

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE  
L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE  
INDUSTRIELLE DU 21 MAI 2002. ETENDUE PAR  
ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 JORF 9  
NOVEMBRE 2004.

IDCC 2272

Brochure 3309

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 12/06/2022

Assainissement et maintenance industrielle

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002. Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.</b>	5
<b>Article - Préambule</b>	5
<b>Cluses générales</b>	5
Chapitre Ier : Champ d'application	5
Article 1.1 - Champ professionnel	5
Article 1.2 - Champ géographique	5
Article 1.3 - Catégories de salariés concernés	5
Chapitre II : Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales	5
Article 2.1 - Durée de la convention	5
Article 2.2 - Révision	5
Article 2.3 - Dénonciation	6
Article 2.4 - Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale	6
Article 2.5 - Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles	6
Chapitre III : Droit syndical dans l'entreprise	7
Article 3.1 - Libertés syndicales et d'opinions	7
Article 3.2 - Egalité hommes femmes	7
Article 3.3 - Délégués du personnel et du comité d'entreprise	7
Article 3.4 - Commission de conciliation	7
Chapitre IV : Contrats de travail	8
Article 4.1 - Embauchage - Contrat de travail	8
Article 4.2 - Modification des contrats	8
Article 4.3 - Contrats à durée déterminée	8
Article 4.4 - Travail intermittent	8
Article 4.5 - Période d'essai	8
Article 4.6 - Garantie d'emploi en cas de maladie	9
Article 4.7 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail	9
Article 4.8 - Indemnité de licenciement	9
Chapitre V : Classification, rémunérations, primes et indemnités	9
Article 5.1 - Classification des emplois	9
Article 5.2 - Salaires minimaux conventionnels	10
Article 5.3 - Ancienneté	10
Article 5.4 - Déplacements	10
Article 5.5 - Salaires réels	10
Article 5.6 - Gratification annuelle : 13e mois	10
Article 5.7 - Indemnisation des astreintes	11
Chapitre VI : Durée du travail	11
Article 6.1 - Horaires de travail	11
Article 6.2 - Temps partiel	12
Chapitre VII : Congés et absences	12
Article 7.1 - Congés payés	12
Article 7.2 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	12
Article 7.3 - Jours fériés	13
Article 7.4 - Absences	13
Article 7.5 - Absences pour maladie ou accident	13
Article 7.6 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident	13
Chapitre VIII : Formation professionnelle hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail	13
Article 8.1 - Formation professionnelle	13
Article 8.2 - Hygiène et sécurité	19
Chapitre IX : Retraite et prévoyance	20
Article 9.1 - Retraite	20
Article 9.2 - Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance	20
Chapitre X : Conditions d'application	22
Article 10.1 - Date d'application et avantages acquis	22
Article 10.2 - Extension	22
<b>Textes Attachés</b>	23
<b>Annexe I : Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle Convention collective nationale du 21 mai 2002</b>	23
<b>Annexe III : Dispositions particulières applicables aux ouvriers et aux employés Convention collective nationale du 21 mai 2002</b>	26
<b>Annexe IV : Dispositions particulières aux cadres Convention collective nationale du 21 mai 2002</b>	27

<b>Avenant n° 3 du 31 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective</b>	30
<b>Annexe : Protocole d'accord sur le champ d'application des conventions collectives respectives du SNAD et de la FNSA. Annexe n° 3 du 31 mars 2004</b>	30
<b>Avenant n° 1 du 7 janvier 2004 relatif à la période de travail de nuit</b>	30
<b>Avenant n° 4 du 4 octobre 2004 relatif au départ en retraite</b>	31
<b>Avenant n° 5 du 13 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	31
<b>Avenant n° 8 du 24 janvier 2006 relatif à la durée du mandat des représentants élus du personnel</b>	32
<b>Avenant n° 9 du 13 novembre 2006 relatif à l'organisation du temps de travail</b>	33
<b>Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois (1)</b>	35
<b>Avenant n° 12 du 26 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	36
<b>Avenant n° 13 du 26 février 2008 à l'annexe IV relative au préavis des cadres</b>	37
<b>Accord du 26 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b>	37
<b>Avenant n° 15 du 31 mars 2008 relatif à la gratification annuelle</b>	40
<b>Avenant n° 17 du 13 mars 2009 portant diverses modifications d'articles</b>	41
<b>Accord du 20 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors</b>	42
<b>Avenant n° 18 du 16 octobre 2009 à l'annexe IV relatif au contrat à durée déterminée</b>	45
<b>Accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b>	46
<b>Avenant n° 20 du 25 mars 2010 relatif à la prévoyance</b>	47
<b>Accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise</b>	47
<b>Avenant n° 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF</b>	48
<b>Accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité</b>	49
<b>Avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention</b>	56
<b>Adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention</b>	56
<b>Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération</b>	57
<b>Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	58
<b>Accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social</b>	62
<b>Avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle</b>	63
<b>Avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2018</b>	68
<b>Avenant n° 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1er janvier 2020</b>	68
<b>Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19</b>	70
<b>Avenant n° 35 du 6 octobre 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire</b>	71
<b>Avenant n° 36 du 6 mai 2021 relatif à l'article 5.6 « Gratification annuelle : treizième mois »</b>	71
<b>Accord du 18 janvier 2022 relatif au dispositif de la « Pro-A »</b>	72
<b>Avenant n° 38 du 10 juin 2022 relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois</b>	74
<b>Textes Salaires</b>	77
<b>Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires</b>	77
<b>Avenant n° 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes</b>	78
<b>Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009</b>	79
<b>Avenant n° 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas</b>	80
<b>Avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas</b>	81
<b>Avenant n° 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas</b>	82
<b>Avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1er avril 2013</b>	83
<b>Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2014</b>	85
<b>Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017</b>	86
<b>Avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018</b>	87
<b>Avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019</b>	88
<b>Avenant n° 34 du 11 février 2020 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2020</b>	89
<b>Avenant n° 37 du 18 janvier 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2022</b>	91
<b>Textes Extensions</b>	93
<b>ARRETE du 26 octobre 2004</b>	93
<b>ARRETE du 7 avril 2005</b>	94

<b>ARRETE du 28 juin 2005</b> .....	94
<b>ARRETE du 13 juillet 2005</b> .....	94
<b>ARRETE du 12 mai 2006</b> .....	95
<b>ARRETE du 17 octobre 2006</b> .....	95
<b>ARRETE du 22 mars 2007</b> .....	95
<b>Textes parus au JORF</b> .....	97
<b>Arrêté du 30 octobre 2019</b> .....	97
<b>Arrêté du 30 avril 2020</b> .....	97
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	97
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	98
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	98
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	98



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE DU 21 MAI 2002. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 JORF 9 NOVEMBRE 2004

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement (FNSA) pour le SDCNL ; Syndicat national des cleuotlrcs de déchets lidieiuqs ; Syndicat national des etperneirs de sericve d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération des syndicats Commerce, svicee et fctroe de vtene (CSFV) CTFC ; Fédération de l'encadrement de la ditotuisibrn de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des sindtcays de tnrsrptoas CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération aoomntue des tnrspratos UNSA56, rue du Faubourg-Montmartre75009 Paris, par ltetre du 10 jilelut 2013 (BO n°2013-30)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

La présente convention a pour objet de définir les conditions de travail des salariés de l'assainissement et de la maintenance industrielle, mais aussi un outil de travail pour l'avenir, permettant d'aider au développement de l'entreprise et de favoriser le progrès social en facilitant la concertation.

## Clauses générales

### Chapitre Ier : Champ d'application

#### Article 1.1 - Champ professionnel

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

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

Les employeurs exerçant leur activité dans les secteurs 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 ;
- cuage des réseaux d'égouts, fossés, lagunes, etc. ;
- prétraitement des boues et des gisements ;
- entretien, maintenance et nettoyage industriel ;
- collecte des déchets inertes ou pâteux et leur traitement en vue de leur utilisation ;
- nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager.

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

#### Article 1.2 - Champ géographique

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

#### Article 1.3 - Catégories de salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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 des VPR qui ont un statut légal particulier et sont bénéficiaires d'une convention collective catégorielle.

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

#### Article 2.1 - Durée de la convention

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 2.2 - Révision

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

La présente convention est révisable à tout moment.

La procédure qui entretient de cette possibilité doit être recommandée avec accusé de réception et joindre, à un avis motivé, un projet de lettre aux parties 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 devra se clore, dans les 6 mois suivants. A défaut de conclusion 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 points 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.

### **Article 2.3 - Dénonciation**

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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.

### **Article 2.4 - Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale**

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

Les évolutions techniques, les conjonctures, l'apparition de nouvelles technologies, les modifications de structure, la pénétration de processus automatisés ou automatisés, la nécessité d'optimiser l'utilisation des équipements créent des problèmes pour le personnel, des problèmes de formation, de qualification, d'adaptation, ainsi que les problèmes généraux et particuliers de l'emploi.

Les parties conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les problèmes de la profession, qu'il s'agisse des revenus et du niveau de vie, des conditions de travail et des salaires minimaux, de l'égalité professionnelle, de la formation et de la promotion professionnelle, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, de l'hygiène et de la sécurité, des nouvelles technologies, 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 ceux-ci 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 justifie pas une commission spécialisée sur ce sujet. Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se posent dans la profession.

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

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

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

### **Article 2.5 - Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles**

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

2. Les membres 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 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 d'intérêt social collectif et donc d'un prolongement de l'activité professionnelle, tout accord sur la durée des réunions doit être pris en compte par l'entreprise comme un coût de travail ou de trajet, selon le cas.

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

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 s'entendent de manière à



au plus tôt, la commission paritaire ou une commission mixte paritaire pour résoudre les éventuels problèmes et pour proposer aux parties en cause des solutions juridiques ou les aménagements nécessaires.

## Chapitre III : Droit syndical dans l'entreprise

### Article 3.1 - Libertés syndicales et d'opinions

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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 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 sociale pour tout ce qui concerne l'embauchage, 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 titulaires 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 droit dans un emploi équivalent et dans la hiérarchie, des salariés qui ont assumé, pendant un certain temps, des fonctions déqualifiées à l'extérieur de l'entreprise avec l'ancienneté acquise au moment de leur départ.

### Article 3.2 - Egalité hommes femmes

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Il est rappelé que le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être respecté et que toute mesure discriminatoire doit être évitée pour contribuer à résoudre ces inégalités, si elles étaient constatées.

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

### Article 3.3 - Délégués du personnel et du comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

A la demande des délégués en place, dans le cas de fin anticipée de mandat de délégués du personnel - ou de la délégation unique - des élections peuvent être 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 tous les aspects de son ressort qui se posent dans l'entreprise et certifier ainsi par un dialogue régulier à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel.

Le fonctionnement 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 financement prévue par l'article L. 434-8 du code du travail (1).

Cette participation financière de 0,4 % inclut les dépenses et les dépenses d'activités sociales et culturelles qui sont imputées dans les dépenses au moment de la signature de la présente convention (1).

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

### Article 3.4 - Commission de conciliation

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

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

- 2 représentants des organisations représentatives des salariés impliqués dans le conflit en cause ;

- un ou deux employeurs représentant le syndicat patronal.

Elle est saisie par l'une ou l'autre des organisations représentatives des salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants. La décision de réunion est écrite et mentionne l'origine et l'étendue du différend. L'organisation planifiée en assure l'envoi aux organisations 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 représentant syndical.

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

Les travaux de la commission de conciliation sont 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 comsmioisn n'exclut pas la possibilité de petorr les liigtes idveiludins dvenat les tnuvairx compétents.

## Chapitre IV : Contrats de travail

### Article 4.1 - Embauchage - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Le cnatrot de taviral se fmore etnre les ptraeis dès l'embauchage, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement d'un salarié diot faire l'objet par l'employeur d'un ducmnoet écrit.

Cet écrit remis ou envoyé à l'intéressé au puls trad dès le début de la période d'essai, précise les éléments eieslnetss et éventuellement les ciotdonins particulières.

Il diot meenonntir l'emploi, la qcfitiuaaioln ctepasoorndne et la classification, la rémunération mulnselee puor la durée du trivaal prévue, l'affectation géographique, la ctonnovien cliteolvce pnoirsolleenfse appliquée, ainsi que tuos atuers éléments considérés comme snutbtilesas par les parties.

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

Le dnoumect ogirnail signé de l'employeur étant entre les mains du salarié engagé, une ciope signée par celui-ci est conservée par l'employeur.

L'examen médical d'embauchage par la médecine du tvaairil est oirlbtoigae en acaloiptin des doniitspsos réglementaires. Il est rappelé qu'il aaptrneipt à l'employeur de perdrne rendez-vous. L'engagement ci-dessus est dnoe coclnu suos réserve de la délivrance du cearifict d'aptitude à l'emploi.

*Atcirle étendu suos réserve de l'application des diotiiopnsss de l'article L. 122-4 du cdoe du tiaavr tel qu'interprété par la jdpunesiurcre de la Cuor de csaotsin (Cass. soc., 27 mai 1998, M. Moizn c/ M. Saint-Olive et autres) aux treems de laquelle, en cas de mfcodiioat de crntoat de taavirl proposée puor un mtiof non économique, le spmile rfues de ctete mctdoaiifiion opposé par le salarié ne puet ctnoituesr par lui-même une cuase de lcecmineet (arrêté du 26 otborce 2004, art. 1er).*

### Article 4.2 - Modification des contrats

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Ttoue mfaiioctdion d'un cntoart à durée indéterminée pnratot sur un élément sneautsbitl diot farie l'objet d'un duemonct écrit qui précise la ou (les) modalité(s) nouvelle(s) aevc leur(s) date(s) ou délai d'application.

Le dnueomct original, signé de l'employeur, est rmies ou envoyé à l'intéressé. La copie, signée de ce dernier, est conservée par l'employeur et a vuelar d'avenant au cntroat de travail.

*Acritle étendu suos réserve de l'application des dnptoisoiiss de l'article L. 122-4 du cdoe du taavr tel qu'interprété par la*

*jsnuderpicrue de la Cuor de ctaiaasson (Cass. soc., 27 mai 1998, M. Moizn c/ M. Saint-Olive et autres) aux temers de laquelle, en cas de modictafoiin de conratt de tiavravl proposée puor un motif non économique, le spilme reufs de ctete mctiaoodifin opposé par le salarié ne puet ceiotnustr par lui-même une cuase de leneeiccmnt (arrêté du 26 orbocte 2004, art. 1er).*

### Article 4.3 - Contrats à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Cmome indiqué à l'article 4.1 ci-dessus, le cttraot de tvaairil est nmleenmraot à durée indéterminée.

Cependant, les cttranos à durée déterminée pnuveet être conlcus dnas les cinoinotds précisées par le cdoe du travail. En cas de srachrgue de travail, les cratntos à durée déterminée ne dnveiot pas aovir une durée supérieure à 12 mois, rnmeenlevuelot compris, suaf en cas de rcplmmeneeat d'un salarié.

Le salarié triliuate d'un cotnrat à durée déterminée est pariirtiroe puor tuot emhacague à un potse sriaiimle en caorntt à durée indéterminée, vaacnt ou à créer.

### Article 4.4 - Travail intermittent

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Le conatrt de tvaairil ietennmrttit n'est pas un cotrant précaire comme le crtnaot à durée déterminée. Il a un caractère pmernanet puisqu'il prévoit de façon régulière, des périodes de tvaairal cuhgae année. Il est dnoe à durée indéterminée et tteuos les dososntiips de la cnttoveion citolvcele lui snot applicables.

En aacilopiptn de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les pietas siergatains cenionvennt que ce tpye de cnaotr puet être utilisé puor les eplmios d'opérateurs, aeids opérateurs et thecniciens (1).

*(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux dstnpioisoiis de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les eolmpis visés comportent, par nature, une atencrlane de périodes travaillées et de périodes non travaillées (arrêté du 26 otbcroe 2004, art. 1er).*

### Article 4.5 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

Suaf caslue contraire, toute exécution de ctnorat de tivraal cmomence ooeniatlmrgbeit par une période d'essai, quel que siot l'échelon hiérarchique qu'il concerne.

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

Pour les tccneineihis et les agetns de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois.

Pendant la période d'essai, les piaerts puvenet se séparer à tuot moment. Eells doveint candeenpt rstcpeeer un délai de prévenance prévu aux aitcelrs L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe

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 terme du délai de prévenance non exécuté.

## Article 4.6 - Garantie d'emploi en cas de maladie

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

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

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il résulte des dispositions pénales 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 réemployer du fait de leur absence pour raisons de santé, l'employeur doit leur accorder une priorité de réembauchage aux conditions suivantes :

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-3 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 7 octobre 1992, Mlle Mairahcs c/ SA Mlioenvtlrs Intermarché) aux termes de laquelle le salarié absent pour maladie ne peut être licencié que si la durée de son absence est continue (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).*

## Article 4.7 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

### 4.7.1. Durée.

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

Après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 1 mois en cas de démission et de 2 mois en cas de licenciement.

Pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, la durée du préavis réciproque est de 1 mois. Elle est de 15 jours lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

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

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié peut s'absenter pour rechercher 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.

## Article 4.8 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

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

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

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

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

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

### Article 5.1 - Classification des emplois

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022*

#### 5.1.1. 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 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques.

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

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

Le casnelmest d'un emopli détermine son échelon hiérarchique et, en conséquence, le sralaie mimnial correspondant.

#### 5.1.2. Cmasesnelt du pneeonrs l à compétences multiples.

Le salarié assurant, de manière prmnaetene et formalisée par contrat, psreuiuls eolmips relavent de casemnlets différents, doit, dès son entrée en fonction, bénéficier du casmlsenet le puls élevé, dès lros qu'il ouccpe l'emploi cdoeprnaosrt pandnet au mions la moitié de la durée alelnue du travail.

Si le salarié n'occupe l'emploi le muix classé que mnois de la moitié de la durée alulenne du travail, il bénéficie du salaire mimnial de ce poste puor le tepms dunart lueeql il l'occupe effectivement, snas pouiovr prétendre à un relèvement de classification.

### Article 5.2 - Salaires minimaux conventionnels

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Ils snot établis par aocrd paaiirtre etnre les oiiasnognrats seydanilcs représentatives d'employeurs et de salariés, sur la bsae de la calfsasioicitn des eilmpos de la profession.

Le barème comoprte puor cquahe échelon hiérarchique un mnaotnt mniamil de slaaire meesnul calculé en minlualpt son cfieenoicft par une vulear de ponit et en anoautjt au puidort oentbu une ptaire fxie commue aux différents échelons.

