200 % BR
Consultations spécialistes hors OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR
Radiologie OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Radiologie hors OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	100 % BR
Transport remboursé par la SS	100 % BR	100 % BR
Psychologues conventionnés remboursés par la SS - par année civile et par bénéficiaire	100 % BR	100 % BR
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS (SMR important & modéré)	100 % BR	100 % BR
Orthopédie, prothèses autres que dentaires		
Orthopédie et autres prothèses ⁽²⁾	100 % BR	200 % BR
Grand appareillage	100 % BR	100 % BR
Dentaire (Panier libre et maîtrisé : limité à 3 prothèses / an / bénéficiaire, au-delà ticket modérateur)		
Soins et prothèses 100 % santé ⁽³⁾	Prise en charge intégrale limitée aux honoraires limite de facturation (HLF)	
Soins pris en charge par la SS ne relevant pas au dispositif 100 % santé	100 % BR	100 % BR
Onlays Inlays	100 % BR	100 % BR
Orthodontie acceptée par la SS	125 % BR	300 % BR
Panier maîtrisé	Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite HLF	
Panier libre :		
- Dents du sourire remboursées par la SS ⁽⁴⁾	125 % BR	350 % BR
- Dents de fond de bouche remboursées par la SS ⁽⁵⁾	125 % BR	350 % BR
Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	200 € (maxi 2 actes / an)
Frais optique ⁽⁶⁾		

	Base	Option 1
Équipement 100 % santé (verre, monture, prestation d'adaptation et d'appairage)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix de vente (PLV)	
Équipement du panier libre (verre et monture)	Voir grille optique	Voir grille optique
Prestation d'adaptation et d'appairage du panier libre	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées SS (y compris jetables)	100 % BR + 100	100 % BR + 100
Chirurgie réfractive de l'œil	-	200 € / œil
Aides auditives (tous les 4 ans par oreille de date à date)		
Équipement 100 % santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix de vente (PLV)	
Équipement du panier libre	100 % BR	100 % BR + 500 €
Prévention et médecines douces		
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100 % BR	100 % BR
Cures thermales acceptées par la S.S. - 5 % PMSS	100 % BR	5 % PMSS
Médecines douces reconnues	-	25 € / séance (3 séances / an)
Forfait maternité - adoption	-	5 % PMSS

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire. (1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste «Aides auditives (3). Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie (4) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixe / Réparation sur prothèses (5) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44. (6) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48.» (6) Prise en charge pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionné à l'Article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue. (7) plus de trois ans, un entretien puis jusqu'à 11 séances/an, selon dispositif en vigueur.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - S.S : Sécurité social - TM : Ticket Modérateur - HLF : Honoraire Limite de Facturation - PLV : Prix Limite de Vente.

Grille optique assainissement et maintenance industrielle

	Base		Option 1	
Par verre, y compris BR (60 % ou 90 %)				
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre - 6 à + 6	35,00 €	35,00 €	50,00 €	60,00 €
sphère hors zone - 6 à + 6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €

	Base		Option 1	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre <= + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre <= + 6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre > + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère < - 6 et cylindre >= + 0,25	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre - 4 à + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère hors zone de - 4 à + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 8 et 0 et cylindre <= + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre <= + 8	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère est comprise entre - 8 et 0 et cylindre > + 4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
sphère < - 8,00 et cylindre >= + 0,25	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 8	40,00 €	40,00 €	80,00 €	100,00 €

Prise en charge pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'Article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.

Organisation du temps de travail

Avenant n° 9 du 13 novembre 2006

[Étendu par arr. 22 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du jour suivant celui où les formalités de dépôts auront été accomplies]

Préambule

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

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

Article 1

Champ d'application

Article 1-1

Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

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

Article 1-2

Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

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

Article 2

Modalités d'exercice

Article 2-1

Accord écrit des parties

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

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

Article 2-2

Modification de l'accord intervenu entre les parties

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

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

Article 2-3

Date d'établissement du document

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

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

Article 3

Contingent d'heures choisies

Article 3-1

Rappel du contingent conventionnel d'heures supplémentaires

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires prévu à ce jour par la convention collective est fixé à Cent Quatre-vingt (180) heures.

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

Article 3-2

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

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

Article 3-3

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

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

Article 4

Encadrement des heures choisies

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

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

Article 5

Modalités de paiement des heures choisies

Article 5-1

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

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

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

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

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

Article 5-2

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

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

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

Salaire mensuel brut de base / Nombre mensuel moyen (moyen : terme exclu de l'extension par 22 mars 2007, JO 3 avr.) de jours forfaitisés

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

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

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

Article 6

Application de l'accord

Article 6-1

Portée - champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

Article 6-2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6-3

Dénonciation - Révision

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

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

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

Article 6-4

Notification - Dépôt

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

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-

Article 6-5
Entrée en vigueur - Extension

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

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 6-4 auront été accomplies.

Accord professionnel du 13 juin 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats de l'assainissement (FNSA) pour le Syndicat national des collecteurs de Déchets liquides (SNCDL) ;

Syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT.

1) sur le traitement des quatre heures entre 35 h et 39 h dites «heures bonifiées»

2) sur la protection et l'indemnisation des mandataires syndicaux

I. Traitement des quatre heures entre 35 h et 39 h dites «heures bonifiées»

Il apparaît nécessaire dans les professions de l'assainissement et des déchets liquides, de prévoir des solutions de souplesse permettant de concilier les impératifs des entreprises et les aspirations personnelles des salariés.

En conséquence, les parties s'accordent pour :

- porter le taux légal de bonification applicable pendant l'année 2000 de 10 à 15 %,*
- autoriser la possibilité de remplacer la bonification de 9 minutes par heure par une majoration de salaire équivalente.*

Ces dispositions sont applicables au 1^{er} juillet 2000 aux entreprises de plus de 20 salariés ayant des activités d'assainissement et/ou de déchets liquides, représentées par la FNSA et, par la suite, à toutes celles entrant dans le champ d'application de la convention collective en cours de négociation.

II. Protection et indemnisation des mandataires syndicaux

Dans le but de développer les relations entre les syndicats d'employeurs et de salariés de la profession de l'Assainissement et des Déchets Liquides et d'adopter toute mesure utile pour faciliter la négociation paritaire, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes applicables pendant la période d'élaboration d'une convention collective professionnelle.

1 - Il est rappelé que chaque organisation syndicale doit être entièrement libre de désigner les mandataires de son choix pour la représenter et participer aux réunions paritaires organisées par le syndicat employeur.

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

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

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

4 - La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à deux mandataires salariés, les frais de déplacements déboursés, sur la base du tarif 2^{ème} classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas et d'hébergement pour deux personnes par syndicat dans la limite de :

- 550 F lorsque la réunion paritaire est précédée la veille d'une réunion préparatoire syndicale,*
- 130 F lorsque la réunion paritaire n'est pas précédée d'une réunion préparatoire la veille.*

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

Travail de nuit

Avenant n° 1 du 7 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

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

I. Définition de la période de travail de nuit

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

II. Organisation du travail de nuit

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

III. Validation des dispositions de l'annexe III - Art. 3 : rémunération pour travail de nuit

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

Durée du mandat des représentants élus du personnel

Avenant n° 8 du 24 janvier 2006

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

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

— fixant la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à quatre ans, d'une part,

— prévoyant la possibilité de déroger à cette durée par voie d'accord de branche, de groupe ou d'entreprise, d'autre part,

décident :

1) De fixer la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à deux ans,

2) De laisser la possibilité aux entreprises, par voie d'accord de groupe ou d'entreprise, selon le cas, de fixer une durée desdits mandats comprise entre deux et quatre ans.

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

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

3) Que le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

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

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

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du Code du Travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

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

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

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 26 février 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Préambule

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

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

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

Il a pour objet :

1. de définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;

2. d'ores et déjà et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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

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

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

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

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

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

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

Section I

Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes

Article 1

Mobilisation des outils dont dispose la branche

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

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

Article 2

Le bilan annuel de branche

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elle, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les composantes principales sont les suivantes :

1. Effectifs

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

2. Rémunération

- Salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle
- Ventilation des salaires par sexe

3. Formation

- Répartition des types d'actions de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
- Répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

4. Durée et organisation du travail

- Répartition par sexe des temps complet / mi-temps

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

Article 3

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Les parties signataires décident de missionner l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche pour engager ou faire engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes.

Les partenaires rappellent que l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est piloté par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

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

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

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

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

Section II

Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre

hommes et femmes

Article 4 Principes

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

Article 5 Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

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

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

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

Article 7 Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

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

7.1 Formation professionnelle

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

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

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

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

Enfin, les partenaires décident d'engager une réflexion au niveau de la branche sur les modalités à mettre en œuvre afin de rendre prioritaires les publics féminins aux dispositifs de professionnalisation dont le Droit Individuel à la

Formation prioritaire prévu par la convention collective.

7.2

Évolution des parcours professionnels

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion. Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencé par d'autres facteurs tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

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

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

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

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

Article 8

Prise en compte des contraintes de la vie familiale

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.

Article 9

Suivi de l'accord

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

Section III

Dispositions finales

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 les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 11

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 132-8 du Code du travail.

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

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

Article 13

Notification - Dépôt

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

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départemental 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-

Article 14 **Entrée en vigueur - Extension**

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

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

Emploi des seniors **Accord du 20 novembre 2009**

[Étendu par arr. 20 avr. 2010, JO 29 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

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

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

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

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

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

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

Article 1 **Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus**

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

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

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

Article 2 **Anticipation de l'évolution des carrières, accès à la formation et développement des compétences et des qualifications**

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

Des indicateurs, mentionnés à l'article 7 du présent accord, seront intégrés au rapport annuel de branche afin de mesurer chaque année l'atteinte des objectifs prévus au sein du présent article en matière d'anticipation de l'évolution

des carrières professionnelles, de développement des compétences et des qualifications professionnelles et d'accès à la formation.

Article 2.1

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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

Article 2.1.1

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui interviendra dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, notamment au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur sa situation et ses compétences professionnelles, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Il est destiné à exclure toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

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

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés :

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

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

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

Article 2.1.2

Bilan de compétences

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

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

Article 2.2

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

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

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que les salariés de 45 ans et plus représenteront chaque année au moins 20 % de l'effort de formation de la branche, en priorité, au titre des dispositifs prévus aux articles 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 et 2.2.4 du présent accord.

Article 2.2.1

Droit Individuel à la Formation

Les parties rappellent que l'article 8.1.3.5 de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle relatif au Droit Individuel à la Formation (DIF) prévoit que seront prioritaires, quel que soit leur niveau de

qualification, les salariés de plus de trois ans d'ancienneté et les salariés de plus de 45 ans.

Le salarié de 45 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Article 2.2.2 **Plan de formation**

Il est rappelé que l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle fixe parmi les objectifs prioritaires l'incitation à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus.

Article 2.2.3 **Période de professionnalisation**

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus et les motive dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

La période de professionnalisation visée à l'article 8.1.3.3 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est ouverte en priorité aux salariés des premiers niveaux de qualification, aux salariés de plus de 45 ans, aux salariés en situation de mobilité ainsi qu'aux salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions.

Article 2.2.4 **Validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme. La VAE est un outil en vue d'élargir le champ de compétences des collaborateurs et de faciliter leur mobilité professionnelle.

En conséquence, tout salarié senior justifiant d'une durée minimale d'activité professionnelle de 3 (Trois) ans en rapport avec la certification recherchée qui souhaite s'engager dans le dispositif de la VAE pourra bénéficier, sur sa demande et en priorité, des informations, des conseils et de l'accompagnement de l'entreprise notamment, dans ses démarches et la constitution de son dossier.

Article 3 **Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat**

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif

Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre les salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 50 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs devront avoir 45 ans et plus. Cet objectif sera mesuré au regard d'un indicateur intégré au sein du rapport annuel de branche et prévu à l'article 7 du présent accord.

Conscients de l'importance de l'implication des tuteurs au sein de l'entreprise, les parties signataires au présent accord s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la reconnaissance conventionnelle de cette implication.

Article 4 **Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

L'objectif chiffré retenu par la branche en matière d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite consiste à promouvoir, auprès des salariés de 55 ans et plus, au moins une fois par an et au moyen d'un outil d'information, le dispositif prévu à l'article 4.1 ou 4.2 du présent accord. L'indicateur de suivi des actions est prévu à l'article 7 du présent accord.