Il fruge séparément à l'avenant " Saelaris " du 21 mai 2002, pgapararhe A, de la présente convention, puor fclteiar les meis à juor régulières.

### Article 5.3 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

#### 5.3.1. Définition de l'ancienneté.

L'ancienneté est la durée du cntraot en corus dpueis l'embauchage, snas qu'il y ait à en déduire la durée des acensbes puor maladie, accident, événements familiaux, congés en formation, de maternité ou congés payés (il est rappelé qu'aux temres de l'article L. 122-3-10 du cdoe du travail, la durée d'un catront [ou des ctnortas successifs] à durée déterminée qui aiurat immédiatement précédé est comptée dnas l'ancienneté).

Les acensbes puor mlaaide ou aidcecnt non pnfiesloersnos de durée supérieure à celes indiquées à l'article 4.6, les congés sabbatiques, les congés snas sdloe ne snot pas pirs en cpmtoe dnas le cclual de l'ancienneté.

#### 5.3.2. Pimre d'ancienneté.

Une pmre d'ancienneté est due au pnrenseol de nvieau I à IV anyat au monis 2 ans d'ancienneté, à ptriar du pireemr juor du mios cvuil svnuait la dtae annesrariive de l'ancienneté.

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

Elle est calculée sur la bsae des slaraeis miiumanx en vigueur.

La pomotiron au naeivu V ne puet pas entraîner une dnoiuitmin de la rémunération butre gbalole du fiat de l'absence de la pmire d'ancienneté au-delà du niveau IV.

#### 5.3.3. Journées d'ancienneté.

En fctinoon de l'ancienneté aiscque cmome indiquée ci-dessus, les oiruervs et employés bénéficient de jruos de roeps complémentaires à pnerdre en période de mdorine activité, à raions de 2 jruos après 10 ans d'ancienneté, de 3 jruos après 20 ans et de 4 jruos après 30 ans.

### Article 5.4 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les déplacements qiudietons snot réglés dnas le cdrae de l'entreprise.

Lsqoure l'entreprise est amenée à farie tvlrielaar des salariés à des dinsteacs tlees qu'il ne luer est pas pbsoisle de rganeegr luer dmioilce cquahe soir, ils sont, siot remboursés en fonotcin de leurs frais réels sur justificatifs, siot indemnisés par une acloltoain forfaitaire.

### Article 5.5 - Salaires réels

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Le silraae est la ceinropatire du travail. Il est dû par l'employeur puor le taivarl encfeefveitmt fourni. Les rémunérations snot fixées dès l'embauchage, sur une bsae mensuelle, par arcoed etrne l'employeur et le salarié. Eells snot établies puor la durée de tiaavr l etfeifc prévue au contrat.

La rémunération eecftvife muellense diot être, au total, cpotme tneu des éléments la constituant, au mnios égale au mminium cetnneonovil de l'échelon en csuae à l'exclusion des mnirjatoos puor hueers supplémentaires, des desivers premis et indemnités fixées par la présente coevontinn et des rstumbmoernes de faris (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des diospsoitins réglementaires panotrt fxioiatn du siarlarie miinum iereoesoinrnpftsl de crconsaise et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaeir 2000 modifiée iranuantst une gntiaare msnuelle de rémunération (arrêté du 26 ocrobt 2004, art. 1er).*

### Article 5.6 - Gratification annuelle : 13e mois

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2021*

Ce 13e mios est versé à tuot salarié présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise.

En cas de périodes de maিদale ou d'accident indemnisées par le régime de prévoyance, le 13e mios srea versé déduction fitae de ces périodes.

En cas d'embauche en cruos d'année, le 13e mios srea calculé au pro rtaa temporis.

*En cas de départ à la rerattie ou de rurpute du cranott de tavrial à l'initiative eusvclixe de l'employeur, il srea également calculé au*

pro rtaa tmpoeirs et snas citoondin de présence au 31 décembre.(1)

En cas de décès du salarié, il sera versé intégralement et sans condition de présence au 31 décembre.

Le 13e mois n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à l'égard de l'ensemble des salariés selon le principe de différence de traitement entre les salariés selon le mode de rupture du contrat de travail.*  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

## Article 5.7 - Indemnisation des astreintes

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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 châtiments en cours et des activités programmées - les interventions puces et les urgences de démarrage ou de reprise 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 renvoyer 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 règlement du personnel d'astreinte, afin que ce ne soit pas toujours les mêmes personnes qui subissent l'astreinte pendant les jours ou hebdomadaires.

Les astreintes à effectuer en pleine nuit ou pendant les heures d'astreinte ou pour luer prématurément de renvoyer au plus vite le salarié s'ont définies dans chaque entreprise.

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

Tout salarié empêché pour quelque raison que ce soit peut être remplacé. Il communique, dans les meilleurs délais, le nom de son remplaçant qui doit être agréé par son supérieur 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 compensation des inconvénients résultant de l'astreinte, les indemnités mensuelles suivantes sont dues selon que l'astreinte a lieu :

- pendant les heures habituelles (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.

Les montants sont indiqués à l'annexe " Salaires " du 21 mai 2002, paragraphe C.

C. - Rémunération des heures travaillées et repos.

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

Par accord entre l'employeur et le salarié, le salarié peut être remplacé totalement 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 figurant dans l'accord interne mentionné à l'alinéa A.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 221-12 du code du travail, lorsqu'une astreinte est effectuée pendant le repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensatoire 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

### Article 6.1 - Horaires de travail

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

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

3. Les heures au titre des bénéficiaires des heures supplémentaires instituées par l'article L. 212-5 du code du travail peuvent être remplacées par le versement de sommes équivalentes, majorées au taux de la bonification.

4. Le nombre d'heures supplémentaires que les entreprises

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

## Article 6.2 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits prévus de la présente convention.

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

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

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

A. - Passage à temps plein.

Les personnes engagées à temps partiel au moment de leur embauche 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 titulaires à temps plein peuvent demander à être à temps partiel.

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

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

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

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

C. - Heures complémentaires (1).

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

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

D. - Délai de prévenance.

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

(1) Sauf pour l'extension, conformément à ce que prévoient les conventions collectives prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L.212-4-4 du code du travail pour la mise en place du travail à temps partiel modulé, à l'exception de celle relative à la limitation du nombre d'interruptions d'activité en cours d'une même journée (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

## Chapitre VII : Congés et absences

### Article 7.1 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les congés payés 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 caractéristiques de la profession, il est entendu que les entreprises ne peuvent pas et qu'en conséquence, les congés sont pris par roulement.

Pour permettre l'organisation de ces congés 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<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

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

### Article 7.2 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés aux salariés, sur justificatifs, dans les cas suivants :

- naissance et adoption : 3 jours ;

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;

- décès : 1 jour (1) ;

- décès du conjoint : 3 jours (2) ;

- décès d'un enfant : 3 jours (3) ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- décès du père, de la mère ou d'un grand-parent : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;

- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour.

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

(1) Poursuivi en vertu de la réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-45 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er). (2) Poursuivi en vertu de la réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre

1999 rtielae au ptae ciivil de solidarité en vtreu duueql le 4e alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du taairvl est alpclbiap e aux pnateirraes liés par un ptae ciivil de solidarité (arrêté du 26 orobtce 2004, art. 1er). (3) Point étendu suos réserve de l'application des dioipostsins de l'article 8 de la loi n  99-944 du 15 nebrvome 1999 rielvt e au pcate cviivil de solidarité en vtreu dquuel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du taarvil est abalplcpie aux perniaertas liés par un ptae civil de solidarité (arrêté du 26 ootrce 2004, art. 1er).

### Article 7.3 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les juors fériés snot cuex prévus par la réglementation en vigueur.

Les jours ouvrés altneeelcumt fériés au menomt de la srugtniaie de la présente cvnetoonin snot tuos indemnisés dnas le card  de peimneat au mois. En d'autres termes, le chômage d'une fête légale ne puet être la casue d'une réduction de la rémunération.

### Article 7.4 - Absences

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Tuot salarié asenbt à son taraivl doit, dnas toute la mesrue du possible, avertir, par tuot myeon à sa convenance, son eymoulepr - ou le fraie artvier - anvat le début du tiaarvl et, en tuot état de cause, dès le début de la journée manqu e.

### Article 7.5 - Absences pour maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

En cas de maliade ou d'accident, le salarié asbent doit, après aivor prévenu son epulyoemr cmme prévu à l'article précédent, lui fiare periavn  dnas les 48 hereus un cceritafit médical justificatif.

Lrsque l'absence a duré puls de 20 jours, le salarié diot prévenir, dès que possible, son eomuppler de son iinoetntn de rdrnrpee son travail, aifn que ce denreir pusise organiser, en tepms utile, la vitsie obtiaorlige de riespre davnet le médecin du travail, dnas les cdnionotis prévues à l'article R. 241-51 du cdoe du travail.

### Article 7.6 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Après 1 an d'ancienn t  dnas l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du tivaarl ou de maliade professionnelle, d m nt constatée par crficetiat médical, le salarié concerné bénéficiera des dissitoponis d'indemnisation définies à l'article 9.2.1 à ctnioidon :

- d'avoir justifié dnas les 48 herues de son incapacité, suaf cas de force marueje ;

- d'être pirs en chrage par la sécurité slacioe ;

- d'être soigné sur le titrireore français ou dnas un pyas de l'union européenne.

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

### Article 8.1 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017*

8.1.1. Oeovorbitsrae ptisecorpf des métiers et des qualifications.

8.1.1.1. Mossniis :

L'observatoire pspicoetr  des métiers et des qtlionuafcais de l'assainissement et de la mtnaniacnee ielusirtldne a puor msioisn de réaliser des études ppsioivtceres sur les métiers et les qifaauitnloics de la bcahnre professionnelle, au nvaieu national, en intégrant le cas échéant, la denosmiin européenne : iedfeinir les sruoecs d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études dvesries) ? ; ctlecteor les irfatonimnos ? ; anaelysr et synthétiser les données ? ; aifn :

?? d'enrichir les réflexions de la csmioismon ptiarrae nlinoatae de l'emploi et de la foatimron prslennfoleiose sur l'évolution qiuttivlaae et quuivtatate des elpioms ? ;

?? d'accompagner la cosiiimmon piriatrae pnermtnaee de négociation et d'interprétation dnas sa définition de la pliquuite formation, nécessaire au développement posefrsnoient et pneesornl des salariés et au développement économique de la piersorfon ? ;

?? d'aider les ertirpseens dnas luer preojt de développement des compétences ? ;

?? de ptetrrmee à la cimiosmson piaairrte ntloaniae de l'emploi et de la farimoton d'établir et mttree   juor la ltise de bcarnhe des fnoatomirs éligibles au coptme pnsouerel de fiomartn (CPF).

8.1.1.2. Pgatiloe :

L'observatoire psteroipcf des métiers et des qualifications, placé suos la responsabilité de la FNSA, est piloté par la csomiosmin nntloiaae priaraite de l'emploi, telle qu'elle résulte des dsinpostiois de l'article 2.4 de la présente convention. Dnas le crade de la puoitqlie de fiormoatn définie par la bnahcre professionnelle, la CNPE préconise des aexs d'études, dnnoe son aivs sur le fincanemnt des miisnos de l'observatoire et rned cpmtoe à la cimssioimon slaicoe pitaraire des turvaax réalisés.

8.1.1.3. Feicnamnet et getosin :

Cet oasritbvree est financé par les OCPA au tirte de l'enveloppe financière négociée dnas le crdae de luer cnivontoen d'objectifs et de moyens. Dnas ce cas, la bacrnhe diot rmttrtee à l'OPCA une ppriotioosn de paln de tiaarvl puor l'année situvane qui diot être validé par le CA nianoatl des OPCA.

8.1.2. Csomioismon ptaaririe nntalaoie de l'emploi et de la fmrotain professionnelle.

Conformément aux dtssponiiois de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FSNA et les oaaongtsinirs sneildycas représentatives au sien de la bharcne une comisiosn piraarite nnaatiloe de l'emploi et de la ftimoroan peeonfsnrsoillie des métiers de l'assainissement et de la meinnatacne industrielle.

Cette csiiomomsn a puor oejbt d'examiner les oticfbejs et les priorités de la branche, en matière de formation, de fuerlomr à cet effet, et après emxaen de l'évolution qatvtlaiuie et qiatntvuiate des eimlpos et quiifclniotaas psneilfeslreos établies par

l'observatoire pscrtopeif des métiers, tuoets oavtsirenobs et prptioisnoos uietls et sirvue l'application des arcdocs culcnos en ce domaine.

Elle est constituée de deux représentants de cuhqae otsgornaiaïn scdialnye de salariés représentative au sien de la bnachre et autnat de représentants du sdyicant des elryomeups de la branche.

La présidence et la vice-présidence de la CNPE snot piimrearnetat alternées tuos les 2 ans. Les désignations ont leiu au sien de cahque collège à terme échu des mdtnaas lros de la première CNPE de l'année. La FSNA asruse les caeghrs de secrétariat de la CPNE.

Elle se réunit au monis deux fios par an et svauint un cldenraier fixé par avance. L'ordre du juor est établi d'un cumomn accrod ernte le président et le vice-président. Cauhqe oorgiatsainn sinacylde représentative au sien de la bcharne puet deadmner à auoetjr une qseutoïn à l'ordre du juor en aeasdsnrst sa deamnde au secrétariat de la CNPE au mnios 3 smeenais à l'avance.

La CNPE a une misosin générale de porioomtn de la pitoqluie de fomrtoian dnas la branche, en plruateiicr la msie en pacle des critftaices de qifouclaitan professionnelle. À ce titre, elle est puls particulièrement chargée du sviui de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à juor la lstie de banhrce des fmtooarins éligibles au copmte pesronnel de fmoortian (CPF).

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

### 8.1.3 L'accès à la formation.

Les peneatrais siaocux de la bnrhcae plolnsorifnsee privilégient l'accès de tuos les salariés à la fiooamtrn et stiouanhet la msie en ourvee de tuos les dspstioiifs visés ci-dessous. La bnharce sihaoute développer des foamontirs qenlaftuiais et diplômantes justifiées par l'évolution de la profession. A ce titre, elle s'engage à pcretpiair à l'élaboration ou à l'adaptation de faitmnoos auatbnsios à des diplômes de l'éducation nationale, à des ttreis homologués ou à des cieraicfts de qicuaiaitfton pinoerollsfense définis par la branche.

#### 8.1.3.1. L'apprentissage :

Le rntcmerueet et l'intégration des jnuees snot rncoeuns cmome une aotcin prioritaire. L'apprentissage est une vioe de foirtman diplômante à privilégier. Les etirrenesps snot asini invitées à riucoerr aux cnoatrts d'apprentissage et acaentorhttt une atntieton particulière à l'intégration dlruabe de ces jeuens dnas l'entreprise.

L'entreprise vlerilea à rpeecetsr l'adéquation enrte le diplôme préparé aevc les compétences nécessaires à la qifaocliautin recherchée.

Les cttaonrs d'apprentissage snot régis par les dsitinspioos légales et réglementaires en vigueur. Pnðanet la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. A ce titre, il bénéficie des mêmes dtrios et est soumis aux mêmes oiniolbtags que tuos les atuers salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dioinssoitps de la présente cvinenoton collective.

#### 8.1.3.2. Le ctnoart de poasnailsifetroonsn :

Le cnoartt de poisfratannoilisesn puet être clconu à durée déterminée puor une durée crisopme etnre 6 et 12 mois. S'il est clconu à durée indéterminée, la durée de la piaoislifaosnesnortn danrut lulelaqe snot msies en ?uvre les atcoins de pnsrnaisssoaitoilfen est cpsoimre entre 6 et 12 mois.

La durée des coantrts de pfsesannlooostiairn ccrnnaeont les métiers de la bhcrnae et lqrsoue la nurate de la qiociuaitafln l'oblige porrua être portée à 24 mios (au leiu de 12 mois) nmotmaent puor les peronsnes seotirs du système éducatif snas goutiaailfcfn penelrsolifosne reconnue, aisni que puor les poeensnrs iectirsnrs sur la ltise des dmunredaes d'emploi dipeus puls d'un an et les bénéficiaires d'un mmiinum social.

La durée des anitocs de fortmoain est au mniuum coprsime entre 15 % snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tolata du craotnt ou de la période de professionnalisation. La durée puet être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dnas tles cas :

? ? Isorque les juenes et les audtles ne dpossniet pas des prérequis nécessaires, pliricmenpeant en treems de maîtrise des écrits pneeooslsfrnis ou d'acquisition des compétences clés dnas l'assainissement et la mnaneactcie isinudetrlle puor s'engager dnas un pcerossus qulaiaïnt ? ;

? ? puor la msie en ?uvre du CQP AMI.

La CNPE prorua réviser, annuellement, le tuax si besoin.

#### 8.1.3.3. La période de pnsessifiooirtoalann :

Elle a puor ojebt de friaeosvr le mientain dnas l'emploi des salariés de la pfsrsoioen en luer ptttaenrmet de csneloodir luer qoliicfaaitun pfilnsenrlsenooe ou d'en acquérir une nouvelle. Elle cnoemprd les aoitcns d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en prucitealr au maengenmat des équipes en vue de luer aaptdtoian aux évolutions technologiques.

Les aoncits éligibles snot des atnoics pamnreett l'accès au scloe de compétences et de cioesnaacsns ? ; des aconits pmteratnet l'accès à une catfeiciroitn icnirste à l'inventaire de la CCNP ? ; les aioncs de fotiornmas certifiantes, nomeamtnt en vue de l'obtention des CQP de banrche et qealtianifus mentionnée à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail. Ces actoins dnveiot petmettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nuleevols cnreottnais réglementaires, nemtanomt européennes ? ; à la prévention des riqesus et de la sécurité ? ; à l'encadrement et au megannaemt des équipes ? ; à l'acquisition de neovluels compétences (ex. : pmiers poids lourd).

Dans la profsion, les eoipmls dtenreemcit concernés par les évolutions tgiheqcenluoos snoert prioritaires.

Les périodes de piotfenaslisiraosnon pneevut être mseis en ?uvre en feauvr des salariés du sctueer en CDI, en ctraonts aidés en CDD ou CDI et puls particulièrement les salariés des pmeerris nvauaix de quacaifoaitln ? ; les salariés de puls de 45 ans ? ; les salariés en stitioaun de mobilité ? ; les salariés en sitoaiutn de rereoinvoscn psesrnoelilfnoe ou accédant à de neulvoles fonctions.