Article 4.1 **Aménagement du contrat en fin de carrière**

Conformément à l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficient en accord avec leur employeur, d'aménagement de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps de partiel, organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Article 4.2

Transition emploi-retraite

Les salariés de 55 ans et plus pourront à leur demande bénéficier d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique ou la personne en charge des ressources humaines dans l'entreprise afin de préparer la transition emploi-retraite et d'évoquer d'éventuelles mesures d'accompagnement (bilan santé, stages de préparation à la retraite,...).

À cette occasion, les salariés produiront les informations qui leur sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels ils ont cotisé et les caisses de retraite complémentaire.

Cet entretien pourra être renouvelé une fois par an dans les mêmes conditions.

Article 5

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les actions relatives à la prévention des risques professionnels dans notre profession ont contribué à la diminution du nombre d'accidents du travail. Il est rappelé que depuis quelques années, le taux de fréquence des accidents du travail n'a cessé de diminuer. Le dernier bilan annuel de branche indique notamment que ce taux est passé de 52,72 en 2007 à 35,5 en 2008.

Toutefois, la prise en compte du vieillissement des salariés doit inciter à la mise en œuvre d'actions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés et à l'ergonomie des postes de travail.

Ces deux types d'action favoriseront l'atteinte de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, visé à l'article 1 du présent accord.

Article 5.1 *(Exclu de l'extension par arr. 20 avr. 2010, JO 29 avr.)*

Mise en place d'une visite médicale annuelle

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, les parties au présent accord sont conscientes qu'un suivi spécifique de la situation médicale des salariés en poste est nécessaire.

Aussi, les parties au présent accord décident de permettre à tout salarié de 55 ans et plus de bénéficier d'une visite médicale par an, tous dispositifs confondus. À l'occasion de cette visite médicale, le médecin du travail pourra prescrire des examens complémentaires tels que prévus dans les cas de surveillance médicale renforcée.

Cette visite médicale est l'occasion de vérifier si le salarié est médicalement apte à son poste et de proposer, éventuellement, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Renforcer le partenariat avec les services de la médecine du travail contribuera à atteindre l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Un suivi plus régulier de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail favorisera une meilleure prévention des risques professionnels au sein de la branche.

Article 5.2

Ergonomie des postes de travail

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité pour les salariés.

La FNSA a déjà entamé des démarches en ce sens auprès d'acteurs institutionnels ce qui s'est notamment traduit par la signature avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie d'une convention nationale d'objectif en 2009.

Il est convenu de saisir la Commission Technique & Sécurité de la FNSA afin que cette dernière réfléchisse notamment à l'élaboration d'un module de formation relatif à l'ergonomie des postes de travail qui prendra particulièrement en compte les spécificités des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce projet pourra être éventuellement conduit avec la participation d'un ou de plusieurs organismes de formation.

Un rappel de l'existence de ce dispositif sera fait chaque année aux entreprises de la branche.

Article 6

Sensibilisation et Communication

La mobilisation de tous les acteurs constitue un facteur de réussite permettant de lever les obstacles socioculturels. Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle à engager une démarche de communication.

Les entreprises s'assureront également que les prestataires de services «ressources humaines» auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Conformément à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, dans la perspective de faci-

liter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de leur délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie socio-professionnelle et par âge.

Article 7

Indicateurs de suivi des actions réalisées

Article 7.1

Le bilan annuel de branche

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche, d'indicateurs plus précis sur la situation des salariés de 45 ans et plus au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs porteront dans la mesure du possible sur l'année N et N-1.

Ces données sont les suivantes :

- Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus
 - m** Répartition des effectifs par classe d'âge (45/49 ans, 50/54 ans, 55/59 ans, 60/64 ans, 65 ans et plus).
 - m** Structure des effectifs par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Répartition des embauches par classe d'âge (Moins de 25 ans, 25/49 ans, 50 et plus).
 - m** Structure des embauches par sexe et par nature de contrat.
 - m** Structure des embauches par catégorie socio-professionnelle.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (entretien professionnel de seconde partie de carrière, bilan de compétences)
 - m** Répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45/49 ans, 50/54 ans et 55 ans et plus.
 - m** Structure par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, V.A.E.)
 - m** Répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45/49 ans, 50/54 ans et de 55 ans et plus.
 - m** Structure par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat
 - m** Répartition des bénéficiaires de formations de tuteurs par âge avec notamment la tranche suivante : 45 ans et plus.
 - m** Répartition des bénéficiaires par catégorie socio-professionnelle.
- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
 - m** Nombre de bénéficiaires de 55 ans et plus informés.
 - m** Répartition des bénéficiaires par catégorie socio-professionnelle.

Des données plus détaillées seront fournies sur demande de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de la branche, à partir d'un panel représentatif d'entreprises.

Article 7.2

Rôle de la Commission Nationale Paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de la branche

Il est demandé à la commission nationale paritaire de l'emploi et à l'observatoire des métiers de procéder à des études sur l'évolution des métiers de la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, sur la place des seniors en leur sein. À partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, devront d'une part, être identifiés les changements et d'autre part, être proposés des diagnostics et des actions.

Article 8

Formalités

Article 8.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 8.2
Notification - Dépôt - Demande d'avis

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Au même moment que le dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

Article 8.3
Extension - Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2010.

Formation professionnelle

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 3 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 29 mai]

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été négocié le 7 janvier 2009, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, pourra être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif de maintenir l'équilibre existant entre les différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Article 1er

Modalités de la répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation.
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 2

Adaptation des dispositions conventionnelles de branche

Parallèlement, les parties signataires ont convenu d'ouvrir dès début 2010 des négociations en vue d'adapter les dispositions conventionnelles aux nouveaux textes législatifs afin de rendre la politique de formation de la branche plus lisible et plus efficace.

Les parties signataires s'engagent à revoir notamment les modalités des actions au titre de la professionnalisation (définitions, accès et prises en charge).

Elles s'engagent à ce que cette adaptation des dispositions soit faite dans l'intérêt réciproque des parties, à savoir, le développement économique de l'entreprise et le développement professionnel et personnel des salariés et leur employabilité.

Dans ce cadre, il est notamment convenu de créer les conditions de la mesure de l'appréciation par les salariés de l'adéquation des formations à leurs attentes.

Article 3 Formalités

Article 3.1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 3.2 Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifiés aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 3.3 Extension - Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain du jour du dépôt du présent accord.

Article 3.4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il sera tacitement reconductible sauf opposition de l'une ou l'autre des parties notifiée dans les deux mois précédant l'échéance du terme de l'accord.

Dispositif Pro-A Accord du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transport CGT ;

CGT FO ;

FAT UNSA.

Préambule

Dans le but de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche assainissement et maintenance industrielle au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle et leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur à celui qu'ils détiennent déjà, mais aussi pour l'employeur, l'intérêt, d'une part, de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et, d'autre part, de permettre l'accès à la qualification lorsque l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, les partenaires sociaux conviennent ainsi de l'urgence de dynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés.

Par ailleurs, cet accord a pour objet de favoriser, dans le cadre du rapprochement des branches assainissement et maintenance industrielle et 3D (désinsectisation, désinfection et dératisation), la mobilité et la reconversion des salariés de ces secteurs d'activités.

Le but est donc de favoriser l'employabilité des salariés en poste pour leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de «la reconversion ou promotion par alternance» (ci-après «Pro-A»).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A :

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1

et suivants du Code du travail pour les entreprises et les salariés en activité partielle relevant du champ d'application visé.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272).

Article 3

Salariés concernés

Le dispositif Pro-A s'adresse aux salariés qui sont en CDI, aux bénéficiaires de contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, ce dispositif s'adresse aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 4

Certifications visées

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en annexe.

Article 5

Prise en charge

Article 5-1

Nature des frais pris en charge

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- Frais de transport et d'hébergement ;
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 5-2

Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP pour les salariés éligibles au dispositif Pro-A la fixation des niveaux de prises en charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement en fonction des décisions de l'OPCO EP.

Article 5-3

Niveau de prise en charge forfaitaire de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

La prise en charge de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu.

Article 5-4

Limites aux prises en charge (pédagogiques / transport / hébergement / rémunération et charges sociales)

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO EP.

Article 6

Durée de la Pro A

(Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin)

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du Code du travail, les parties signataires conviennent que l'action de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les salariés préparant les certifications figurant en annexe de cet accord.

Article 7

Durée des formations

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du Code du travail, il est convenu également, que la durée de formation, peut être portée à 40 % maximum de la durée de la Pro-A pour les certifications mentionnées dans l'annexe de cet accord.

Article 8

Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés volontaires de l'entreprise dotés de compétences techniques et pédagogiques, un tuteur chargé d'accompagner un bénéficiaire de la Pro-A pendant la durée de sa formation. Il est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivie. Il ne peut exercer simultanément auprès de plus de deux salariés en adéquation avec le diplôme visé.

Le tuteur doit guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Le tuteur bénéficiera nécessairement d'une formation adaptée et préalable à l'accompagnement du bénéficiaire de la Pro-A.

L'entreprise devra organiser les conditions de mise en œuvre du tutorat ; supplément de rémunération, modalités temporelles et modalités de reconnaissance du tuteur.

À ce titre, il est convenu que dans l'hypothèse où le salaire de base du tuteur s'avérerait inférieur au salaire minimum conventionnel du coefficient 260, celui-ci percevrait alors, pendant toute la durée de l'accompagnement du bénéficiaire de la Pro-A, un supplément de rémunération, d'un montant au moins égal à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum conventionnel du coefficient 260. Ce supplément de rémunération a par nature un caractère temporaire et cesserait de plein droit à l'issue de la mission, quelle qu'en soit la cause.

Article 9

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 10

Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe certifications professionnelles visées éligibles à la Pro A

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (Européenne)	Nomenclature Française (Ancienne version)
RNCP503	CAP - Agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3	Niveau V
RNCP34397	Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement	Niveau 3	Niveau V
RNCP1884	Titre pro conducteur de transport routier de marchandises sur porteur	Niveau 3	Niveau V
RNCP35300	TP : Titre professionnel Canalisateur	Niveau 3	Niveau V

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (Européenne)	Nomenclature Française (Ancienne version)
RNCP34612	Titre tuyauteur industriel	Niveau 3	Niveau V
RNCP14899	baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l'environnement	Niveau 4	Niveau IV
RNCP14893	baccalauréat professionnel hygiène propreté stérilisation	Niveau 4	Niveau IV
RNCP20692	BTS Métiers des services à l'environnement	Niveau 5	Niveau III
RNCP32360	BTS gestion de la PME	Niveau 5	Niveau III
RNCP7481	BTS Communication	Niveau 5	Niveau III
RNCP35521	BTS Comptabilité et gestion	Niveau 5	Niveau III
RNCP34031	BTS Management commercial opérationnel	Niveau 5	Niveau III
RNCP34030	BTS Négociation digitalisation de la relation client	Niveau 5	Niveau III
RNCP34029	BTS Support à l'action managériale	Niveau 5	Niveau III
RNCP35400	BTS Gestion des transports et logistique associée	Niveau 5	Niveau III
RNCP35338	BTS Maintenance des systèmes de production	Niveau 5	Niveau III
RNCP20643	DUT spécialité Qualité, Logistique industrielle et Organisation (QUO)	Niveau 5	Niveau III
RNCP35344	BTS métiers de l'eau	Niveau 5	Niveau III
RNCP2729	DUT Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE)	Niveau 5	Niveau III
RNCP32072	Responsable de projets eau, hygiène et assainissement	Niveau 6	Niveau II
RNCP30098	Licence Professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP35682	Responsable de la gestion des ressources humaines	Niveau 6	Niveau II
RNCP18000	Responsable marketing et commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP35433	Responsable qualité sécurité environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP17644	Titre Pro Ingénieur spécialisé eau et génie civil	Niveau 7	Niveau I
3D			
RNCP24655	CAP agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3	Niveau V
RNCP30951	CAP Mont. en installations thermiques	Niveau 3	Niveau V
RNCP35663	Gestionnaire de l'administration des ventes	Niveau 5	Niveau III
RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP34524	Responsable du développement et du pilotage commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP30152	Licence Métiers du Marketing Opérationnel	Niveau 6	Niveau II
RNCP35894	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	Niveau 7	Niveau I

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 10 décembre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Préambule

La branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle est caractérisée par l'existence de nombreuses petites et moyennes entreprises. Les syndicats représentatifs, dont le rôle est primordial dans le domaine de la négociation

collective, ne sont pas présents au sein de toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires, soucieuses de promouvoir le dialogue social, entendent favoriser le développement de la négociation collective au niveau des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Aussi, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, permettre la négociation collective d'entreprise avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Article 1

Rôle de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Lesdits accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire de validation vérifie la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'exclusion de tout contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Organisation de la commission paritaire de validation

Article 2.1

Composition et rôle de la commission

La commission paritaire de validation comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Article 2.2

Présidence et secrétariat de la commission

La présidence est assurée par le Président de la Commission Sociale de la FNSA ou par un représentant nommé par la commission.