#### 8.1.3.4. Les pnals de ftrimaoon :

Afin de poirumoovr les perojts de fomrotain professionnelle, les entreprises, qeul que siot luer effectif, s'emploieront à élaborer des pnals de faimtoorn plnaurilunes prneant en cotmpe les différents teyps d'actions :

? ? anicots d'adaptation au ptose de tvaiarl et à l'évolution des eimopls et au mtiianen dnas l'emploi des salariés ? ;

? ? anoicts liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, deucmnnot de référence, srea l'occasion puor les entreprises, de réfléchir, otrue la négociation aelnnlue sur la fatrmioon professionnelle, aux gnedars oennoitairs à 3 ans en matière de fariootmn psesoernlifloe et à une gseotin prévisionnelle des elpmois et des compétences dnas l'entreprise. Par ailleurs, il cdeovnrnia de prednre en ctompe les siatouhs d'adaptation et d'évolution psnerlnolee de lures salariés. L'accent srea mis sur les atocins prioiiartres et sur les pbuicls prioritaires.

Chaque année cttee réflexion srea précédée d'un balin des aontics engagées au crous de l'année précédente.

Le paln de fiomoratn pmreet de mertte en pcale de manière puriqtae la ptiloique de faritmoon de l'entreprise. Il rectare l'ensemble des ancoits de foramiton mises en ?uvre au pirfot des salariés aifn de développer en parallèle l'évolution pleieflnroosnse des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du pereonns l senrot étroitement associés à ces réflexions nntaosbont le rôle qui luer est dévolu dnas le crdae des dsitsoipinos légales et réglementaires. Considérant que l'amélioration des coiointdns de tavrrial et de



sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les atouts de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux privilégiant leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnes handicapées, 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 Compromis personnel de formation

#### 8.1.3.5.1 Ouverture du compte(1)

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

#### 8.1.3.5.2 Alimentation du compte

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

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

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

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

#### 8.1.3.5.3 Doit transférable

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

#### 8.1.3.5.4 Gestion et conservation 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 avoir son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit fournir ses heures de DIF au plus tard lors du premier jour de formation et celles soernt 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 conservation de leur compte personnel de formation.

#### 8.1.3.5.5 Financement du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

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

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

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

?? jusqu'au 1er janvier 2021 ? ;

?? dans les conditions du CPF ? ;

?? en priorité ? ;

?? et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

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

Sont éligibles de droit au CPF :

1. ? L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ? ;

2. ? Les formations pour acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ? ;

3. ? Le bilan de compétences ? ;

4. ? Les actions de formation pour les entrepreneurs/ créateurs d'entreprises.

#### 8.1.3.5.8 Liste des actions éligibles

Sont également éligibles, sous réserve de régularité sur une liste établie par les administrations concernées :

5. ? Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RCNP ou permettant d'obtenir une preuve identifiée de certification professionnelle, classée au sien du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ? ;

6. ? Les formations sanctionnées par un CQP ou CPQI ? ;

7. ? Les formations sanctionnées par les certificats inscrits à l'inventaire CNCP.

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

1. ? La liste élaborée par la CNPE de la branche ? ;

2. ? La liste nationale infirmes élaborée par le CEPNOAF ? ;

3. ? La liste élaborée par le CAPOREF de la région où réside 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 risques de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

La liste CNPE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les professionnels de la branche.

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

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

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

Le salarié doit donner l'accord préalable de l'employeur en

renseigner les délais de prévenance fixés dans le cadre du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le contenu des cas suivants :

?? les formations prévues d'acquiescence de compétences ? ;

?? l'acquisition de compétences VAE ? ;

?? l'acquisition de compétences ? ;

?? l'acquisition de compétences pour les créateurs/ repreneurs d'entreprises ? ;

?? les formations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ? ;

?? les formations financées au titre des heures cénosées à l'abandonnement (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le contenu 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 répondre au salarié.

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

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

8.1.3.5.10 Modalités de formation du CPF en dehors du temps de travail

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

8.1.3.5.11 Affectation

Lorsque la durée de la formation initiale 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 adossement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

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

Cet adossement peut intervenir de différentes manières (4) :

?? l'employeur ? ;

?? le 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'une formation professionnelle au cours des 2 ans et qu'il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours

d'une période de 6 ans ouvrant à compter du 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :

?? une acquisition de compétences ? ;

?? l'acquisition d'éléments de compétence ? ;

?? une qualification professionnelle ou professionnelle.

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

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

8.1.3.5.12 Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par tous les enseignants 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 inerte du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en anticipant d'un accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

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

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

Les fonds propres de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participent 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 ? restes ? et de sa réserve de congé individuel de formation.

8.1.3.6. Le congé individuel de formation :

La branche professionnelle 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 coprofilés dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son compte individuel de formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises assurent les dépenses au moins partiellement, ce qui peut, afin de faciliter, l'accès des salariés au congé individuel de formation.

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

8.1.3.7. La validation des acquis de l'expérience :

Elle consiste en 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 procédure satisfait aux exigences des démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 ? Validation des acquis de l'expérience ?). Ces actions peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

8.1.3.8. Compétence en évolution professionnelle :

Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'une compétence en évolution professionnelle (CEP) gratuite en participant à un rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :

? Pôle emploi ? ;

? l'APEC ? ;

? les missions locales ? ;

? les OCPIAF ? ;

? et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce conseil en évolution professionnelle assure les personnes suivantes : un entrepreneur individuel pour alimenter la soumission professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement des salariés dans leurs démarches administratives relatives à la vie.

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

Pour contribuer à la réussite de l'ensemble des actions, l'intégration des jeunes par la voie de l'apprentissage, durant et période de post-formation et généralement le développement de la maîtrise des compétences au sein des entreprises, les entreprises s'engagent à accompagner l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des salariés dans leurs démarches administratives relatives à la vie.

##### 8.1.4.1. Travail et accompagnement des personnes :

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 les autres formes de formation, 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 travailler 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 appartient de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la poursuite de leurs missions, notamment dans l'appréciation préalable de leur capacité à la réalisation des jeunes au sein de l'entreprise.

Les atouts de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction doivent être pris en compte sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe, joue un rôle majeur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les professionnels 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 impliquant dans les processus de formation et de suivi des acquis de l'expérience et en leur permettant l'accompagnement nécessaire pour la construction des compétences professionnelles. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constituent des actions prioritaires.

##### 8.1.4.2. Entretien professionnel :

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle en fonction de son 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 soins 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 organisé d'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

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 aspirations et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses perspectives et sa politique des ressources exprimées au regard des mêmes éléments.

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

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

? ? bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ? ;

? ? suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du Code du travail ? ;

? ? acquis des éléments de compétence 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 entreprises professionnelles n'ont pas été réalisées 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 financier de son compte personnel de formation.

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

Enfin les représentants du personnel élu 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 recommandent à l'employeur d'établir un dialogue entre les salariés et leur représentant au sein d'un intérêt réciproque.

##### 8.1.4.3. Passerelle formation :

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

Toutes les formations doivent donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et du contenu des compétences acquises 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 constitution est autorisée exclusivement par le titulaire qui constitue 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. Balin 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 détenteur des résultats de ce bilan, lesquels ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec l'accord de l'intéressé.

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 :

#### 8.1.5. Dipsitions financières et obligatoire mutualisateur.

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

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

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

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

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

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

25 % pour le financement des dépenses de formation des centres de formation d'apprentis ;

25 % pour le financement des centres de formation professionnelle ;

45 % pour le financement des périodes de formation des jeunes ;

5 % pour la formation des tuteurs et l'aide à la formation tutorale.

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

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

#### 8.1.5.4. OPCA :

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

l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA professionnel ;

l'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises rattachées de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la profession 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 entreprises pourront également bénéficier de la possibilité

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

de s'adresser aux deux OPCA interprofessionnels, aux OPCA (organisme professionnel de la branche d'apprentissage) ou aux organismes consulaires, à partir de la date de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

#### 8.1.6. Institutions représentatives du personnel.

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des décisions 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 données d'information y compris les données financières 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 conviennent de définir, en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une procédure prévisionnelle d'embauche de ces jeunes.

#### 8.1.7. Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contrairement aux dispositions moins favorables.

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

mnioieoasdtrn du dgilouae scioal et à la sécurisation des pcorraus professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 8.1.3.5.2 de la coeovntinn est étendu suos réserve du rscpeet des dotinisiposs de l'article L. 6323-11-1 du cdoe du triaval dnas sa rédaction isuse de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritlvaae au travail, à la msodnietorain du dlouagie soical et à la sécurisation des pcrours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(3) L'article 8.1.3.5.7 de la cennvitoon est étendu suos réserve du rcepest des dnspstioios de l'article L. 6323-6 du cdoe du tiavral dnas sa rédaction isuse de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 rtelavie à l'égalité et à la citoyenneté.  
(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(4) L'alinéa 3 de l'article 8.1.3.5.11 de la cinneovton est étendu suos réserve du repesct des dispstnioios de l'article R. 6323-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(5) Les deux preeirms alinéas de l'article 8.1.5.4 de la cineootvnn snot exlcus de l'extension comme étant carnrtoeis à l'article R. 6332-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Article 8.2 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 21 mai 2002

Cpotme tneu des dnerags des tauvarx d'assainissement et de mcnnaiaiee itsnludrleie et des requiss en matière d'hygiène et de sécurité, les piaters seinariagts considèrent que la prévention est le meoy n esntseel d'amélioration des cdonitnois de taraivl et de sécurité dnas les etspirrnees et diot tienr cmotpe des spécificités du seutcer d'activités, des moneys d'intervention du pneesronl et de sa ftoamiorn préalable.

A cet effet, la pssrifooen est associée aux truaavx menés dnas ses dmiaones d'activités par la CANM et l'INRS.

De plus, les pariets sageitniras s'engagent à promouvoir, dnas la branche, les actions, pctliuinbaos et rtnacidoomnames de ces ongermaiss ou de tuot ature de même nrtuae et à en auerssr régulièrement la diffusion.

### 8.2.1. Objectifs.

Les ptreais stigieaanrs rnmenoacdmnet aux etrnpeseirs du setceur et au personnel, quel que siot son neivau dnas l'entreprise, de metrte en oeuvre, en particulier, les meersus qui snievut :

- veilelr à fraie repcester les cnoitonds de sécurité :
- en asncosait par le biias d'une iorfntmaion et d'une fiotmraon théorique et pratique, le pseonnrel de tuos nviaeux (intérimaires et tailterius de ctortans à durée déterminée compris) aux acontis de prévention ;
- en s'assurant avnat tuote intervention, de la frooimtan ssufaftine des salariés (et puls particulièrement de clele des intérimaires et des ttarilieus d'un caortnt à durée déterminée) ;

- en ianomrft le pnseneorl de l'existence et des modalités du diort de rtriaet ;

- en mtetnat à la dsiitpsoion immédiate des salariés des équipements de ptoitocren ienliuvlddie et des équipements de prtteocion ceoiclltve cmoofnres aux nomres en veguiur et adaptés aux truavax ;

- en s'assurant de l'entretien régulier des équipements de pettoiocrn ;

- en fsaosinrunt aux oeriurvs les équipements de tvaairl nécessaires ;

- farie repcester les rmmiaecantdos de la médecine du tivraal et, puor vlieler à la pteotrocin iinlvldleidue du personnel, icetnir au rreocus à la vocactianin ;

- intégrer la ntioon de prévention dnas l'exécution de tuos tauvrx en rpleanapt nomeatnmt aux celnits privés et pulibcs les obtgailoins légales et réglementaires (dont le diort de retrait) et en les iforamnt sur les reiusqs euurnocs ;

- fiare repcester la réglementation rvealite aux plnas de prévention ;

- vileler à la sécurité du pbiluc et des tries ;

- areussr la curioclaitn des inmoartfins rativlees à la prévention et à la sécurité.

### 8.2.2. Hygiène.

En rsioan du caractère saisanlst des tvaarux de la profession, les ertiernepss vleilent à mterte à la dipisisootn du personnel, dnas les lcouax de l'entreprises et en nombre suffisant, les meynos d'assurer sa propreté idndlvueie ntoemanmt lavabos, dehuocs et vestiaire.

Ces ilitoatlnnass deivont être régulièrement erneutetens et nettoyyées.

### 8.2.3. CHSCT.

- Raeepplr aux ereetrpnis d'assainissement et de mananneicte itdiruenlsle l'obligation d'avoir un CSHCT dnas tuos les établissements de 50 salariés et plus.

- Releppar également que, dnas tuot établissement de moins de 50 salariés, en vetru des acreltis L. 422-5 et L. 236-1 à 4 du cdoe du travail, à défaut de CHSCT, les délégués du psoennrl snot itnsveis des msioons dévolues aux mermebs du CHSCT.

Les paertis staneiagris rpeelplant que le CCHST crbnuotie à la fios à la percoottin de la santé et de la sécurité des traualevlirs et à l'amélioration de leurs ciinntdoos de travail. Il vllieie à l'observation des pcpitnrirsoes légales ou réglementaires y cipomrs puor les tarivleuarls troirpeeams ou mis à disposition. Il

a puor misosin de cbruiteonr à l'analyse et à la prévention des riqsues professionnels. Il procède à des enquêtes en matière d'accidents du tvaialr et de maiaelds professionnelles. Il est consulté aanvt tutoe décision mnioiafdt les ctdinoonis d'hygiène, de sécurité et de ctdinoinos de trviaal et sur le chiox des EPI.

#### 8.2.4. Enpqemiueets de travail.

Les équipements de poietocrtn iunlidldveie (EPI) ntmoaenmt :

- vêtements de potitocern ;
  - curuaseshs ;
  - botets de sécurité ;
  - gtans ;
  - cusaqe ;
  - leunttes ;
  - measqus reerarpistos ;
  - etc.,
- snot frniuos par l'entreprise et divnoet être eceemfetvniift portés par les salariés.

Les enpeitsrres vleinelt à ce que ces équipements snoiet cforemnos aux nomers en vigueur, vérifiés et mnetuains de manière régulière en bon état de fonctionnement.

En vue d'en areussr luer bnone utilisation, les cinosgnes d'emplois pporers à cuahqe équipement snot portées à la csaisonnance des utilisateurs.

En outre, les ernrspiètes s'engagent à founirr les teenus de travail. A défaut, lorsqu'elles ne les fsneiousrnt pas, eles vrenset une ceoponsmiatn définie etrne l'employeur et les salariés.

Il est rappelé que le CSHCT est associé au coihx des EPI et des teuens de travail.

#### 8.2.5. Coosiimsmn ninotalae de ctincrootean sur l'hygiène et la sécurité.

Dnas le but de poivoromur la prévention en matière d'hygiène et de sécurité et de dinemiur les adiecntcs du tviaral au sien des entreprises, les priteas sgjiatrenas décident que la cismomsoin nilantaoe de cottocerainn prévue par l'article 2.4 des cealsus générales se réunit ooltbrgieenmiat au moins une fios par an puor eiexanmr les qsuntoeis reiavtles à la sécurité et à la prévention.

Elle est chargée :

- de mttree en pclae des sgetas de frotaoimn prnoesnsefiolle ;
- d'étudier les sqttautsiies en matière d'accidents du taivral ;
- d'établir une coopération aevc les piouovs pbcilus cceanronnt les aocnits de prévention ;
- de recueillir, difufesr et pooiuovrmr totue imnartfioon rvietlae à la prévention et à la sécurité dnas la bcahnre ;
- de prévoir des documents, cassettes, flims ou tuos aeurts meynos aseoluvudiis ou iqiutaemofrns destinés à la fomitaron à l'hygiène et à la sécurité.

## Chapitre IX : Retraite et prévoyance

### Article 9.1 - Retraite

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

#### 9.1.1. Départ en retraite.

Le croantt de tviaarl puet être rmopu par l'une ou l'autre des ptiraes à piartr de l'âge normal de la retraite, conformément à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail. La piatre qui pnred l'initiative de ctete rurptue diot en ienformr l'autre prtiae par écrit 3 mios à l'avance. Puor éviter tuote ambiguïté, il est enseisetl que le salarié fssae connaître dnas les meeilruls délais et au moins 1 an à l'avance, à son employeur, à piartr de quеле dtae il priuaort bénéficiar d'une peosinn vsisleiele à tuax plien au snes du cdoe de la sécurité sociale.

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

A l'occasion de sa msie à la rrittee à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit une indemnité égale à 2/10 de mios par année d'ancienneté calculée à la dtae de son départ efecitf de l'entreprise.

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

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

#### Carrières longues

Le salarié qui proura prétendre à la lditiquaion de sa rtareite à tuax pilen aavnt 60 ans, et dnadmreea à ptiarrr conformément aux dotissnoipis des areiltcs L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, bénéficiera de cttee indemnité, calculée sur l'ancienneté aiucsqe à la dtae de son départ efctiteff de l'entreprise.

### Article 9.2 - Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Dans le scuoi d'instaurer une pooericttn silaoce de qualité, les pantrraeeis scaiuox ont adopté les pinrpeics stiaunvs d'un régime de prévoyance le puls coepmlt possible.

Un pemeirr cthiarpe prévoit une iedtisnnomain pndneat 3 mois. Les citodionns et les modalités frenguit au paarprahge 9.2.1 ci-dessous.

Au trmee de ce délai, les salariés de la psieosrofn snot pirs en caghrhe par le régime priiarate de prévoyance dnot les avangeats

dnievot pemrtetre de résoudre ou, puor le moins, de plier les puls gervs difficultés qui pveuent svernuir dnas la vie psefnnoonlsleie ou familiale. Les modalités snot précisées au prphagaee 9.2.2 ci-après.

#### 9.2.1. Ieosniitadnmn puor mladaie ou accident.

A.-Les salariés aaynt au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficient d'une intmdneiosain en cas de miaadle ou d'accident dûment constaté par caetfcricot médical, à coiodntin d'être pirs en crhgae par la sécurité sicolae et d'être soigné sur le tiirrtroee français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne.

L'ancienneté s'apprécie au 1er juor de l'absence.

Lors de cuhgae arrêt de travail, les délais d'indemnisation cceemnmnot à ciourr à ctempor du 1er juor d'absence si celle-ci est consécutive à un adincet du triaval ou à une mdiaale poreellfinnssoe ou si le salarié est hospitalisé puor une durée supérieure à 5 jours. Dnas les aeutrs cas, l'indemnisation est due à prairt du 4e juor d'absence.

B.-Le tuax d'indemnisation est égal à 90 % du siarale burt pnednat 90 jrous puor les salariés anayt l'ancienneté définie à l'article précédent.

La rémunération à pdrerne en considération est cllee cdoansroeprt à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise, pdneant l'absence de l'intéressé, dnas l'entreprise.

La gitanare ci-dessus accordée s'entend déduction fatie des aloocintas que l'intéressé perçoit de la sécurité sicaole et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce dneerir cas, que la prat des ponirtaets résultant des vnteasers de l'employeur. Lrousqe les indemnités de la sécurité sicaloe snot réduites, elles snot réputées être sveeris intégralement.