Le Président de la Commission Paritaire de Validation est garant de la préparation et de la tenue des réunions.

La commission est domiciliée au siège de la FNSA qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat de la commission assure les missions suivantes :

- Réceptionner les accords et les transmettre aux membres de la commission.
- Organiser les réunions de la commission.
- Établir les procès verbaux de validation ou de non validation des accords et leur transmission aux membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise demanderesse.

Article 3

Fonctionnement de la commission

Article 3.1

Saisine de la commission

L'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation.

L'employeur signataire d'un accord soumis à validation saisit la commission Paritaire de Validation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le courrier de saisine doit comporter les éléments suivants :

- Une fiche signalétique indiquant la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, le nom du représentant légal, l'effectif de l'entreprise calculé conformément aux dispositions du Code du travail et la nature de l'institution représentative du personnel au sein de laquelle l'accord a été signé.
- Un exemplaire signé de l'accord collectif soumis à validation.
- Une copie du procès verbal des dernières élections des représentants du personnel.
- Une copie de l'information prévue à l'alinéa 1^{er} du présent article.

La transmission du dossier complet au secrétariat vaut saisine de la commission et déclenche les délais prévus à l'article 3.2 du présent accord.

Le secrétariat assure la communication dudit dossier auprès des membres de la commission paritaire de validation, par courrier ou par courriel, au minimum dans un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion.

Article 3.2 **Réunions et décisions de la commission**

La commission doit se réunir dans les deux mois suivants sa saisine.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les quatre mois suivant sa saisine. Conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, à défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

L'accord est validé si, au sein de chaque collège, la majorité des voix des membres présents y est favorable.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Article 4 **Suivi de la négociation collective dérogatoire**

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission sociale paritaire un bilan des accords signés.

Article 5 **Dispositions finales**

Article 5-1 **Portée - champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 5-2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5-3 **Notification - Dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

Article 5-4 **Entrée en vigueur - Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Prévention de la pénibilité **Accord du 12 décembre 2011**

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 27 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

Les conditions de travail sont une des composantes de la santé du salarié et il convient de maintenir ce dernier dans un état que l'environnement professionnel ne doit pas affecter.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions de santé de leurs salariés. Aussi, des efforts ont été entrepris en matière d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort et de sécurité.

Cependant, ces derniers reconnaissent que les métiers de la branche peuvent encore donner lieu à une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il est dès lors décidé de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe. Au niveau des entreprises et lorsqu'ils existent, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel seront partie prenante dans la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et en particulier dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de trois ans et élaboré à partir de l'expertise et des retours d'expérience des professionnels du secteur, cet accord vise à apporter aux salariés et aux entreprises de la branche le cadre nécessaire permettant d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il pourra s'enrichir chaque année suite aux constats opérés dans la branche.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux et prenant en compte la diversité des situations de travail, il a été convenu de retenir comme axes de travail les thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel ainsi que le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés auxdits facteurs.

Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi dont les modalités sont définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des objectifs et indicateurs de suivi par domaine d'action font l'objet d'une présentation synthétique à l'Annexe 1 de l'accord.

Article 1

Diagnostic d'entreprise et définition de valeurs de référence

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il paraît difficile de définir au niveau de la branche des seuils de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

À titre indicatif, est placé en annexe 2 du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

Article 2

Réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité

Les parties signataires conviennent que la profession a connu des progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduisant notamment par une forte diminution des manutentions manuelles lourdes. De plus, les équipements de protection individuelle ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant plus efficacement les risques d'exposition. Pour autant, les parties reconnaissent que des efforts sont encore à fournir afin de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la profession et un suivi de l'exposition.

2.1

Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

Les opérateurs du secteur interviennent dans des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier,...) ce qui peut entraîner des poly expositions à des facteurs de pénibilité. Les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Aussi, il est convenu d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. À destination des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il sera communiqué aux partenaires sociaux le nombre de destinataires de cet outil ainsi que le nombre de supports demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

2.2

Traçabilité des risques

Les parties conviennent qu'une prévention de la pénibilité au travail peut être assurée par une meilleure traçabilité

des risques et un suivi des expositions des salariés pendant leur temps de travail. Ces dernières décident de créer les conditions de suivi de leur exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin d'assurer son obligation de prévention de la pénibilité, l'entreprise devra mettre en place une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié afin de vérifier l'exposition ou non à des facteurs de pénibilité et si oui, dans quelle proportion. Un modèle de fiche d'exposition est proposée en annexe 3 du présent accord. Il appartiendra aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information à destination des entreprises aura pour objectif de sensibiliser les entreprises du secteur sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessaire mise à jour de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité mise en œuvre dans l'entreprise.

Article 3

Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mais aussi dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail.

En effet, les parties à l'accord conviennent que la formation peut contribuer à lutter contre la pénibilité.

Des formations notamment liées à la sécurité, aux gestes et postures, à l'exercice du métier ou à une meilleure connaissance et maîtrise de l'environnement de travail peuvent aider à minimiser les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation «prévention & sécurité» adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce catalogue devra comporter des informations relatives aux thèmes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de prestation de la formation.

Ce catalogue sera transmis chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail internet de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce catalogue de formation, sur les destinataires ainsi que sur le nombre de consultation en ligne sera communiquée aux partenaires sociaux conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 4

Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés à des facteurs de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accès à la mobilité interne au sein d'une entreprise peut permettre de mettre fin à une exposition continue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Aussi, tout salarié exposé doit pouvoir bénéficier, dans la limite des postes disponibles, d'une mobilité ainsi que d'un parcours professionnel structuré afin de pouvoir occuper un nouveau poste dans les meilleures conditions.

Les parties au présent accord définissent les modalités d'organisation desdits parcours professionnels. Il est prévu que chaque parcours professionnel, décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'appuie sur un dispositif de formation.

Les parcours nécessitant une adaptation ou une évolution des compétences des salariés devront comporter trois parties :

- Une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper.
- Une construction du parcours de formation.
- Une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche élaborera un outil permettant d'aider les entreprises à organiser les parcours professionnels. Afin de favoriser le transfert de compétences entre les différents métiers de la branche, cet outil devra référencer l'ensemble des formations nécessaires à l'exercice de chacun des métiers couverts par la branche.

Il sera communiqué chaque année aux partenaires sociaux de la branche le nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel mis en œuvre par les entreprises du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suivi sont indiquées à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel

Les parties signataires constatent qu'une meilleure organisation du travail peut contribuer à réduire les risques de pénibilité.

Cela peut passer notamment par la mise en application de principes organisationnels suivants :

-
- Sensibiliser, informer et former les salariés sur les différents facteurs de pénibilité.
 - Rédiger les procédures applicables à l'ensemble du personnel.
 - Organiser le travail, les plannings des équipes,...
 - Suivre et exploiter les demandes des salariés.
 - Identifier les dysfonctionnements et définir des solutions.

Article 6 **Indicateurs de suivi des actions réalisées**

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent d'indicateurs plus précis sur la prévention de la pénibilité au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs de suivi, transmis chaque année sont les suivants :

- Réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité :
 - m Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques.
 - m Nombre de communications sur le rappel des obligations légales.
 - m Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.
- Développement des compétences :
 - m Nombre de communications et de demandes du guide «offre de formation prévention et sécurité».
 - m Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.
- Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité :
 - m Nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel structuré.
 - m Répartition par CSP, âge, sexe et ancienneté.
- Retour des bonnes pratiques des entreprises de la branche dans le domaine de la prévention de la pénibilité.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Outre la fourniture des indicateurs prévus à l'article 6 ci-dessus, les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de faire un point sur l'application du présent accord et son impact dans les entreprises.

Article 8 **Formalités**

Article 8.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 8.2 **Notification et Dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 8.3 **Extension - Entrée en vigueur - Durée de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2012 et sa durée est fixée à trois ans.

Annexe 1

Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi

Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Connaissance et suivi des facteurs risques	Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution Élaboration d'une matrice emploi/exposition à communiquer à l'ensemble des adhérents	- Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques. - Nombre de communications sur le rappel des obligations légales. - Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.
Traçabilité des risques	Créer les conditions de suivi du parcours professionnel des salariés et de leur exposition aux risques (ex : fiche individuelle de suivi).	- Nombre de communications et de demandes du modèle de fiche individuelle de suivi - Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Risques Professionnels et Formation	Identifier et classer les formations Prévention et Sécurité déjà réalisées dans la branche. En proposer de nouvelles Élaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à communiquer à l'ensemble des adhérents	- Nombre de communications du catalogue sur l'offre de formation «Prévention & Sécurité». - Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité		
Action	Objectif	Indicateur de suivi
Parcours Professionnels	Favoriser les parcours professionnels afin d'éviter que des salariés soient exposés en continu à des facteurs de risques Élaboration d'un kit à communiquer à l'ensemble des adhérents	- Nombre de communications du Kit et répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. - Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe.

Annexe 2

Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise

	Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de référence
Contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles de charges	«On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.» (Article R. 4541-2 du Code du Travail)	Les partenaires sociaux considèrent que lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R 4541-5 ne peuvent être mises en œuvre : - Un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 50 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures aux valeurs réglementaires. - Les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise. La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine
	Postures pénibles définies comme position forcée des articulations	Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant,...) et globales (station statique prolongée)	Les contraintes posturales lourdes se répartissent en trois grandes familles : - les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les piétinements ainsi que les gestes répétitifs à cadence élevée. - les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion plus de deux heures par semaine pour chaque contrainte posturale. - les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine.
	Vibrations mécaniques	«Au sens du présent titre, on entend par : 1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ; 2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.» (Article R. 4441-1 du Code du travail)	«Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de huit heures. (Article R. 4441-2 du Code du Travail) «L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de huit heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes : 1° 5 m/s ² (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/semaine 2° 1,15 m/s ² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et 2 heures/semaine.» (Article R. 4443-1 du Code du travail)

	Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de référence
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	<p>«Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :</p> <p>1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'art. R. 4411-6 du Code du travail</p> <p>2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.» (Article R. 4412-3 du Code du Travail)</p> <p>«On entend par agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.» (Article R. 4412-60 du Code du Travail)</p> <p>«Pour l'application du présent chapitre, on entend par :</p> <p>1° Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement ou au cours duquel de tels agents sont produits,</p> <p>2° Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché.» (Article R. 4412-2 du Code du Travail)</p>	<p>Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'agents chimiques dangereux par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration peuvent être dépassés dans l'atmosphère si tant est que des moyens de prévention aient été mis en œuvre et adaptés à l'agent chimique dangereux. L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la concentration qui nous intéresse est celle que respirent réellement nos salariés.</p> <p>En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R. 4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques dangereux particulièrement préoccupants.</p>
	Activités exercées en milieu hyperbare	<p>Dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :</p> <p>1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48 CT, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;</p> <p>2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.» (Article R. 4461-1 du Code du travail)</p> <p>«La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale.» (Article R. 4461-2 CT)</p>	<p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion</p>
	Températures extrêmes	<p>Il s'agit des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail. Dans les hauts-fourneaux, etc., la principale source de chaleur est la matière en fusion. Pour les travaux qui se déroulent à l'extérieur, les températures ambiantes dépendent directement du climat (chaleur, froid,...).</p>	<p>Travail au froid : - 15 °C Travail au chaud : 38 °C Durée d'exposition : 50 % de leur temps de travail</p>
118	Mise à jour (mai 2025)	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	
		«Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :	Pour limiter le risque de pertes auditives, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quoti-

	Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de référence
Rythmes de travail	Travail de nuit	«Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit» (Article L. 3122-29 du Code du travail)	«Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui : 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ; 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.» (Article L. 3122-31 du Code du travail) Les valeurs de référence sont les suivantes : Fréquence : supérieure à 38 nuits par an. Durée : supérieure à 15 ans d'exposition
	Travail en équipes successives alternantes	La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne «tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines». Le travail posté fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste en horaire de nuit	Fréquence : 3°8 Rythme : permanent Durée : supérieure à 20 ans d'exposition
	Travail répétitif	«Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini» (Article D. 4121-5 du Code du travail)	Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par : Un temps de cycle inférieur à 30s ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50 % du temps de travail. Durée d'exposition : supérieure à 20 heures par semaine