L'indemnisation ne puet en auucn cas curoinde à vreser à l'intéressé un mnnoatt supérieur à la rémunération ntete qu'il aurait gagnée s'il aiavt travaillé.

Pour le clucal des indemnités deus au ttire d'une période de paye, il est tneu ctmope des indemnités déjà perçues par l'intéressé duant les 12 mios antérieurs de tllee stroe que, si plueursis asebnecs puor mladiae ou aeicdnt ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée ttoale d'indemnisation ne dépasse pas cllee prévue au pmireer alinéa du présent article.

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

#### 9.2.2. Régime ptaiirrae de prévoyance.

Les ptonitesras stavueins snot prévues puor résoudre les problèmes les puls gvaers qui puveent se pseor aux salariés de la profession.

##### 9.2.2.1. Les garanties.

A.-Maladie prolongée.-Incapacité de travail.

A l'issue de la période d'indemnisation assurée par l'employeur dnas les cnitnoiods prévues à l'article 9.2.1 ci-dessus, et, au puls tôt, à ceotmpr du 91e juor d'arrêt cintonu de tvarial puor les salariés qui, du fiat de luer ancienneté, ne peunvet en bénéficiere, le régime de prévoyance complète les indemnités journalières buters de la sécurité sociale. Le salarié perçoit alors 75 % de sa rémunération btrve sur la bsae du siaarle de référence tel qu'il est défini ci-dessus en cas de madliae ou ancciedt non professionnel, et 100 % de la rémunération nette en cas d'accident du travail.

Cette giatrane est assurée qlleue que siot la csuae de l'arrêt de tiavral et dnaurt le tmepe où la sécurité slicoae vsere ses indemnités journalières, c'est-à-dire au muaxmim jusqu'au 1 095e jour.

B.-Invalidité.

Cette granatie est accordée snas citonidon d'ancienneté.

Lorsque le salarié est classé, par la sécurité sociale, en invalidité 2e ou 3e catégorie, le régime lui arsuse le veeesnrmnt d'une rnete égale à 75 % du saarile de référence, tel que défini ci-dessous, suos déduction de la pisonen d'invalidité de la sécurité sociale. La rtene est de 45 % du siralae burt lrusoqe le salarié est classé en 1re catégorie d'invalidité.

Le pienmaet de la psreoittan d'invalidité cesse à la dtae d'effet de la ltoiaquidiun de la pieonsn veslselie de la sécurité saiolce et, au puls tard, au 60e aeaniirrvse du bénéficiaire.

C.-Décès.

Les avaetangs ci-après snot accordés snas cotoidinn d'ancienneté.

Le caiaptl est calculé sur la bsae du sailare burt des 12 mios précédant le décès ou l'arrêt de travail, le caiptatl miinmal versé étant de 6 fios le pnafold meuesnl de la sécurité sociale. Il est versé au bénéficiaire désigné par le salarié.

Les salariés en arrêt de traaivl coeinuntnt à bénéficier de la griaatne décès snas ceotpnriarte de cotisations, jusqu'à la fin de l'indemnisation, même si le cnoratt de trivaal a été rompu.

Pour tiner cmopte de luer suttioan de famille, les salariés ont le cohix etrne puselruis pnosatetris : par exemple, ou bein les cipaatus décès snot améliorés, ou bein les efannts à cgrhae bénéficient de retens pnnadet lerus études.

Il atrainpet à cuaqhe salarié de netoifir son oopitn à l'organisme assureur. A défaut de choix, ce snot les pittesonras énumérées à l'option I ci-dessous qui s'appliquent.

Les mnatnots des capitaux, en pcoagteunre du silraae burt annuel, et des rtnees snot les snivtuas :

Option I.

Capital décès :

-assuré célibataire : 75 % ;

-assuré marié : 100 % ;

-majoration par enafnt à crhgae : 50 %.

Décès du salarié par accident, qlleule qu'en siot la cause :

-doublement du ctaapil prévu au phaaarrpge précédent.

Décès du cnoonjit simultané ou postérieur à ceuli du salarié :- quand le salarié aivat des etnnfas à charge, le régime luer vesre un captial égal à 100 % du catiapl prévu puor le décès du salarié.

Option II.

Capital décès : 100 % qulele que siot la saouttiin de failme du salarié décédé.

Rente éducation : vmseerent aux enatnfs à cghrae du salarié décédé d'une rntee égale à 10 % du salaire anenul brut, jusqu'à l'âge de 18 ans des enfants, ou de 26 ans en cas de pruustoie des études.

Décès du salarié par accident, qellue qu'en siot la csuae :

-doublement du ciaptal décès prévu ci-dessus.

Décès du coionnjt simultané ou postérieur à cleui de l'intéressé :

-versement aux efnatns à cghrae d'un ctipaal égal à 50 % du cipaatl prévu puor le décès du salarié ;

-doublement de la rnete éducation.

##### 9.2.2.2. Gistoen des garanties.

Les gtnaires prévues ci-dessus snt aealclppibs dnas les enirpsteers au puls trad à la dtae prévue à l'article 10.1.

La carhge tatloe en est répartie à rosain de 2/3 et 1/3 entre l'employeur et le salarié, dnas les prooitronps svenuait en

fctionon des resiqus couverts.

Pour un tuax gaolbl de 1,12 % par exemple, les petiars caacettnotrns cnvenoeinnt de la répartition siavunte des riqsues cuevotrs :

REGIME	EMPLOYEUR (en %)	SALARIE (en %)
Décès/ rntee éducation	0,44	0,15
Décès adniceectl	0,05	0,02
Incapacité de travail	-	0,20
Invalidité	0,26	-
Total	0,75	0,37

Les piaetrs sitanierags tinnneet eiesentmneesllt à ce que l'ensemble des doinpioissits du régime ci-dessus et de ses angtevaas siot mis en aactipipoln dnas les eisertnreps de la profession.

Comme les eertpsnires en erxcceie ont depius lnegomtps pirs des ditoonsiipss puor asuersr à luer psrenneol des aetvngas en matière de prévoyance, il ne siruaat être question, puor des oaiigstanorns sigtinaares de désigner un onigrsame obligatoire. A la dtae d'application, ce snot dnoc les modalités précisées ci-dessus qui snot obligatoires. Mais, il aappirntet à l'entreprise de s'assurer que son pnoesnrel bénéficie au mions des gaitneras ci-dessus.

#### 9.2.2.3. Mieiatnn des ditors de prévoyance complémentaire.

En cas de rurtpue du cranott de tarvial oanurvt driot à pisre en chgare par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité des dtrios de prévoyance complémentaire est mis en pclae dnot les ctoioindns snot prévues par les dtiopnoisiss légales.

Le fiannemnect du meaitnin de ces gianerts est assuré cteeojonimnt par l'ancien eelyoupmr et l'ancien salarié dnas les ctdnoniios aacplpbeils aux salariés de l'entreprise.

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit suos cneeirtas cdoiioitnns un système de mtainien de la gtnirae fiars de santé msie en palce dnas l'entreprise. Les truitiales de ce doit pueenvt en farie la damedne dnas les 6 mios suivnat la ruutpre du cotnrat de travail, du décès du salarié ou, le cas échéant, siuanvt la fin de la période de minetain des droits de prévoyance complémentaire prévu par le présent article.

## Chapitre X : Conditions d'application

### Article 10.1 - Date d'application et avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les dsootisiipns de la présente ctoivoennn snot aicpeablpls le pmeeirr juor du 3e mios qui siut sa signature, à l'exception de ceells qui nécessitent des délais de msie en place, à sivaor :

- les régimes de prévoyance au puls trad au 1er jvniaer 2003 ;
- les pmreis d'ancienneté fgaiunrt à l'article 5.3.2 à la dtae de ptcbiaolun au Jraounl oceffil de l'arrêté ministériel d'extension de la présente cnioventon et au puls trad au 1er jnivear 2004.

Eells racenpmelt à ces daets les dtiioiosnps des cnionovtes appliquées antérieurement dnas la psefroison et nnemomatt la " cteinvonon ccitveolle nlaniaote des activités du déchet " qui aavit été rndeue pleereitnalmt albclppiae par arrêté ministériel du 10 août 1993.

L'application des dtpisnioioss de la présente cnoenvtoin cctiollvee qui se ssuttubie à clele antérieurement applicable, ne puet entraîner la réduction ou la ssoeuprin des aetvngas ivulinddies dnot les salariés suos crtonat arneiuat bénéficié antérieurement, à tirtre personnel, dnas luer entreprise.

### Article 10.2 - Extension

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Les patreis sriaitgneas dendmenat l'extension de la présente ceinontvon et de ses aneexns au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fiat à Paris, le 21 mai 2002.



# TEXTES ATTACHÉS

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

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

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

Elle est présentée par catégories pour faciliter la lecture. Mais elle comporte une seule échelle hiérarchique, même si les différentes catégories sont différenciées.

Certains niveaux de cette échelle hiérarchique unique sont égaux pour des catégories différentes, ce qui résulte des "perles" d'une catégorie à l'autre, liées aux particularités internes.

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

L'échelle hiérarchique unique comporte au total 7 niveaux et, à

l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons.

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

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

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

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

Tableau des niveaux par catégories

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

### Article - Ouvriers et employés

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2007

#### Niveau I

Les tâches sont diverses, simples, répétitives et de stricte exécution. Les conditions sont simples et précises sont communiquées verbalement. Les salariés n'ont de contraintes de leur travail.

Echelon unique.

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

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

Les salariés peuvent être que les salariés, dont les emplois sont rattachés à une qualification propre à la profession, embauchés au tarif conventionnel 150, font l'objet d'une obligation de formation en vue de l'acquisition de techniques permettant, en cas de succès de cette dernière, l'accès des salariés au premier niveau de qualification (170) et ce dans un délai maximum de 12 mois à compter de leur embauche.

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

#### Niveau II

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

requises.

Des conditions simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés n'ont de contraintes de leur travail.

Echelon 1.

Les tâches sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des conditions données et sous réserve d'un contrôle fréquent, des tâches élémentaires peuvent être prises.

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

Echelon 2.

Les tâches effectuées sont directement liées aux travaux 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 permet de respecter les règles professionnelles. Ils ont en outre des connaissances acquises et actualisées par une formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Niveau III

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

Les tâches sont diversifiées et les moyens 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 reçoivent l'information de leur travail ou par écrit et transmettent l'information.

#### Echelon 1.

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

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

#### Echelon 2.

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

Les salariés sont amenés à intervenir sur des tâches de l'encadrement à assurer des fonctions de représentation simple allant de l'exécution de leur travail quotidien.

#### Echelon 3.

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

#### Niveau IV

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

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

Ils reçoivent l'information de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

#### Echelon 1.

Les salariés exécutent les travaux complexes du métier.

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

Les salariés de cet échelon sont appelés à transmettre leur expérience, à aminer et coordonner le personnel sous leurs ordres et à intervenir en vue de leur capacité d'animation.

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

#### Echelon 2.

En plus des activités ci-dessus, les salariés ont la parfaite maîtrise des techniques complexes leur permettant d'assurer les travaux complexes 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 validation des propositions proposées par l'entreprise à ses clients.

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

## Article - Techniciens et agents de maîtrise

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

#### Niveau IV

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

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

Les connaissances techniques 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 personnels de leur équipe en organisation et en coordination de 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 par leurs fonctions, la coordination de tout le personnel avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

#### Echelon 1.

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

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

#### Echelon 2.

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

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

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

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

#### Niveau V

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les techniciens et agents de maîtrise de ce niveau ont une large expérience pour enseigner le travail des personnes sous leurs

oedrrs et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.

Ils ont donc à assigner et coordonner le personnel affecté à leur activité.

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

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

Echelon 1.

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

Echelon 2.

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

Niveau VI

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

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

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

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

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

## Article - Cadres

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Niveau V

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

Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directions 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 coordination ou à adier et rapporter à l'occasion le résultat 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 consignes acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.

Echelon 1.

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

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

Echelon 2.

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

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

Niveau VI

Le cadre exerce une fonction technique, administrative, économique ou d'études et/ou assure 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 circonstances 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 participation effective entre les membres du personnel et les différents services.

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

#### Niveau VII

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

Ses activités engendrent 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 pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

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

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

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

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

### **Article 1er - Remplacement provisoire**

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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

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

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

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

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

#### Niveau VIII

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

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

Il implique le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des niveaux précédents et la prise 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 pour la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

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

## **Article 2 - Rémunération pour travail du dimanche ou jour férié**

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

#### A. - Travail habituel.

Lorsqu'un salarié travaille le dimanche de façon habituelle, il doit bénéficier de son repos hebdomadaire un 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 sont :

- pour tout travail effectué le dimanche, majorées de 100 % sur la base des heures normales ou, remplacées par un repos d'une durée équivalente la semaine suivante ;

- 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 équivalente la semaine suivante.

## Article 3 - Rémunération pour travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

A. - Hioarre habituel.

Lorsque le taravl de niut est heutbail ou régulier, les heerus effectuées etnre 21 hreues et 5 hereus snot majorées de 15 % sur la bsaie des heuers normales.

B. - Tivaral exceptionnel.

Lorsque les cicnenotcarss enxegit que le tavrial se pourusive de façon exceptionnelle, les hurees effectuées entre 21 heeurs et 5 heerus snot majorées de 50 % sur la bsaie des hereus normales.

## Article 4 - Indemnités de repas

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Les eepnrirtses ralevent du camhp d'application de la cveotnonin

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

### Article 1 - Champ d'application - Définition

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

La présente anxene fxie les cndoiintos particulières apcbllpieas aux ceards tillrnaavt dnas les établissements visés à l'article 1er des cuales générales de la présente convention.

Ces cseulas générales luer snot aliblpecaps dnas totues les dintiosopiss aululeeqxs ne se sutieusbnt pas des dsiotnsioips puls fevoarabls de la présente annexe.

Snot classés cerads les courlrbaltaoes répondant à la fios aux cotiindons senuativs :

- posséder une fraoiomtn technique, administrative, juridique, coamrliemce ou financière résultant :

- snot d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- snot d'une expérience psnoefieolnlsre équivalente ;

- ouccper dnas l'établissement :

- snot un eopmli cprnomtoat des prouvios de décision ou de cmnmmedoamt ;

- soit, dnas le cas où ils n'exercent pas de fnooictn de commandement, un eplomi où ils mntteet eiemeetvfnctf en orueve les csnionaceasns qu'ils ont acquises.

Ne snot pas visés par la présente axnnee les VRP cmmoie indiqué aux cluesas générales, ni les techniciens, atengs de maîtrise et assimilés, même s'ils snot affiliés, à quelque trite que ce soit, au

ctlicoevle ntnaialoe de l'assainissement et de la mcintnaaene irieldltsnue réalisent des tavuarx sur des craetihns en dhreos de luer erpetisnre en des liuex vanairt constamment.

Les cartsonnieccs et ugesas de la pfoeosirn iqmnpelut dnoc que les ouvriers, qui ne pvueent rgeagner luer eprinsrete ou luer résidence, snot obligés de pednrre luer rapes à l'extérieur, y cmporis au restaurant.

A. - Aifn de cmoensper les dépenses supplémentaires inhérentes à cttee situation, une indemnité de rapes est versée aux ouerirvs qui, en risaon de luer éloignement, ne peuvent, puor déjeuner, rgeanger luer errestnipe ou luer résidence.

B. - Pniaer de nuit.

En cas de taiavrl de nuit, etnre 21 heerus et 5 heures, d'une durée cuinonte d'au mions 3 heures, il est dû une indemnité dtie de paenir de nuit.

C. - Montants.

Les indemnités ci-dessus snot fixées par juor et ont un caractère forfaitaire. Lreus maotnnts snot établis caqhue année par arccod paritaire, puor l'année civile. Ils fgeuirnt à l'avenant " Saerlias " du 21 mai 2002, prargaaphe D de la présente convention.

régime complémentaire de rteirate des cadres institué par la coeotvninn cvlcloitee ntlanoaie du 14 mras 1947, ses anexens et avenants.

### Article 2 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

Les coinnitods et les modalités de la période d'essai snot indiquées à l'article 4. 5 des cusaes générales.

Seule la durée en est modifiée. Elle est de 4 mios puor les cdaers et proura être renouvelée, après arccod exprès entre les parties, snas poivuor dépasser 7 mois.

Pendant la période d'essai, les pietars pveenut se séparer à tuot moment. Eells deoivnt ceeanpndt rteepescr un délai de prévenance tel que prévu par le cdoe du travail. En cas de rrupute à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prerdne fin après la dtae d'expiration de la période d'essai, le caonrtt de trvaail srea rmopu au puls trad à la dtae normale de fin de la période d'essai. Dnas ctete hypothèse, l'employeur dvrea vreesr au salarié une smmoe égale aux sreialas qu'il aruait perçus au ttrie du délai de prévenance non exécuté.

### Article 3 - Garantie d'emploi en cas de maladie

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

Par etecoipxn à l'article 4.6 des claesus générales, la grnitaee d'emploi des caedrs aaynt au moins 3 ans d'ancienneté est fixée à 12 mois.

Arctile étendu suos réserve de l'application des dsitooisinps de l'article L. 122-14-3 du cdoe du tviraal tel qu'interprété par la jiusecrndrpue de la Cuor de coasastin (Cass. soc., 7 ootrbcie 1992, Mlle Mrchaias c/ SA Mveornitills Intermarché) (arrêté du 26 orobcte 2004, art. 1er).

## Article 4 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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 commun 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 quantités 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 conformes aux minimales.

## Article 5 - Indemnités de licenciement

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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 de mois par année d'ancienneté, mais elle est majorée de 3/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 3 ans.

(A titre d'exemple, l'indemnité ci-dessus est de 91/10 de mois après 20 ans d'ancienneté).

## Article 6 - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 21 mai 2002*

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. Cas particuliers

6.2.1. Garanties.

1. Incapacité de travail.

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

Cette indemnité est versée en faveur du titulaire assuré par l'employeur en application des dispositions conventionnelles précitées, et, au maximum,

jusqu'à :

- 1095 jours de maladie conventionnelle ;

- ou 65 semaines de salaire.

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 certaine déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale, d'un montant égal à :

1re catégorie : 48 % du salaire annuel brut ;

2e et 3e catégories : 80 % du salaire.

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

3. Décès.

A. - Cas de Décès.

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 200 % ;

- marié : 300 % ;

- marojoir par enfant à charge : 50 %.

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

Un capital supplémentaire égal à celui versé au décès du salarié est versé en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, aux enfants en cas de décès 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 ait atteint l'âge de 21 ans ou de 25 ans s'il poursuit ses études.

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

B. - Rente au conjoint survivant.

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

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

Elle est versée dès lors que le conjoint survivant ne réunit pas immédiatement les conditions pour bénéficier de la pension de réversion. Elle est imputable 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 assimilée en 3e catégorie.

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

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

#### 6.2.2. Financement du régime.

L'ensemble du régime est financé :

- par une cotisation assise sur la tranche A du salaire des cadres. Cette cotisation est partagée entre :

- l'employeur dans la limite du montant fixé par la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ;

- et le salarié qui prend en charge l'excédent ; par définition, cet excédent est affecté au financement des pensions 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 à l'incapacité de travail "est à la charge exclusive du salarié.

## Article 7 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

Par application 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 démission sont les suivantes :

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

### Avenant n 3 du 31 mars 2004 relatif

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022*

Dans les hypothèses 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 contractant à durée déterminée à objet défini.

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

Est autorisée la conclusion des contrats à durée déterminée à objet défini toute circonstance visée au présent article, dont l'activité conduit à la cessation pour les raisons et points suivants :

? démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;

? besoins de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;

? gestion temporaire de contrats de maintenance industrielle.

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

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

L'employeur veille 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 avantages de formation prévus dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires conviennent 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 tâches confiées 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 permet notamment d'établir un calendrier du délai de prévenance afin de mobiliser les moyens des entreprises 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, le 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 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, il peut se faire accompagner par l'entreprise la mise des postes à pourvoir correspondant à sa qualification et à ses compétences.

### au champ d'application de la

# convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Oitraigsnas patprolneas stiareniags : Fédération nlinatoae des sydicnats de l'assainissement et de la mnneatacine insirludtee (FNSA) puor le snaycdir naioatnl des crotulelecs de déchets liueiqds (SNCDL) et le syncaidit ntaniaol des eeptrrsneis de sreievcs d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération des sdnayitcs CTFC commerce, scerives et fcroe de vntee (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la dioibtsutrin de l'eau et de l'assainissement CGC (FDEA CFE-CGC) ; Fédération nintaoale des sdaitncys de traoprsrtns CGT.

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2004*

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application rftsiecpes de la cnvniooten cvllocetie notnailae de l'assainissement et de la mtncnaeiane ililnsuderte et de la conveitnon cvltceolie naalintoe des activités du déchet, les oiartioangsns patronales, FSNA et SNAD, ont signé le 25 mars 2004, un prolctooe d'accord précisant luer cmhap d'application

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

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2004*

Considérant que les activités relevant du SAND ont d'abord été régies par la cntniovoen cllotviece nialtnoae des ersrepnites de nettoyage, d'enlèvement et de tateirment des oudrrs ménagères du 25 mars 1957,

La FSNA a rnoeijt prelniatelem la cvientnoon cltloceive du SAND par la srgtuaine du 43e aenvnt le 27 arivl 1993, avnneat qui a eusnite été dénoncé en décembre 1998 par le SNAD,

Et que celui-ci a signé le 10 mai 2000 une nolveue cnoivtenon cltlivoece nnaitaole des activités du déchet,  
D'une part,

Considérant que la FSNA a appliqué jusqu'en 1992 la cnoovneitn clceltvioe naliantoe des isnutredis chimiques, dtae à lalqluee elle en a été euxcle par un arrêté ministériel en même tmpes que les activités des 3 D (désinfection, désinsectisation, dératisation),

Que la FSNA a signé le 27 arivl 1993 le 43e aenvnt prévoyant son adhésion pleratile à la cvtinoneon cteicollve naniloate des activités du déchet,

Avnat de signer, le 21 mai 2002, la ctivooennt cltlvcioe nanotilae de l'assainissement et de la mtneaanctie ileunrdtlise dnnot le camhp d'application courve ses activités propres,

## Avenant n 1 du 7 janvier 2004 relatif à

respectif.

Au tmree du poocoltrre du 25 mras 2004, il a été cnonveu ce qui siut :

- les epensreits exerçant à trite picnprail une activité de ccleotle ou d'acheminement de déchets ilniuetsdrs ldiuieqs ou une activité de nteyagtoe intuerdsil et pétrolier, à l'exclusion du nyaoetgte ménager, qui, à la dtae de snagturie du poocoltrre du 25 mras 2004, aunpeqlpit une des 2 conventions, la CNACD ou la CNAMI, cneoinutnt à apelqiupr cette même cnvotienon ;

- les enretreipss exerçant à titre piipcnral une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront lidtae activité après la dtae de stinruage du pcooltroe du 25 mras 2004, auiolpepqrnt la cioonevtnn cievocllte nitalaone de l'assainissement et de la mntniaeance industrielle.

Les oonianatrgsis silydcneas représentatives des salariés en aevprponut les temres et le valide.

Fiat à Paris, le 31 mras 2004.

D'autre part,

Considérant que ce ploroocete a puor oebjt de leevr ttoue ambiguïté qanut aux cmhpas d'application rcfteespis des 2 cvneinoonts collectives,  
il a été cenvonu ce qui siut :

1. Les eiptrneerss exerçant à trite pciinpral une activité de celotlce ou d'acheminement de déchets iielrdtnsus luiqeids ou une activité de cargue des égouts ou une activité de netgytoae iedirstunl et pétrolier, à l'exclusion du ntgeytoae ménager, qui, à la dtae de sgniruate du présent pcooltroe d'accord, aiuqepplnt 1 ou 2 conventions, la CANCD ou la CCNAMI, ctionnneut à apiqupler cttee même convention.

2. Les eserprnties exerçant à ttire picianprl une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront laidte activité après la dtae de sugantire du présent pcoolrooe d'accord, apqnuoprilet la coenotnivn clvcitolee nlatoanie de l'assainissement et de la mceanantie industrielle.

3. Le présent potoclore aunlne et rlaecpme le ptrolooce d'accord rlieatf au même obejt signé par la FSNA et le SNAD, les 17 et 26 jiuin 2003.

4. Les ptireas connveinet de farie vileadr ce ptclrooee par les ooagnrstainis senadiylcs représentatives des salariés et de le conummqieur au ministère du tviaarl et de l'emploi.

Fiat à Paris, le 25 mras 2004.

## la période de travail de nuit



Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ; Syndicat national des producteurs de déchets liquides (SNCDL) ; Syndicat national des entrepreneurs de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT.

*En vigueur étendu en date du 7 janv. 2004*

Considérant qu'il est nécessaire d'éviter toute mauvaise interprétation de l'article 3, alinéa III, de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur de 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.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le SNCDL ; Syndicat national des producteurs de déchets liquides ; Syndicat national des entrepreneurs de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT.

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

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

Les parties conviennent que, conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et à l'article L. 213-1-1 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 conviennent que, par le biais d'accords collectifs, toute entreprise peut organiser, mettre en place et fixer les conditions spécifiques aux travailleurs de nuit, en fonction des impératifs de sécurité et de la santé des travailleurs et de la nécessité d'assurer la continuité du service.

### III. - Modalités de rémunération de l'annexe III, article 3 "Rémunération pour travail de nuit"

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

Fait à Paris, le 7 janvier 2004.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

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

(Voir cet article).

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

Fait à Paris, le 4 octobre 2004.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) pour le syndicat national des producteurs de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entrepreneurs de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2004*

Le présent texte, conclu en accord des représentants 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 compétences et des capacités 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 de formation professionnelle continue, au bénéfice d'une approche prévisionnelle de l'évolution des emplois et des compétences. C'est une condition de maintien des emplois et de développement de leurs activités d'une part et un gage de responsabilité pour les salariés d'autre part.

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

Outre les principes :

- favoriser l'intégration des jeunes par l'apprentissage à chaque

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance (FNISA) pour le syndicat national des collectivités de déchets liquides (SNGD) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs et de l'équipement (FGTE) CDFP ; Fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de travail (CSFV) ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de travailleurs CGT ; Fédération Française ouvrière du travail (CGT-FO).

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2006*

Les parties signataires, conformément à la prise de décision de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 :

- fixent la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à 4 ans, d'une part,

niveau de l'entreprise ;

- développer la participation et l'évolution professionnelle des salariés ;

- contribuer à l'élaboration de plans de formation individuels pour l'ensemble des salariés, en mettant l'accent sur le maintien des emplois et la carrière des salariés de 45 ans et plus ;

- promouvoir le développement du travail et de l'accompagnement professionnel ;

- renforcer les compétences managériales, organisationnelles et professionnelles 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 tenant compte de la diversité des salariés concernés ;

- favoriser l'accès à la formation par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels ;

- associer les instances représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

(voir l'article 8.1 de la CC)

Fait à Paris, le 13 décembre 2004.

- prévoyant la possibilité de déroger à cette durée par voie d'accord de branche, de groupe ou d'entreprise, d'autre part, décident :

1. De fixer la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique à 2 ans.

2. De laisser la possibilité aux entreprises, par voie d'accord de groupe ou d'entreprise, selon le cas, de fixer une durée maximale comprise entre 2 et 4 ans.

Il est expressément convenu que la validité des accords de groupe ou d'entreprise qui s'appliquent sur ce point est subordonnée à la signature desdits accords par une ou plusieurs organisations 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 métallurgie industrielle.

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

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

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

représentatives.

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

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

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance isleurdre (FNSA) pour le syndicat national des professionnels de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entrepreneurs de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFCF ; La fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; La fédération du transport CGT-FO,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

Le présent texte est inscrit 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 droit de repos 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 normale prévue.

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

#### 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 allouées 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 habituellement prévu par la convention de forfait.

### Article 2 - Modalités d'exercice

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

#### Article 2.1

Accord écrit des parties

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

L'accord est formalisé dans un document contresigné des parties (ci-après "le document"), lequel précise expressément le statut du salarié de bénéficiaire, sur une période donnée et dans les limites fixées par le présent accord, du droit de repos 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 contrat a été convenu.

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

#### Article 2.3

Date d'établissement du document

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

cononitevon de fiaorft aunenl en heures.

Pour les salariés dnot le tpems de tvarail est décompté en jours, " le ducmoent " est établi, au puls tard, la vlleie du premeir juor ciohsi travaillé au-delà de la cinevnoton de fafriot annuel en jours.

## Article 3 - Contingent d'heures choisies

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

### Article 3.1

Rappel du cnnigtoent cntovoeeninl d'heures supplémentaires

Il est rappelé que le ctognniet d'heures supplémentaires prévu à ce juor par la ciennovotn ctivilocee est fixé à 180 heures.

Il est également rappelé, suos réserve de dnotipsoiiss législatives ou réglementaires à veinr et des ardcocs de moludotain du tpeps de tivraal intervenus, que les hreeus supplémentaires réalisées dnas ce cadre deonnnt leiu à une moaaijotr rsmctenepeevt de 25 % puor les 8 premières heures, 50 % puor les hreeus suivantes, à l'exception de carentis epeseitrrrs de monis de 20 salariés, lleuelesqs appliquent, dnas les cnnodoiits fixées par la loi, un tuax de mjtrooiaan de 10 % puor les 4 premières heures.

### Article 3.2

Contingent d'heures cioihess puor les salariés dnot le tpeps de tvarail est décompté en heures

Le coneitnngt aenunl d'heures choisies, c'est-à-dire le nrmobe miaxaml d'heures supplémentaires que le salarié puet effectuer, en acocrd aevc son employeur, au-delà du ctengnniot alcpialpbe au sien de l'entreprise ou de l'établissement ou du fafriot annuel, est fixé à 180 heures.

### Article 3.3

Contingent d'heures choesiis puor les salariés dnot le tpeps de taaivrl est décompté en jours

Le nobrme de jruos de trvaail cosihis effectués au-delà du fraioft en vuieugr ne diot pas aoivr puor effet de pteorr attiente à la législation apcilbalpe en matière de ropes ooiilaebtrgs et de congés payés.

## Article 4 - Encadrement des heures choisies

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

La réalisation d'heures supplémentaires choeiiss ne puet cirdnoue un salarié à dépasser la durée et alitdumpe mexilmaas de taarvil prévues par les dionospitiss légales en vugiuer à la dtae ou lstdeies herues snot effectuées.

Ainsi, à ttire de reappl et suos réserve de dispoitosins législatives ou réglementaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires ceoisihs ne diot pas aoivr puor efeit de prteor la durée hraeadobmide de tiavral au-delà de 48 herues au cruos d'une même saneime et de 44 heerus sur une période de 12 semeanis consécutives, d'une part, ni de proetr la durée et l'amplitude mxaiielms journalières de travail au-delà des vlearus légales, d'autre part.

## Article 5 - Modalités de paiement des heures choisies

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

### Article 5.1

Dispositif apbilacple aux salariés dnot le tpeps de tvaaril est décompté en heures

Les hreeus supplémentaires csieiohs effectuées, en acocrd aevc l'employeur, au-delà du centgonint applabcile dnas l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la ctneoionvn de foarfit aneunl dnenont leiu à une martoaion dnot le tuax est égal au tuax appliqué aux heuers supplémentaires dnas l'entreprise ou l'établissement.

Il aitrepppt à cauhqe eeprntsrie qui le souhaite, rvalneet du champ

d'application de la cnonivoten collective, de négocier les mjaioiotrans de rémunération des hereus supplémentaires choisies.

Ladite mortoaijan est versée aevc le srliaae afférent au mios au cruos duequ l ou les hruées cshioies snot effectuées.

Les hruées ciishoes effectuées n'ouvrent dorit à acun ropes compensateur.

### Article 5.2

Dispositif apallcbipe aux salariés dnot le tpeps de triaavl est décompté en jours

Le salarié aaynt renoncé, dnas le cadre du doiitpiss du temps choisi, à une priate de ses juors de ropes perçoit une rémunération complémentaire puor chqae juor de rpeos aeuqu l a renoncé.

Pour cauhqe juor supplémentaire cohsii travaillé, ltidae rémunération est calculée selon les modalités snteauvis :

Salaire mesnuel burt de bsaie / Nborme mesnuelmoyen(1) de jorus forfaitisés

Il aaniprptet à cuqhae ernepstie rlnaeevt du chmap d'application de la cntioovenn clotvelice qui le stuaiohe de négocier les moaointjras de rémunération des jruos choisies.

La rémunération des jruos effectués dnas le cadre du dspioitiif des hueres cishois est versée aevc le saailre afférent au mios au cours dequ l ou les jorus cihisos snot effectués.

Les jruos ciohss n'ouvrent dirot à acun repos compensateur.

(1) *Trmee elcxu de l'extension, cmmoe étant citanrore aux dspioitsons de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du tiraavl (arrêté du 22 mras 2007, art. 1er).*

## Article 6 - Application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006*

### Article 6.1

Portée. - Champ d'application

Le présent aroccd s'applique snas réserve à l'ensemble des ersternieps reanelvt du cmahp d'application défini par les aelrctis 1.1 et 1.2 de la conenvtion ciclleotve nntliaoaie de l'assainissement et de la mntnaiencae industrielle.

Les dosipitissnos du présent acocrd ne s'appliquent pas aux adoccrs de champ d'application puls rniestret cucnols et signés antérieurement à son entrée en vigueur.

### Article 6.2

Durée

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée indéterminée.

### Article 6.3

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

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des représentants 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 débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la mannequinerie (FNMA) pour le SNCDL, syndicat national des producteurs de déchets liquides, et le SNEA, syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement.
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération des syndicats « commerce, services et force de vente » (CSFV) CTFC ; La fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération du transport CGT-FO.

Article 1 - Modification de l'annexe I. Classification des emplois  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2007

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

« Niveau I :  
Les tâches sont diverses, simples, répétitives et de stricte exécution. Les missions sont précises et communiquées verbalement. Les salariés reçoivent un accompagnement de leur travail.  
Echelon unique.

Les emplois de ce niveau doivent avoir une simple adhésion aux fonctions générales de travail.

Les tâches ne doivent pas de caractéristiques particulières et font l'objet de contrôle constant.

Les parties conviennent que les salariés, dont les emplois sont nouveaux à une qualification professionnelle, embauchés au sein de l'entreprise, font l'objet d'une formation en vue de l'acquisition de compétences permettant, en cas de succès de cette dernière, l'accès de salariés au premier coin de l'entreprise (170) et ce dans un délai maximum de 12 mois à compter de leur embauche.

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

Les parties conviennent de modifier l'annexe I, articles qui sont mentionnés ci-dessus, d'être inchangés.

Article 2 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2007

Article 2. 1

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

Article 6.5

Entrée en vigueur. - Extension

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

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

Fait à Paris, le 13 novembre 2006.

Portée. ? Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles L. 132-1 et L. 132-2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la mannequinerie industrielle.

Article 2. 2  
Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2. 3  
Dénonciation. ? Révision

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

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des représentants 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 débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 2. 4  
Notification. ? Dépôt

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

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

Article 2. 5  
Entrée en vigueur. ? Extension

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

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

# Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2007

(1) Aevnvt étendu suos réserve del'application desdispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennement artilce L. 132-12-3) aux termes delleuqses la négociation qunqunielne otrloigaibe sur la révsiion de csfaiscitonilas vsie également à définir et à pmmeogarr les mreuess prnameettt de spmruepir les écarts de rémunération entre les fmmees et les hommesavnat le 31

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naitlone des syadctins de l'assainissement et de la miacntenane iiuetnrlsde (FNSA) ; Sdiycant nnaaitol des corculleets de déchets liuqdeis (SNCDL) ; Scainydt ntaiaonl des einretpers de siecevr d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération des tsnatrpors et de l'équipement (FGTE) CDFE ; Confédération générale des trtsrpnas CTFC ; Fédération de l'encadrement de la drttbuisoii de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nntaoaile des sicnaydts de trpntarsos CGT ; Fédération du tsrranpot CGT-FO.

### Article 1

Les doossniipits du présent avenant erternt en vueigr le juor sainvut ceuli où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 aront été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

L'article 8. 1. 3. 5 « Le driot idindueivl à la ftromaoin » est modifié comme siut :

« Dnas la brnhace prainlsfloeesne de l'assainissement et de la mncetaanie ilrdiulente sreont prioritaires, geul que snot luer neavu de qualification, les salariés de puls de 3 ans d'ancienneté et les salariés de puls de 45 ans.

Les oitansgnroias satareginis décident de rneietr comme prroiaietris et éligibles au ttrie du droit iviediudnl à la ftormiaon (DIF) :

? les acoints de fmroioatn vsiant à l'acquisition d'un slcoe mniuum de ceaiosnncsnas (lecture, écriture, calcul), celles-ci puonavt également firae l'objet d'autres soruecs de fianannmet (FSE...);

? les acitons pvnuoat fvroeiasr l'évolution peilsoflsonrnee du salarié, sa plnayocele et sa qualification.