Annexe 3 : Modèle de fiche individuelle de suivi (à titre indicatif)

Entreprise

Nom :

Adresse :

Service

Salarié

Nom :

Prénom :

Arrivé le :

Né le :

Poste de travail

Type de poste :

Lieu :

Depuis le :

Autres risques liés au poste :

Contraintes physiques	Poids	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Localisation	Mesure de prévention	Protections collectives	EPI
Manutentions manuelles de charges										
Postures pénibles (position forcée articulations)										
Vibrations mécaniques										

Environnement physique agressif	Poids	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque		Mesure de prévention	Protections collectives	EPI
Milieu hyperbare										
Températures extrêmes										
Bruit										
Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)	traité dans le tableau exposition aux risques chimiques									

Rythmes de travail	Contrainte		Fréquence	Date début	Date fin	Risques		Mesures de prévention		
Travail de nuit										
Travail en équipes successives alternantes										
Travail répétitif (cadence contrainte)										

Exposition aux risques chimiques

Produit	Voie de pénétration	Durée exposition	Fréquence	Contrôles			Risque	Protections collectives	EPI	Mesure de prévention	Expositions accidentelles		
				Dates	Mesures	Référence					Dates	Durée	Valeur
.

Contrat de génération

Accord du 21 octobre 2014

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

FDEA CFE CGC ;

FNT CGT FO ;

CFTC FGT SNED.

Préambule

Le présent accord est négocié dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties signataires affirment ici leur volonté d'endiguer le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années et décident de mettre en œuvre une politique active au sein de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

- le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Les acteurs de la branche ont souhaité poursuivre cette démarche et se mobiliser autour du dispositif du contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences. Aussi, ces derniers décident de prendre des engagements dans les domaines suivants :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272) à l'exception des entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Préalablement à la fixation des engagements, les parties rappellent la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du contrat de génération.

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les «jeunes» sont :

- les actifs de moins de 26 ans.
- les travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Les «salariés âgés» sont :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 2 Diagnostic préalable de la branche

Depuis plusieurs années, la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle s'est dotée de données sociales relatives notamment à l'emploi des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chaque année aux partenaires sociaux, constituent le bilan annuel de la branche dont les éléments pertinents sont annexés au présent accord. De plus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a mené plusieurs études permettant de mieux connaître la cartographie des emplois et leurs caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a permis d'établir un diagnostic préalable à l'accord de branche portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Article 3 **Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

Article 3-1 **Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes**

Les parties signataires soulignent l'importance des jeunes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle afin de permettre le renouvellement des générations.

Sur la base du diagnostic préalable, elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique actuel, sur un objectif d'augmentation de 10 % des recrutements en CDI de jeunes visés à l'article 1er du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Les parties conviennent également de faire progresser la part des jeunes dans les effectifs globaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, ces dernières se donnent pour objectif d'arriver à l'issue de l'accord au taux de 9 % des effectifs.

Afin d'atteindre cet objectif de branche, les parties poursuivront les opérations de communication et de promotion des métiers auprès des jeunes.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des jeunes au sein de la branche.

Article 3-2 **Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Article 3-2-1 **Accueil du jeune salarié**

L'accueil et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise constituent un moment clé dans la vie professionnelle et une préoccupation constante du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise qui l'embauche, de son fonctionnement et de son environnement général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mettra en place :

- Un livret d'accueil.
- Une journée ou un parcours d'intégration.
- Tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

Article 3-2-2 **Le salarié référent**

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.

Les missions du salarié référent seront de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions.

Un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3.

Article 3-3 **L'entretien de suivi**

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent est mis en place afin de favoriser l'intégration professionnelle du jeune.

Cet entretien a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences par le jeune et d'identifier les éventuels besoins de formation. La forme ainsi que la fréquence des entretiens de suivi dépendront du jeune et de l'entreprise.

Article 3-4 **Le développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages**

L'alternance offre une voie privilégiée d'insertion dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, les parties encouragent les acteurs du secteur à développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui constituent également une voie d'accès à la profession, doivent faciliter le passage du milieu scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise. Il est convenu à ce titre de favoriser les conditions d'accueil des stagiaires en entreprise. Aussi, l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire qui recevra, comme tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise, un livret d'accueil. De plus, l'entreprise favorisera une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels le stagiaire sera amené à travailler.

Chaque stagiaire aura un responsable de stage dont les missions seront les suivantes :

-
- Guider et conseiller le stagiaire.
 - L'informer sur l'entreprise, son fonctionnement et ses règles.
 - L'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires.
 - Évaluer la qualité du travail effectué.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4-1

Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les parties signataires au présent accord réaffirment une nouvelle fois leur attachement au principe de non discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte. L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l'accord.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés âgés au sein de la branche.

Article 4-2

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Soucieux d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur et afin de prévenir les risques de pénibilité, les parties s'engagent dans les domaines suivants :

- Favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l'entreprise.
- Adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles.
- S'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

Article 4-3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

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

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que la part des salariés âgés dans l'effort de formation de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l'accord et ce, tout dispositif confondu.

Article 4-4

L'organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires décident que la branche mettra à la disposition des entreprises un document destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Article 5

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire. Il implique la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Il peut également favoriser l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue. Les parties conviennent qu'au moins 8 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs seront des salariés âgés.

Article 6 **Date d'application et durée**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 7 **Dépôt et extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Dialogue social

Accord du 20 décembre 2016

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

Le dialogue social permet plus particulièrement :

— D'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre secteur d'activité au regard de la conjoncture économique.

— Et de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, ces dernières années, les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leurs sont confiées au niveau de la branche notamment après la publication de la loi du 8 août 2016 qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (complémentaire santé, contrat de génération, pénibilité, etc...).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Le dialogue social dans la branche se déroule dans le cadre de 4 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts.

Article 1 **La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

L'article L. 2232-9 du code du travail prévoit que :

I. «- Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. — La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3^o Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article

L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. — La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3.»