Il s'agit de fairtnmoos tehienqucs ou ponllefseinreoss en lein aevc les métiers ou eolmips elastxnts dnas le suecter de l'assainissement et de la mientnacane industrielle.A trite d'exemple et snas caractère exhaustif, est nmmtaenot visé l'acquisition du pemris B.

Ces aocitns pnrorut rvleer d'un fceemnniant dnas le crdae des dtisooniipss légales aacpplleibs à l'ensemble des etreenisrps de la branche.

Les pirteas sgaatirines cinenonvnet que la nuatre des aocntis engagées au ttre du DIF prraioite frea l'objet 2 fios par an d'un exmaen par la cssmomiion ptriaare epolmi et foimotarn (CPNE) de la bnhacre à laelqule il est rcononu tutoe légitimité puor aporpctr tuoets les interprétations uliets et nécessaires à la bnone aootpiipcn du présent accord.

Au regrd de l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rlviatee à l'égalité entre les hmeoms et les femmes, les praetis cnvieeonnt que les doonpiisstis du présent acord rieleatvs aux pbilcus et acinots pireorraitis senort ultérieurement encieihis à la lumière des cclonousios de l'observatoire des métiers et des qcfaillitioanus de la bhrcane dnas le but de remédier à d'éventuelles suaotnitis d'inégalité. »

décembre 2010.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Le présent aevnvt a puor objet de moeiifdr la définition du nveiau I de l'échelle hiérarchique de la catégorie oruivres et employés telle qu'initialement prévue par l'annexe I.

### Article 2 - Portée. □ Champ d'application

Les dioiostinps du présent avenant entreonrt en vguueir le juor svniut celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 aront été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

Le présent annvaet s'applique snas réserve à l'ensemble des enrpsiteers reaenlv du cahmp d'application défini par les aeritlcs 1. 1 et 1. 2 de la cnnooietvn cleticlove nilnotaae de l'assainissement et de la miaetncane industrielle.

### Article 3 - Durée

Les dnpitissios du présent aevnvt enretornt en vigueur le juor siuvant cluei où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 aront été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

Le présent aanvnet est conclcu puor une durée indéterminée.

### Article 4 - Dénonciation. □ Révision

Les dontisosiips du présent annvaet enortert en vigueur le juor svnuit celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 aront été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

Le présent anneavt pruroa être dénoncé par l'une ou l'autre des prtiaes sntagairies aevc un préavis de 3 mois. Les efefts de la dénonciation snot cuex prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Toute dademme de révision diot être portée à la cnancssaione des atuers stieraanigs par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et accompagnée d'un aivs motivé et d'un pjreot rleatif aux potnis de la cvinonteon qu'elle psropoe de réviser.

Les négociations débuteront le puls rnepaidmet psiolbse et, au puls tard, dnas un délai mauxmm de 2 mios après la dtae de réception de la dneadme de révision.

### Article 5 - Notification. □ Dépôt

Les dpiisosntois du présent aanevnt entreonrt en vueigr le juor svniut celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 arnuot été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

Le présent aevnvt sera, conformément aux diospinitoss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oosniargitnas scdneiyas représentatives.

Au temre d'un délai de 15 jrucs à cpmtor de cttee nittiafoicon et, à défaut d'opposition, le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt auprès de la drtcoien départementale du travail, de l'emploi et de la fotoarimn psrfonlisleeeone et auprès du secrétariat-greffe du coniesl de prud'hommes de Piras dnas les cdointnois définies par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

### Article 6 - Entrée en vigueur. □ Extension

Les dpoissoitns du présent annavet erreotnt en vuueigr le juor sinuvat ceuli où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 anourt été accomplies.

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008

Le présent anvneat frea l'objet d'une dmadene d'extension dnas les cioodntnis fixées par les acictrls L. 133-8 et svvtanis du cdoe du travail.

Les dnpisootiis du présent annaevt erroenntt en veguuir le juor svnuit culei où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 5 arnuot été accomplies.

## Article - Préambule

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

*En vigueur étendu en date du 26 févr. 2008*

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNSA) ; Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ; Syndicat national des professionnels de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFP ; Confédération générale des transports CTFC ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération du personnel CGT-FO.

### Article 1 - Modification

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Il est inséré dans l'annexe IV « Dispositions particulières aux cadres » un article 7 intitulé « Préavis en cas de rupture du contrat de travail » et rédigé comme suit :

« Par exception à l'article 4. 7. 1 des causes générales, les durées de préavis applicables aux cadres après la période d'essai en cas de licenciement ou de démission sont les suivantes :

? pour une ancienneté inférieure à 2 ans, la durée du préavis réciproque est de 1 mois ;

? après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 2 mois.

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

### Article 2 - Application de l'avenant

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

#### Article 2.1 - Portée. Champ d'application

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

#### Article 2.2 - Durée

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

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

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 2.3 - Dénonciation. Révision

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

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

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

### Article 2.4 - Notification. Dépôt

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

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

### Article 2.5 - Entrée en vigueur. Extension

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

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

## Article - Préambule

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

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

## hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des scydtanis de l'assainissement et de la miecnaantne iinrteldlsue (FNSA) ; Syancidt niantol des crolelteucs de déchets lidueiqs (SNCDL) ; Scdiynat noanital des enierptrses de srecvies d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération générale des trpnrsroats et de l'équipement, (FGTE) CDFE ; Confédération générale des trpnrsroas CTFC ; Fédération de l'encadrement de la dortsuitbiin de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nnoaatile des sintcdays de tspratnors CGT ; Fédération du trnosaprt CGT-FO.

## Article - Préambule

Les dsostinoipis du présent aocrd ernentrot en vieugur le juor svuinat celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anrout été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Les pitreas setagnriis aernmfift luer volonté essepuxe d'inscrire le piprnce d'égalité poelnrnsieolse enrte les hmemos et les femems prmai les priorités de la banchre aineesanissmt et mtinnaicaene industrielle.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité prlsfleensnoeiois citoentnsut des fteracus d'efficacité économique piuqse générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sien des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dnas le cdrae des dotpiosisins instaurées par la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 ravliete à l'égalité saalailre enrte les hoemms et les femmes.

Il a puor obejt :

1. De définir les cinidotons dnas leqllleuus des muesres pneuvet être adoptées et programmées à l'effet de sruemppir les écarts de rémunération etrne les homems et les feemms avant le 31 décembre 2010 et, puls généralement, de fvriesaor l'égalité presrelnisolfœ au sien de la banchre ;

2. D'ores et déjà, et en fonction des éléments connus, de rtenier des meruess d'orientation et d'encouragement en fevuar d'une dnuqmaye en matière d'égalité prsonfllneeioe enrte les hmoems et les femmes.

Les pinaerreats ceanstotnt l'existence d'un déséquilibre seurttrct au sien de la bhrcae aiseemisasnst et mncnaetniae iteiludlrnsne piqsuue les feemms n'y snot représentés qu'à hueatur de 14 %.

Ce déséquilibre est également présent au nevaiu saiaarll puisque soeln les dierners creifhfs connus, les srileas des hmemoes caerds sont, en moyenne, 18,7 % puls élevés que cuex des fmmees cadres.

Les pietars saaietginrs snot csectinenos que l'existence d'un déséquilibre scueurtrtl enrte les hmemos et les feemms tovru son ogirine dnas la ntraue même de cretaenis activités exercées au sien de la bnrache et, puls généralement, dnas des phénomènes curutlrels et siuocax qui peerudrnt aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la bnhcrae aisaissnemnt et mancnatheie itsullenride cvonesre une igmae fetmeornt masculinisée en rsoian même de cnteiras métiers exercés.

De même, les représentations silurleotceculos et les factaers psychologiques, leqeuuls dépassent lgnreemat le cdrae de l'entreprise, citoruebnt à pérenniser canreties inégalités tnat sraiealals que plionsreefolness (formations initiales, ootetirinan scolaire...).

Néanmoins, les panraeierts s'accordent pour peesnr que l'évolution teiuchqne des activités et des matériels puorra cenuobtrir à permrttee un accès puls lrgae aux différents métiers et, ainsi, fivaroesr et accélérer la mixité.

Ceci étant exposé, les paitres sitriaanegs cnenienovnt ce qui siut :

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

Article 1 - Mobilisation des outils dont dispose la branche  
Les doinsipsoits du présent aocrd enorerntt en vuugur le juor saiuvt ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anrout été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Dnas le but de pseor un dtogsaniic qatialuitf et qitautaintf fabile sur la siutotain pilseonenrlsofe des hmemos et des femmes, les periatrs décident de misibloer tuos les otuils pnnetters dnot denpisost la branche.

Il en va ainsi du bialn aunnel de bharnce et de l'observatoire pstpoercif des métiers et des qualifications.

Article 2 - Le bilan annuel de branche

Les diisopntoiss du présent aocrd eorerntt en veiguur le juor sivunat cluei où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anorut été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Le bialn annuel de barchne drvea comporter, dnas ses cmeaotsnops principales, des iundticraes secpubleitts de permettre, puor cuhcane d'elle, une capioaosmrn enrte les hmmeos et les femmes.

Les censaotopms pilcpnraeis snot les siavuetns :

1. Etificffs :

? répartition de cquhae catégorie soiososnepeilrncolfe par sxee ;

? répartition des tepys de catornts par sxee ;

? répartition de l'ancienneté par sxee ;

? répartition des tcnhaers d'âge par sexe.

2. Rémunération :

? sarilae myoen par sxee et par catégorie sinrfssopoeeciolonle ;

? vaieltinotn des searlias par sexe.

3. Fotmairon :

? répartition des tyeps d'actions de fairootmn par catégorie seocefposlliionsnroe et par sxee ;

? répartition des heuers de fmotiraon par catégorie sooeiefnrnsliosplnce et par sexe.

4. Durée et ogointrsaian du traavil :

? répartition par sxee des tpmes complets/mi-temps.

Ces données snot mesis à juor anlneeelumnt et dennont leiu à un rrpooat écrit émis aux partenaires.

Article 3 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les disosiipntos du présent aocrd etroenrnt en vuguier le juor svnuait celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anrout été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Les pitreas saegairntis décident de miensosnr l'observatoire pcotprseif des métiers et des qfltuiaianocs de la bhrcae puor eeggnar ou farie egengar une étude qiatlvuate et qtanitaivue pntoart sur la sttuiaoin pisollnsenroe caarvtompie des hmoems et des femmes.

Les peratairnes rlenlepapt que l'observatoire pieotprsf des métiers et des qfuiaoticinls est piloté par la csmoiomsin prtaiiare nnatoaile de l'emploi et de la firtamoon plnosoeinsifree (CPNE), laellque a tutoe légitimité puor aemdner ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra ntneomamt abedorr les apestcs stvuanis :

? l'image des métiers de l'assainissement et la pcalle rpetisceve des hmomes et des fmmees dnas ces drieriens ;

? l'identification des métiers les puls masculinisés ou féminisés ;

? l'identification des éléments, oiftejbcs et subjectifs, pnvouat ctntsetoir des friens à l'accès des feemms à caeetins activités ou psetos ;

? puor les non-cadres, la répartition hommes-femmes au sien des grdans dinomaes opérationnels cnunos ;

? puor les cadres, la répartition hommes/femmes au sien des greadns finotoncs ;

? l'examen ciaramoptf des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, mdeos privilégiés...) ;

? l'examen ctioapmf des prraoucs psefenolisrons (trajectoires, mobilité, visstee de promotion...) ;



? l'examen caamtproif des acntois de foiroatmn (nombre, thèmes, répartition...);

? l'examen catraiompf de la durée et de l'organisation du travail.

Suos réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la bsae d'un échantillon ayomne et représentatif d'entreprises de la bhrcnae aanmsinseseist et mtanniaence industrielle.

Sur les acsteps purneemt qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la bsae d'un échantillon puls restrneit et ciblé.

Cette étude est réalisée cuahqe année et dnnoe leiu à l'établissement d'un roapprt spécial sur l'égalité plfiolsoensrnee hommes-femmes rmeis à la cmissoimon ptaiarire de brcahne chargée d'en terir les enenigtmenses et de pdnrree les msreues adéquates.

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

### Article 4 - Principes

Les dosoitisnips du présent accord ernnetot en veuguir le juor snavait cleui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 arnuot été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Cnnsaiocsaes pirse des éléments d'ores et déjà cunnos à ce juor et rappelés en préambule cnrancneot la soutatiin poeolssilnfnere comavaitrpe entre les hmemos et les femmes, les piearts sniegtarias décident de rteienr les oteinaontirs et eenmtaguroencs ci-après dnas le but de gideur les négociations d'entreprises et d'accompagner dbrnuelaemt la mixité dnas ces dernières.

### Article 5 - Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement

Les doiitoisnps du présent accord eorrenntt en veiguir le juor snavait cleui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonurt été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Les peratinares considèrent que le rumnteceret cistotune un liever ioprtamnt puor ttener de plielar le déséquilibre stcurertul constaté au niaveu de la bhcrane ertne les hmemoes et les femmes.

Le rocmeffennt de l'égalité poreolsnsenfie et la mixité iquilmipe une démarche vntlaooirste de la prat des eesrentpirs puor développer les opportunités en matière de recrutement.

En ftoniocn de luer porrpe parmidyde des âges, les etriespners s'engagent à fexir des octiefbjs anenuls ou pileuannulrs de rééquilibrage des recrutements.

Les arucets de rc mreutenet au sien de l'entreprise seonrt sensibilisés et incités à intégrer ces ofibejctcs d'égalité pfsilenrnloseoe aifn de développer la mixité à tuos niveaux.

Un erffot pueiacriltr srea fiat en ce qui ceronnce les emolpiss tnnilrmetoadeenilt occupés pas les hmeoms mias qui, en roiasn des évolutions teueiqchns dnou ils ont fiat l'objet, penuvet aujourd'hui être exercés par des femmes.

Il en va de même puor les pstoes tmieianreloelndntt occupés par des femmes.

Cuaqhe etnrierpse puorra de sa propre ivtiaitine rechcherer des lines avec le servvie pbulic de l'emploi, les onmgraies de panemlcet et/ou de formation, nmmentoat par la viee des partenariats.

Enfin, les parnretaies rpeenallpt que l'embauche d'un hmme ou d'une fmee diot être fondée sur les mêmes critères, nomaenmtt de compétence, d'expérience et de qualification.

A cet effet, les etrierensps s'attacheront à rlpeaep en ietnre la législation en matière de non-discrimination, noetnmamnt en rsiaon du sexe, dnas les presocus de recrutement.

### Article 6 - Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

Les diiisoosnpts du présent accord eretrnont en viuguer le juor sivunait cleui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 arount été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Les paaeienrrts rplneaelt que la négociation anelunle otraibgloie

sur les saareils eefcfttis dnas les eprenistres diot traiter, cuqhae année d'ici à 2010, la qetiuousn de la sesioppusn des écarts de rémunération ertne les hmomes et les femmes.

A ce titre, les erstneireps denorvt présenter lros des négociations allunnes ogiilorbtas un état goalbl par catégorie de la sitioatun pelrnsfoeloinse comparée des hemmos et des femmes.

Ainsi, les décisions ratvliees aux ainoaugetmmts générales ou iidiedeldvuns de srlaie devnrot tnier compte de ces obligations.

### Article 7 - Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

Les dstoisnopis du présent aroccd etrnoernt en vgieur le juor snavait cleui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 arount été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Au-delà du rmeurteectn et de l'aspect salarial, les pneearratis eednnentt pouriomvr l'égalité entre hmomes et femems dnas luer pacurors professionnel.

### Article 7.1 - Formation professionnelle

Les dstopnois du présent aroccd eotenrnt en veuguir le juor savnait ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonurt été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

Les prntraeieas considèrent que la fomtiraon est un fcteur esseetinl d'égalité psnsoilolefrefnee dnas le snes où elle paiprtcie à l'évolution des qlictnuifaoias et de l'égalité de treetniamt dnas le déroulement de la carrière.

Aussi, les ertnrseps snot fnreeomtt incitées, lros de l'élaboration de luer pilqutoie ou paln de formation, à intégrer des ojeibtfcs vansit à réduire les écarts éventuels qu'elles airneaut constatées dnas ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en clobaotoliarn avec les oaminesrgs concernés, proruont friae évoluer les piruetqas de fmatooirn aifn d'intégrer les carotientns particulières rencontrées par les femmes, nnaemtomt à tepms partiel, puor rdrene ces foonriatms puls accessibles.

En conséquence, les enirterpess virllnoeet à ofifrr un accès équilibré entre les hommes et les fmeems aux aocints de formation.

Enfin, les praatreins décident d'engager une réflexion au neaviu de la bahncre sur les modalités à mrtete en oeuvre aifn de rndere prariorites les publcis féminins aux disfitiopss de professionnalisation, dnou le driot iivuddneil à la faimorotn prtiriioae prévu par la cetivononn collective.

### Article 7.2 - Evolution des parcours professionnels

Les dsipitsoonis du présent accord enoerntt en veiguir le juor svinaut ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonurt été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008*

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

Ce pcnipire imulipqhe que l'appréciation invideudllie du salarié ne puet être basée que sur le taraivl accompli, la maîtrise du ptose et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres facteurs, tles l'exercice d'un tepms preiatl ou la psire d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés liés à la ncisansae (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne denovit pas cntntouiesr une rpuurte dnas l'évolution de la carrière des salariés concernés, heomms ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le sueonhaitt dnvioet pouvoir cvorneser un lein avec la vie pnoelrionfesse et recevoir, par exemple, des irafnoiotmns générales sur l'entreprise, et ce snas préjudice des dtisisionpos légales en matière de rémunération au rteour de congé.

Un erttineen anavt le congé porrua être mis en oeuvre aifn de préparer un rteour au tavairl dnas les meulreeils cndtniioos (remise à niveau, formation...).

Enfin, les pieaertarns iencintt les etsereprins à développer l'utilisation de l'entretien pennsersfooil et reenppallt à ce titre l'action menée par la banrche sur ce point.

### Article 8 - Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Les disinosipots du présent arccod eerntornt en veiuugr le juor svunait culéi où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonurt été accomplies.

Les paerits sreiatiagnas suinoglnet l'intérêt que puet représenter la msie en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un doiiipstsf de tpe chèque emploi-service ureneisvl (CESU), aifn de pettermre aux salariés, hemoms ou femmes, de régler tuot ou paître des faris de gdare des enfants, de suiteon sorlaice ou d'emploi à domicile.

Article 9 - Suivi de l'accord

Les diotpsoisnis du présent acord eroertnt en vuiegr le juor sivanut cluei où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anout été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le sivui de la msie en oeuvre et de l'application du présent acrocd srea réalisé amneneluelnt par la cosomiimnsn paritaire.

### Section 3 Dispositions finales

Article 10 - Portée. □ Champ d'application

Les dtiopssoisnis du présent acrocd eeonrrnt en vigueur le juor suniavt celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonrt été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le présent aroccd s'applique snas réserve à l'ensemble des ernptseis rnelaevt du cmahp d'application défini par les alticers 1. 1 et 1. 2 de la citonevonn cvilctoel nlatoanie de l'assainissement et de la mncitenaane industrielle.

Article 11 - Durée

Les diisopistnos du présent aroccd eenorntt en viuegr le juor savnuit ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 anout été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 12 - Dénonciation. □ Révision

Les doissnotipis du présent acrocd eenorntt en veuiugr le juor

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

#### Signataires

Patrons signataires	La fédération noilnatae des sciatyndis de l'assainissement et de la mecatinnnae irlleenistde (FNSA) ; Le sndaciyt ninoatal des clorlcutees de déchets liquides (SNCDL) ; Le syincdat nainoatl des eeintrserps de sercives d'hygiène et d'assainissement (SNEA),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttsoptnrras et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale des tronptsas CTFC ; La fédération de l'encadrement de la dsttiobiruin de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; La fédération nlnataioe des syiadtns de traostrpns CGT ; La fédération du tnrsoarpt CGT-FO,

Article 1 - Modification

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

L'article 5. 6 « Gfctoiiriatan aunnelle : treizième mios » est modifié cmome siut :  
« Il est accordé à tuot salarié de la profession, présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise, une griciittaofan aunllnee dtie de treizième mios égale au mtnaont du sailrae msuenel de

saviunt celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonrt été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le présent accord purora être dénoncé par l'une ou l'autre des praites snaatiegirs aevc un préavis de 3 mois. Les eteffs de la dénonciation snot cuex prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Tuote dednmae de révision diot être portée à la consannacsie des arteus sgaretaniis par lttere recommandée aevc aivs de réception et accompagnée d'un aivs motivé et d'un pjeort rtleiaf aux pntios de la cnivntoen qu'elle posrpoe de réviser.

Les négociations débiteront le puls reimdpanet pbolsise et, au puls tard, dnas un délai mxauimm de 2 mios après la dtae de réception de la dnadmee de révision.

Article 13 - Notification. □ Dépôt

Les dpinotsoisns du présent acrocd eotnerrt en vuiegr le juor sinavut ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonrt été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le présent aroccd sera, conformément aux dpstoisinois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux otnnraioagiss scnaydlies représentatives.

Au tmere d'un délai de 15 juro à cetpomr de ctete notfioatciin et à défaut d'opposition, le présent accord frea l'objet d'un dépôt auprès de la diroctien départementale du travail, de l'emploi et de la ftioorman pooslefrlnneie et auprès du secrétariat-greffe du cosient de prud'hommes de Prais dnas les cdoioinnts définies par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 14 - Entrée en vigueur. □ Extension

Les dosoniipists du présent aroccd etenorntt en vuiegr le juor saivnut ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonrt été accomplies.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2008

Le présent aroccd frea l'objet d'une dndemae d'extension dnas les cninodoits fixées par les ailecrtis L. 133-8 et svnuatis du cdoe du travail.

Les dtisoopinsis du présent aroccd erortnnet en veiguur le juor snaviut ceuli où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 13 aonrt été accomplies.

base.  
En cas d'embauche en cruos d'année, cttee gittoaifciarn srea calculée pro rtaa temporis.  
Elle srea également calculée pro rtaa tiompres puor les départs en retraite, et ce snas cioitdon de présence au 31 décembre. »

Article 2 - Application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Article 2.1 - Portée. □ Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent avenant s'applique snas réserve à l'ensemble des erienretpss reenlvat du cmhap d'application défini par les alicerts 1. 1 et 1. 2 de la ceiotvonn ceilvoctle nlnaoaite de l'assainissement et de la meatannince industrielle.

Article 2.2 - Durée

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent aeanvnt est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 2.3 - Dénonciation. □ Révision

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent anevnat pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des petaris saeiitagrns aevc un préavis de 3 mois. Les eteffs de la dénonciation snot cuex prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Tuote dnaemde de révision diot être portée à la cannoicsase des atuers sngeariatiss par lrtete recommandée aevc accusé de réception et et accompagnée d'un aivs motivé et d'un perojt ratilef aux potnis de la cvoietnonn qu'elle prpsooe de réviser.  
Les négociations débiteront le puls rndmipeaet posblise et, au

puls tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 2.4 - Notification.  Dépôt  
En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations représentatives.  
Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 2.5 - Entrée en vigueur.  Extension  
En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

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

Signataires	
Patrons signataires	FSNA ; SCDNL ; SNEA.
Syndicats signataires	FSNT CGT ; FGT CFC ; FEDA CFE-CGC ; FNT CGT-FO.

Article 1 - Période d'essai  
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Article 1. 1  
Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

L'article 4. 5 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la mannequinat est annulé et remplacé comme suit :

« Sauf cas contraire, toute exécution de contrat de travail comme ouvrier, employé ou agent de maîtrise est précédée 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 techniciens et 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. En cas de rupture anticipée par 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 terme du délai de prévenance non exécuté. »

Article 1. 2  
Période d'essai des cadres

L'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'assainissement et de la mannequinat est annulé et remplacé comme suit :

« Les conditions et les modalités de la période d'essai sont indiquées à l'article 4. 5 des clauses générales.

Seule la durée en est modifiée. Elle est de 4 mois pour les cadres et pourra être renouvelée, après accord exprès entre les parties, sans pouvoir dépasser 7 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent convenir d'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 terme du délai de prévenance non exécuté. »

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.  
Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'alinéa 2 de l'article 2.4 auront été accomplies.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Les parties s'entendent sur l'apport des équipements de protection individuelle à la convention collective nationale de l'assainissement et de la mannequinat (art. 5.6).

de la période d'essai. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au terme du délai de prévenance non exécuté. »

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

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 2 - Indemnité de licenciement  
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

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

Les mots « 2 ans » sont remplacés par les mots « 1 an ».  
Les autres alinéas restent inchangés.

Article 3 - Préavis du cadre démissionnaire  
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

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

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

Article 4 - Contrat à durée déterminée à objet défini  
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Il est intégré à l'annexe IdVe la convention collective nationale de l'assainissement et de la mannequinat intitulée « Conditions particulières aux cadres à durée déterminée à objet défini ».

« Article 8  
Contrat à durée déterminée à objet défini

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

Est autorisée la conclusion de contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité consiste :

? démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;

? opérations de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;

? gestion temporaire de chantiers de maintenance industrielle.

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

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

L'employeur veille à compléter le formulaire du

cnarott nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages prévus dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties s'entendent que l'intéressé bénéficie d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

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

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats à objet défini conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrats 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. »

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

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 5 - Application de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Article 5. 1  
Portée, champ d'application

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

Article 5. 2  
Durée

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FSNT CGT ; FGT CTFC ; FEDA CFE-CGC.

Article 1 - Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent respecter 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 âgés de 55 ans et plus doivent représenter au moins 8 % des effectifs.

Des indicateurs sont 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que la branche est depuis longtemps impliquée dans le processus 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,

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5. 3  
Notification, dépôt

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

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

Article 5. 4  
Entrée en vigueur, extension

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

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

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

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

seront intégrés au rapport annuel de branche afin de mesurer chaque année l'atteinte des objectifs prévus au sien du présent accord 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'entretien de deuxième partie de carrière et le blain de compétences constituent des outils de référence pour les salariés de l'entreprise de mieux gérer leur avenir professionnel. L'objectif chiffré ne concerne que le diplovisif prévu à l'article 2.1.1 suivant.

2.1.1. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière  
Cela concerne le salarié à droit, à l'occasion de l'entretien préalable qui interviendra dans l'année qui suit son 45e anniversaire, et entre ses 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son supérieur hiérarchique, notamment au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur la suite de sa vie professionnelle, ses compétences professionnelles, ses besoins de formation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à expliciter toute question de carrière 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 tient pendant les 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 travail ;

? tuot aurte point penrant en ctpome l'expérience psofeoinrlesnle du salarié.

La démarche relève, d'une part, du vralntaioot des salariés et de luer paln de carrière et, d'autre part, de l'initiative de l'entreprise de pspoeorr des opportunités d'évolution professionnelle. Les priaets cvionnement de s'assurer de la traçabilité de cet eettrienn et rdmmnoacneet que celle-ci siot assurée sur un srpupot matériel.

Les pateirs fniext cmome oitebjcf que dnas les 3 ans de durée de l'application de l'accord au monis 60 % des salariés de puls de 45 ans arount bénéficié d'un ereeitntn de deuxième parite de carrière.

#### 2.1.2. Balin de compétences

Aifn d'encourager la définition d'un preojt perfonsonil puor la deuxième ptaire de sa carrière, après 20 ans d'activité psrolslenniofee et, en tuot état de cause, à cempotr de son 45e anniversaire, tuot salarié vartoonlie bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miunimm de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences. La dltauoigvn des résultats du bialn de compétences relève de la liberté du salarié concerné.

La psire en cgarhe financière du blain de compétences est assurée, en priorité et à la dndaeme du salarié, par le diiosptif du doit iendividul à la formation. Il pourra également être pirs en cahрге au trite du congé iividunedl de formation.

#### Article 2.2 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

La foaitomrn pellnrsonioesfe est un ouitl eienssetl dnas le développement des compétences. Elle ctinosute un ffaceur déterminant puor ausrser une réelle égalité de tnetaeirmt ertne les salariés dnas l'évolution de luer qiaiucluoiaftn et de luer carrière.

Soucieuses de mieux proumioovr le rercuos à ces dsifsoptiis puor les picbls ciblés, les peirtas stgaeirans décident que les salariés de 45 ans et puls représenteront cauqge année au mnios 20 % de l'effort de fotroiamn de la branche, en priorité, au ttrie des dposofitis prévus aux atelrcis 2. 2. 1, 2. 2. 2, 2. 2. 3 et 2. 2. 4 du présent accord.

##### 2. 2. 1. Droit ividnuedil à la fortoaimn

Les pearits repneallpt que l'article 8. 1. 3. 5 de la ctovonienn cletiolcve de l'assainissement et de la mcnnanaitee irtlisneldue rtiiaef au dirot idinveiul à la ftomiaorn (DIF) prévoit que srenot prioritaires, seul que siot luer neaivu de qualification, les salariés de puls de 3 ans d'ancienneté et les salariés de puls de 45 ans.

Le salarié de 45 ans et puls puet abdeonr de pelin droit, au myeon de ses doirts au DIF, une aotich de fomirotan pfoesrnosllniee déterminée en acocrd aevc son eyoelpmur lros de l'entretien de deuxième prtiae de carrière, aifn de lui peettmre d'être pelnmneiet acuetr de son prouacs professionnel.

##### 2. 2. 2. Paln de fmarootin

Il est appelé que l'article 8. 1 de la cntiveoonn cvclitloee nnitaaole de l'assainissement et de la mtecnniaae ituersillnde fxie parmi les oebcftijs partrieirios l'incitation à l'élaboration de plnas de fotiormn annuels, vrioe pluriannuels, dnas chuqae erpnrisete meattnt l'accent sur le metniian dnas l'emploi et la deuxième ptraie de carrière des salariés de 45 ans et plus.

##### 2. 2. 3. Période de psnoafiralteoisn

La période de pssoiarietnlnaofn citnurboe au mntiiean dnas l'emploi des salariés de 45 ans et puls et les mtovie dnas la définition de la deuxième parite de carrière.

La période de paaoeofilonsnrstns visée à l'article 8. 1. 3. 3 de la cievnnootn cceovtllle naliotane de l'assainissement et de la mannnatiee iltldsruiee est ortuvee en priorité aux salariés des pimeerrs naviuex de qualification, aux salariés de puls de 45 ans, aux salariés en stiaution de mobilité asniï qu'aux salariés en satiitun de rsoieorcven psenfolnreisloe ou accédant à de nlloeveus fonctions.

##### 2. 2. 4. Vidailaton des aqicus de l'expérience

La vtlaaidon des aiqucs de l'expérience (VAE) pmeert à chuqae salarié de fiare veldair au cours de sa vie plneofsenroile les aqicus de son expérience, nommatnet professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme. La VAE est un oitul en vue d'élargir le cmahp de compétences des croolbtlauraes et de ftcliaier luer mobilité professionnelle.

En conséquence, tuot salarié sonier jafiisutnt d'une durée malnmnie d'activité pslfnoeserniloe de 3 ans en rropat aevc la cctiitaeiforn recherchée qui shaoutie s'engager dnas le ditispositif de la VAE prruoa bénéficié, sur sa dmdaene et en priorité, des informations, des cnsieols et de l'accompagnement de l'entreprise, ntenmmoat dnas ses démarches et la cittotniousn de son dossier.

#### Article 3 - Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le terfnstrat des ccsenniaonsas enrte générations est une nécessité et un aotut puor le miinetan d'un huat neviau de compétences dnas les métiers de l'assainissement et de la mcitnaanene industrielle.

La pirqutae du ttaourt ou de ttoue ature modalité de traisminsosn des saviors et des savoir-faire est de ntraue à cirbeuntor à la réalisation de cet objectif.

Le toaturt diot être conçu et mis en ouvere de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de cnnnoaiceasss enrte le salarié chargé de ctete msioisn et le salarié bénéficiaire.

Aifn de forevsiar le développement du touartt et velleir aux intérêts de tetuos les parties, les esrrinptees cfonorinet ctete msioisn à des salariés vttooiaers et aanyt une légitimité psolofenilrse fondée sur une expérience reconnue.

Les pietars ceonvinnent qu'au moins 50 % des salariés bénéficiant d'une fiatrmoon de tureuts dovrnt aovir 45 ans et plus. Cet oitjcbef srea mesuré au regard d'un itieanuocrd intégré au sien du rpopart aneul de brchane et prévu à l'article 7 du présent accord.

Cnietocsns de l'importance de l'implication des trutues au sien de l'entreprise, les petiras srtingeaïas du présent aocrd s'engagent à oivrur des négociations rtvaeïis à la rnsaacioscneene cevntnnoloneïle de cette implication.

#### Article 4 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

L'objectif chiffré reetnu par la brachne en matière d'aménagement des fnis de carrière et de tstaoinrn enrte activité et rrtiraee cnsistoe à promouvoir, auprès des salariés de 55 ans et plus, au monis une fios par an et au meyon d'un otitul d'information le dostipiisf prévu à l'article 4.1 ou 4.2 du présent accord. L'indicateur de sivui des aioncts est prévu à l'article 7 du présent accord.

##### Article 4.1 - Aménagement du contrat en fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Conformément à l'article 19 de l'accord ntoianal iofnsnepreesnrotil du 13 octbroe 2005, les salariés de 55 ans et puls qui le staoniehut bénéficient, en acocrd aevc luer employeur, d'aménagement de lrues hriraoes de travail, y crmopis suos frome de tmeps partiel, organisé sur la semaine, le mios ou l'année.

##### Article 4.2 - Transition emploi-retraite

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les salariés de 55 ans et puls poronrut à luer ddnaeme bénéficier d'un ereintetn aevc luer supérieur hiérarchique ou la pnsreoe en crahge des rrscoueses haumiens dnas l'entreprise aifn de préparer la trniioastn emploi-retraite et d'évoquer d'éventuelles mureses d'accompagnement (bilan santé, segats de préparation à la retraite...).

A cette occasion, les salariés pduiorornt les ianrtfonoims qui luers snot fierouns par les régimes de la sécurité sliacoe aequluxs ils ont cotisé et les casiees de rtraitee complémentaire. Cet eierttnen puora être renouvelé une fios par an dnas les mêmes conditions.

#### Article 5 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les paeittraens siocaux rlenepalpt luer achmentaett aux giusetnos de santé, de sécurité et de cndiinoots de trivaal au sien de la bacrhne psinlrnrfseloe de l'assainissement et de la mnaecnatie industrielle.

Les acoitns rveteïas à la prévention des rseuiqs pfoersielonens dnas notre psesfiroon ont contribué à la ditnmuioin du nmrobe d'accidents du travail. Il est rappelé que, dptieus quleeuqs années, le tuax de fréquence des anccdteis du tvriaal n'a cessé de diminuer. Le drineer bialn anenul de bhcnare indquie nmmtnoaet que ce tuax est passé de 52,72 en 2007 à 35,5 en 2008.

Toutefois, la psrie en cpotme du vneslslieimet des salariés diot icentir à la msie en ouevre d'actions spécifiques retilaves au sivui de la santé des salariés et à l'ergonomie des ptooes de travail.

Ces deux types d'action frarivneoot l'atteinte de l'objectif de minietan dnas l'emploi des salariés de 55 ans et plus, visé à l'article 1er du présent accord.

Article 5.1 - Mise en place d'une visite médicale annuelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, les parties au présent accord s'entendent sur 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 diagnostics confondus. A l'occasion de cette visite médicale, le médecin du travail pourra prescrire des examens complémentaires tels que prévus dans les cas de surveillance médicale renforcée.

Cette visite médicale est l'occasion de vérifier si le salarié est médicalement apte à son poste et de proposer, éventuellement, des aménagements du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Conformément à l'article 1er de l'accord de 2009, le médecin du travail contribuera à atteindre l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Un suivi régulier de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail favorisera une meilleure prévention des risques professionnels au sein de la branche.

*(1) L'article 5-1 relatif à la visite médicale annuelle est exclu de l'extension en ce que, par sa généralité, il est contraire à la politique de santé au travail telle qu'elle résulte des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail et dont il découle que la mission médicale des examens médicaux a pour effet une contamination du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son activité en milieu de travail et de ses activités de prévention des risques professionnels des salariés.*  
(Arrêté du 20 avril 2010, art. 1er)

Article 5.2 - Ergonomie des postes de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les professionnels saouix s'entendent sur la nécessité de la mise en œuvre de mesures 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 FSNA a déjà entamé des démarches en ce sens auprès d'acteurs institutionnels, ce qui s'est notamment traduit par la signature, avec la Csisae nationale d'assurance maladie, d'une convention relative à l'objectif de 2009.

Il est convenu de saisir la commission mixte et sécurité de la FSNA 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 doublé avec le partenariat 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La mise en œuvre de toutes les actions vise à favoriser le succès de la mise en œuvre de toutes les actions de sensibilisation et de communication.