La commission sociale paritaire préexistante et dont le rôle est défini à différentes reprises dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, et notamment aux articles 2.4, 2.5 et 8.25, est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et voit son rôle et ses missions élargies, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ses attributions sont donc les suivantes :

- Négociations mentionnées au chapitre 1^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- Rôle d'interprétation des dispositions de la convention ou d'accords collectifs.
- Exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail et à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.
- Veille en matière d'emploi et de conditions de travail.

Les entreprises qui concluent des accords pour la mise en œuvre des dispositions législatives à partir du 1^{er} septembre 2016, devront désormais les communiquer à la FNSA avant le 30 juin de l'année suivant leur signature.

Article 2

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 8.1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 3

La commission de Conciliation

La Commission de Conciliation conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 3.4 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 4

La commission Paritaire de Validation des Accords

(Art. exclu de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai)

La Commission Paritaire de Validation des Accords, mise en place par un accord de branche du 10 décembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011, voit son rôle modifié par la loi du 8 août 2016. En effet, désormais les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, devront seulement être transmis à cette commission pour information, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 5

Dispositions Finales

Article 5-1

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5-2 Dépôt-Publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid 19

Accord du 3 avril 2020

[Étendu par arr. 30 avr. 2020, JO 2 mai, applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

CFTC SNED ;

FAT UNSA.

Préambule

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2020-290 du 24 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour répondre à la proposition des pouvoirs publics et répondre ainsi à un de nos rôles essentiels qu'est celui d'accompagner les entreprises et les salariés dans un contexte particulier.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation du 31 mars 2020 pour mettre en place un accord de branche permettant d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (article L. 3141-16 du code du travail).

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés ou en carence de Comité Social et Économique (CSE) relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272). En effet, les partenaires sociaux ont souhaité cibler cette typologie d'entreprises qui représente la majorité des entreprises de la branche et qui n'a pas la capacité de conclure un accord d'entreprise dans l'urgence, compte tenu de la situation.

Cet accord permet ainsi de préserver l'économie de ces entreprises, leurs réserves financières, et de leur éviter le recours à l'activité partielle en privilégiant, pour leurs salariés, une mise en congés payés sans perte de rémunération.

Article 2 Possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de congés payés

Dans un objectif d'effort collectif, et après avoir, dans la mesure du possible, échangé avec ses salariés, les employeurs d'entreprises visées à l'article 1^{er}, ci-dessus, peuvent imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables.

Il s'agit des jours de congés payés acquis à prendre avant le 30 avril 2020 ou acquis et à prendre entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021.

L'employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Pour autant, les employeurs de ces entreprises s'engagent à respecter, dans la mesure du possible, l'article L. 3141-23 du code du travail qui prévoit que la fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Article 3 **Délai de prévenance**

Les employeurs qui décident d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés payés sus mentionnés, doivent respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le lendemain de l'évènement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant. Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.

Article 4 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2020. Il entrera en vigueur immédiatement à sa signature.

Article 5 **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.

Article 6 **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.

Gratification annuelle : treizième mois

Avenant n° 36 du 6 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

CFTC FGT ;

FO Transport.

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur les précisions apportées à l'article 5.6 de la convention collective intitulé «gratification annuelle : treizième mois».

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 36 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la gratification annuelle : treizième mois, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

1. Définition

Une gratification annuelle dite de treizième mois est accordée aux salariés de la profession.

2. Condition d'attribution

Ce treizième mois est versé à tout salarié présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise.

En cas de périodes de maladie ou d'accident indemnisées par le régime de prévoyance, le treizième mois sera versé déduction faite de ces périodes.

En cas d'embauche en cours d'année, le treizième mois sera calculé au prorata temporis.

En cas de départ à la retraite ou de rupture du contrat de travail à l'initiative exclusive de l'employeur, il sera également calculé au prorata temporis et sans condition de présence au 31 décembre.

En cas de décès du salarié, il sera versé intégralement et sans condition de présence au 31 décembre.

Le treizième mois n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

3. Montant

Le montant du treizième mois, est égal au montant du salaire brut mensuel de base.

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Exposition aux risques ergonomiques

Accord du 22 mai 2024

[Étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 7 sept., applicable à compter de sa signature, soit le 22 mai 2024, pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération MAIAGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

Après des premiers échanges lors de la réunion de la Commission paritaire permanente sur le sujet de la pénibilité, les partenaires sociaux se sont rencontrés en vue d'examiner, en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail, la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les parties signataires rappellent d'une part, que ces risques professionnels, dits «ergonomiques», sont principalement les manutentions manuelles de charge mentionnées à l'article L. 4541-2 du code du travail, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques.

Elles rappellent d'autre part, que les listes de métiers et d'activités définies ont pour objet de permettre aux entreprises adhérentes de bénéficier, en priorité, des financements accordés par le Fonds d'investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU), rattaché à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), en vue, notamment, de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques et leurs actions de formation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Enfin, il convient de rappeler que le Code du Travail (article L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières, cet accord concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative aux listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, en s'appliquant à toutes

les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1er

Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

Sur la base des métiers de la branche professionnelle assainissement et maintenance industrielle, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R 4441-1 du code du travail)
Opérateur en assainissement, hygiène immobilière, maintenance industrielle et ITV	Potentiellement Exposé	Potentiellement Exposé	Potentiellement Exposé
Technicien (et technicien expert) en assainissement, hygiène immobilière, Maintenance industrielle et ITV	Potentiellement Exposé	Potentiellement Exposé	Potentiellement Exposé

Article 2

Liste des activités potentiellement exposées aux risques ergonomiques sur site de production et d'activité (à préciser)

La liste des activités potentiellement exposées aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit:

Activités potentiellement exposées aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R 4441-1 du code du travail)
Conduite camion	Non	Non	Oui
Mise en sécurité du chantier (balisage, signalisation)	Oui	Non	Non
Ouverture et fermeture tampons/trappe	Oui	Oui	Oui
Mise en place et retrait des tuyaux aspiration	Oui	Oui	Non
Mise en place et retrait des tuyaux HP	Oui	Oui	Non
Mise en place et retrait caméra	Oui	Oui	Non
Mise en place et retrait des obturateurs	Oui	Oui	Non
Nettoyage/curage - HP/THP	Non	Oui	Oui
Pompage	Non	Oui	Oui

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Suivi de l'accord

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la Branche, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I) ont souhaité que soient définis chaque année, à l'occasion du bilan social de la Branche de l'année N, les items relatifs au présent accord.