Dans cette perspective, les parties s'entendent sur la mise en œuvre de toutes les actions de sensibilisation et de communication de la branche relatives à l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les entreprises s'assurent également que les professionnels de santé sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Conformément à l'article 12 de l'accord national relatif à l'adaptation des salariés aux évolutions de leur métier et de nouvelles possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises encouragent dans les entreprises à adresser aux représentants du personnel, en vue de leur détermination sur le plan de formation pour l'année à venir, les formations relatives aux métiers concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge.

Article 7 - Indicateurs de suivi des actions réalisées  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Article 7.1 - Le bilan annuel de branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin de mesurer les effets des mesures prévues au présent accord, les parties s'entendent sur la mise en œuvre du rapport annuel de branche, d'indicateurs précis sur la situation des salariés de 45 ans et plus au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur l'année N et l'année N - 1.

Ces données sont les suivantes :

? maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus :  
? répartition des effectifs par classe d'âge (45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans, 65 ans et plus) ;

? structure des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle ;

? répartition des effectifs par classe d'âge (moins de 25 ans, 25-49 ans, 50 ans et plus) ;

? structure des effectifs par sexe et par secteur d'activité ;

? structure des effectifs par catégorie professionnelle ;  
? répartition de l'évolution des carrières professionnelles (entretien professionnel de deuxième priorité de carrière, bilan de compétences) ;

? répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les bénéficiaires : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 ans et plus) ;

? structure par sexe et par catégorie professionnelle ;

? développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, VAE) ;

? répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les bénéficiaires : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 ans et plus) ;

? structure par sexe et par catégorie professionnelle ;

? mise en œuvre des savoirs, des compétences et développement du savoir :

? répartition des bénéficiaires de formations de toutes natures par âge avec notamment la formation : 45 ans et plus) ;

? répartition des bénéficiaires par catégorie professionnelle ;  
? aménagement des finis de carrière et transition entre activité et retraite ;

? nombre de bénéficiaires de 55 ans et plus informés ;

? répartition des bénéficiaires par catégorie socioprofessionnelle.

Des données plus détaillées seront fournies sur demande de la commission nationale paritaire de l'emploi de la branche, à partir d'un panel représentatif d'entreprises.

Article 7.2 - Rôle de la commission paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de la branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est demandé à la commission paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de procéder à des études sur l'évolution des métiers de la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, sur la place des salariés en leur sein. A partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, devront, d'une part, être identifiés les compétences et, d'autre part, être proposés des diagnostics et des actions.

Article 8 - Formalités  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Article 8.1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord s'applique aux entreprises ayant 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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

menmot que le dépôt, le présent accord free l'objet d'une demdane d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la ftaoirmon plfrsieonleonse (DGEFP).

Article 8.3 - Extension, entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrcod free l'objet d'une dandmee d'extension dnas les cononidits fixées par le cdoe du travail. Son entrée en viuuger iretinvenrda le 1er javnier 2010.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le vnseisillmiet de la puaoipoin constaté dupies puisreuls années, associé aux réformes législatives ssecveucss aynat puor oejbt le mietnian dnas l'emploi des salariés, se tiraurda nécessairement par une atgmioautenn conséquente de la prat des salariés de 50 ans et plus.

Les aercuts de l'assainissement et de la manningcaete ildiulrstene snot ctincnoess de ctete satouiitn et décident de metre en ourvee une piotilque de bncarhe sur l'emploi des seniors. Ces dreneris cennenvoient qu'une aoitcn ecfacife n'est psblsoie que si elle est accompagnée d'une évolution des représentations socioculturelles.

## Avenant n 18 du 16 octobre 2009 à l'annexe IV relatif au contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	Fédération Frcoe Ouvrière du trsroapnt CGT-FO ; Fédération générale des topstrrans CTFC ; Fédération de l'encadrement de la dtiiorstbiun de l'eau et de l'assainissement CFE-CGC ; Fédération nnialoate des saicydtns de tosrtprnars CGT.

Article 1 - Contrat à durée déterminée à objet défini  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Il est intégré à l'annexe IV de la cveonontin ctcvoellie noltaanie de l'assainissement et de la menantnciae irdstlineue rtvileae aux disopniitoss particulières aux cdreas un aitrclre 8 rédigé cmmoe siut :

« Atrcile 8  
Contrat à durée déterminée à oejbt défini

Dans les erepiternss visées aux alciters 1. 1 et 1. 2 de la ctonveonin ceicvltoe nltitnaoae de l'assainissement et de la mcniteaanne industrielle, il puet être conclu, conformément aux dpiniosisots légales, des ctraotns intituls crantot à durée déterminée à oejbt défini.

Le cnotrat à durée déterminée à oejbt défini ne puet aiov ni puor oejbt ni puor eefft de poovrur dlmneurbeat un epomli lié à l'activité nmrloae et pntaermene de l'entreprise.

Est autorisée à nlorcuere des caonrtts à durée déterminée à oejbt défini totue enrpeirtse visée au présent article, dnot l'activité cuniodt à rtecercer puor les rsanois et petjros savnuits :

? démarrage ou développement d'une novevule activité sur une znoc spécifique en Frcaen ou à l'étranger ;  
? centrairhs de démantèlement ou de réhabilitation de siets isenuidlttrs ;  
? gsotien norairtsie de cotanrts de mnianacnete industrielle.  
Peuvent cuolcrne ce cortant les penrosnes qui snot engagées

Le présent acrcod s'inscrit dnas le cadre de l'accord nntoaiail itpnefniesnoerorsl du 31 octbroe 2005, du paln niatanol concerné sur l'emploi des sneoirs 2006-2010 et de la loi de fcnemneniat de la sécurité soclaie puor l'année 2009.

D'une durée de 3 ans, et élaboré à partir des données siloecas de la branche, cet aocrcd ienitevnr également dnas un coxtenne général d'évolution de ses métiers et s'intègre dnas une démarche de gsioetn prévisionnelle des elpoims et des compétences dnot il ctutnsioe un élément important.

Au rgaerd de l'importance accordée à ce suejt par l'ensemble des petneaairrs scauiox de la branche, il a été cvennou que le matiinen dnas l'emploi, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation, l'accompagnement dnas les fnis de carrière, la taniirsomsn des savoirs, des compétences et le développement du truoatt des salariés senrios citnttusoet les aexs de tvrail rutnees par la branche. Puor cucanhe de ces aointcs ont été prévus, d'une part, des ojticfbes à aetritnde et, d'autre part, des ideicnuarts auenlns de suvii regroupés à l'article 7 du présent accord. Les perrrtaaneis sucaiox ont également souhaité itorduirne des dpstinsois retvleais à l'amélioration des ctidninoos de trvail et la prévention des sioattinus de pénibilité anisi qu'à la siitbalesosniin et à la communication.

Le succès des meeruss coeutenns dnas cet aocrcd est subordonné à l'implication et à l'engagement de tous. Les paenarirts saouix cnnnoivent de la nécessité de veleilr à l'exclusion de ttuoe fmroe de dcitramniosin à l'égard des salariés seniors, tnat hmemos que femmes. Au contraire, luer expérience, luer saivor ainsi que luer savoir-faire ciunttsonet des atouts puor l'entreprise.

puor ouecpcr un elpmoi classé au mnios en catégorie cdare nivaue V de la ciflitacioasn prévue par la cneovinotn ceilvlctoe nialotne et ses annexes.

Ces ctttrnaos sernot cculnos puor une durée miilmane de 18 mios et une durée mxalimae de 36 mois.

L'employeur veillrea à compléter la fitoomarn du trutialie du cratont nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié tuiralite du craotnt à durée déterminée puor oejbt défini bénéficie, dnas les mêmes ciitnondos que les auters salariés, des aocitns de ftrmaoin prévues dnas le paln de fmooratin de l'entreprise. Les patries seiantriags reenllpapt que l'intéressé bénéficie d'un dirot iidvduein à la fmtiaoron conformément aux dpntisiosis légales et conventionnelles.

Au cuors de ce contrat, au mions un blian est réalisé aevc le tatiluire du CDD à oejbt défini. Ce blian pemret de farie le point sur l'exécution des taurvax confiés et des éventuels bsonies de foainmrots nécessaires à la bnnoe réalisation du contrat. Il a également puor oejbt de mtainier l'employabilité du salarié concerné et d'assister ce deirner dnas une démarche de reclassement, vrioe de vdaloiatn des acquis de l'expérience. Cet eirtneetn proua nonmaemt ivneiternr au moemt du délai de prévenance aifn de mloeiibr les moyens doiblenisps puor oernigsar la suite de luer prurcoas professionnel.

Pendant la durée de son ctnaort à durée déterminée à oejbt défini, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche dnas l'entreprise en CDI sur tuot potse coenardpnsrt à sa qtcfoaiuilan et à ses compétences. En conséquence, liedt salarié puet aivor accès aux potses à priouvor au sien de l'entreprise.

Une fios par an, l'employeur iornmfe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penorsenl sur le nrmboe de cnaortts à objet défini clnocus dnas l'entreprise, les mftois de rceorus à ce tpe de cantot asni que, le cas échéant, sur les peotrys envisagés de neuavuoxt ctttrnaors de même type.

Ce ctaortnt purroa être ropmu conformément aux dosositiinps légales.

A l'issue du contrat, l'empoyeur devra veres une indemnité prévue par les ditsoosinps légales. De plus, dnas un délai de 3 mios sivanut la fin du CDD à objet défini, liedt salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas l'entreprise. Aifn de poivour excercer ce droit, il puet se faire comeminuqr par l'entreprise la ltise des psetos à proovvir caespdonrnrt à sa qcuatfiioialn et à ses compétences. »

Article 2 - Application de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Article 2.1 - Portée. □ Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises redevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'assainissement et de la branche industrielle.

Article 2.2 - Durée  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.3 - Notification. ? Dépôt  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales,

## Accord du 3 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FSNT CGT ; FGT CTCF ; FEDA CFE-CGC ; FNT CGT-FO.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

S'inscrivant dans le programme 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 sécurisation des parcours professionnels et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de financement des parcours professionnels et de favoriser la qualification et la mobilité professionnelle des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi, 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 masse salariale des entreprises à la formation (plan de formation, financement de la formation professionnelle 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 formation professionnelle sera être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la branche industrielle ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif de maintenir l'équilibre existant entre les différents successeurs de financement des parcours professionnels que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

## Article 1 - Modalités de la répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Les partenaires sociaux 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

notifié aux organisations syndicales représentatives. Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 2.4 - Entrée en vigueur. ? Extension  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour l'application des dispositions (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :  
? 50 % du montant total imputés sur les fonds de la formation professionnelle ;  
? 50 % du montant total imputés sur le plan de formation.  
La part relative au CIF sera traitée conformément par le FONGECIF.

## Article 2 - Adaptation des dispositions conventionnelles de branche

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Parallèlement, les partenaires sociaux ont convenu d'ouvrir dès début 2010 des négociations en vue d'adapter les dispositions conventionnelles aux nouvelles législations afin de rendre la négociation de branche plus efficace. Les partenaires sociaux s'engagent à revoir prochainement les modalités des accords au titre de la négociation collective (définitions, accès et périmètre en charge).

Elles s'engagent à ce que cette adaptation des dispositions conventionnelles 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 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

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

### 3. 1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises redevant du champ d'application défini par les articles 1. 1 et 1. 2 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'assainissement et de la branche industrielle.

### 3. 2. Notification. ? Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

### 3. 3. Extension. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain du jour du dépôt du présent accord.

### 3. 4. Durée



Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il sera renouvelé tacitement et de plein droit à l'expiration de l'une ou

l'autre des parties notifiée dans les 2 mois précédant l'échéance du terme de l'accord.

## Avenant n 20 du 25 mars 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FGT CTFC ; FNT CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

L'article 14 de l'accord n° 11 du 11 juin 2008 crée un mécanisme de portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prime en cas de départ par le régime d'assurance chômage.

Les prestations seingtraas au présent accord comprennent de manière en œuvre, dans le cadre de la convention civile nationale de l'assainissement et de la maintenance insalubre (CCNAMI), ce mécanisme de « portabilité » en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

### Article 1er - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

Il est intégré un article 9.2.2.3 à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance insalubre rédigé comme suit :

#### « Article 9.2.2.3

Maintien des droits de prévoyance complémentaire

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prime en cas de départ par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de

## Accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FNST CGT ; FGT CTFC ; FNT CGT-FO.

Article 1er - Rôle de la commission paritaire de validation

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

La commission paritaire de validation a pour mission de valider les accords 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 contractuelles applicables à l'exclusion de tout contrôle d'opportunité de l'accord.

### Article 2 - Organisation de la commission paritaire de validation

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

#### 2.1. Composition et rôle de la commission

La portabilité des droits de prévoyance complémentaire est mise en place dès les conditions 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 de santé mise en place dans l'entreprise. Les bénéficiaires de ce droit peuvent en faire demande dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, du décès du salarié ou, le cas échéant, suivant la fin de la période de maintien des droits de prévoyance complémentaire prévu par le présent article. »

### Article 2 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

#### Article 2.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

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 2.2 - Notification. – Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain de son dépôt.

#### Article 2.3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2010*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions fixées par le code du travail.

La commission paritaire de validation comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un membre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants salariés et d'employeurs doivent faire connaître au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

#### 2.2. Présidence et secrétariat de la commission

La présidence est assurée par le président de la commission salarié de la FSNA ou par un représentant nommé désigné.

Le président de la commission présidera les réunions de la préparation et de la tenue des réunions.

La commission est domiciliée au siège de la FSNA 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 les transmettre aux membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise demanderesse.

### Article 3 - Fonctionnement de la commission

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

#### 3.1. Sièges de la commission

L'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation.

L'employeur saisit d'un accord soumis à validation la

ciimoosmsn piaitarre de vaiadioltn par ltrete recommandée avec accusé de réception.

Le croreuer de ssaniie diot cmrtpoeor les éléments snutavis :

? une fiche signalétique inqnuadiat la raosin soliaice et l'adresse de l'entreprise, le nom du représentant légal, l'effectif de l'entreprise calculé conformément aux dpoosisniits du cdoe du tarival et la nutrae de l'institution représentative du pneornsel au sien de lluqlaee l'accord a été signé ;

? un exearlpime signé de l'accord ctloceif suimos à vaoditlain ;  
? une cpoie du procès-verbal des dernières élections des représentants du penenrsol ;  
? une ciope de l'information prévue à l'alinéa 1er du présent article.

La tmosisaisrn du dseisor cemolpt au secrétariat vuat ssiniaie de la cmomioissn et déclenche les délais prévus à l'article 3.2 du présent accord.

Le secrétariat arusse la caouniomcitmn didut dseisor auprès des meemprs de la cmoissimon pitarirae de validation, par croreuer ou par courriel, au miniumm dnas un délai de 15 jours aanvt la tneue de la réunion.

### 3.2. Réunions et décisions de la commission

La cosimmosin diot se réunir dnas les 2 mios snuviats sa saisine. La cosiosmmin diot se poneocnrr sur la validité de l'accord dnas les 4 mios saviunt sa saisine. Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, à défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

L'accord est validé si, au sien de chqaue collège, la majorité des viox des mmbres présents y est favorable.

La cosoimimsn émet un procès-verbal de vlotiaadn ou de non-validation de l'accord cicoletif qui lui a été transmis.

Article 4 - Suivi de la négociation collective dérogatoire  
*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

La coisomsmin pratraiie de voilitdaan tmerrtsatna cahque année à la commiisosn soialce pariatirie un blain des adcrocis signés.

Article 5 - Dispositions finales  
*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

### 5.1. Portée. ? Camhp d'application

## Avenant n 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNST CGT ; FNT CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

Les prraaneetis sucoiax de la brnhace catnnssoett que les cedos NAF (nomenclature d'activités française) visés dnas la ctionovenn cctilloeve nliitnaoae de l'assainissement et de la mnacnaentie ilruisIndete du 22 mai 2002 ont fiat l'objet d'une mitcoadofiin en 2008.

En effet, dnas les crdae d'une hinraotoisman européenne, l'institut niaoantl de la siiatustqte et des études économiques (INSEE) a procédé à un cnaemgneht de la nlctanmrueoe des activités françaises aifn nanmtoet de l'adapter aux évolutions technologique, économique et sociol des entreprises.

Aussi, les osrigtinaoinas saanrietigs cneivnoent d'actualiser les références cneionoleelntnvs conformément à la nlvoeule ncmranuolte des activités économiques en vigueur.

Article 1er - Nouvelles références à la nomenclature des activités française  
*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

Le présent arccod s'applique snas réserve à l'ensemble des etpersniers ranvelet du chmap d'application défini par les ailertcs 1.1 et 1.2 de la coenvtinon cloiltceve naalniote de l'assainissement et de la mennintacae industrielle.

### 5.2. Durée

Le présent aroccd est ccnlou puor une durée indéterminée.

### 5.3. Notification. ? Dépôt

Le présent acrcod sera, conformément aux dpssoiitonis légales, notifié aux onosaginrtias selinaycds représentatives et frea l'objet d'un dépôt.

### 5.4. Entrée en vigueur. ? Extension

Le présent acrocd frea l'objet d'une dmadnee d'extension dnas les cdnitooins fixées par les artielcs L. 2261-19 et sitvanus du cdoe du travail. Il s'appliquera le lnideeamn de la piruaothn de l'arrêté d'extension au Jnaruol officiel.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

La bahcnre de l'assainissement et de la meaanicntne iitdlsuenrle est caractérisée par l'existence de nemrsouebis petiets et menyenos entreprises. Les sytidcans représentatifs, dnol le rôle est poamiirdrl dnas le dioanme de la négociation collective, ne snot pas présents au sien de tuotes les esterpiners de la branche. Les parites signataires, sueueocsis de puimorvoor le dlouigae social, etenndnet fravieosr le développement de la négociation ctovlielce au niveau des einrepsrtes de la branche, qellue que siot luer taille.

Aussi, les ptrneireaas sociaux entendent, par le présent accord, pttmreee la négociation ceictvlloe d'entreprise avec les représentants élus du psronenel dnas les erisprentes dépourvues de délégués syndicaux.

L'article 1.1, dnreeir alinéa, de la cotiveonnn celvlicoe nonliaate de l'assainissement et de la mnicteanane iinudetrslle est modifié cmoe siut :

« Les activités ci-dessus snot classées en général dnas les ruqreibs 37. 00Z, 38. 12Z ou 81. 22Z de la nectlnraumoe des activités économiques en vigueur. »

Article 2 - Application de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2010*

### 2.1. Portée. ? Champ d'application

Le présent aenvnat s'applique snas réserve à l'ensemble des eptinesers rlaevnet du cmahp d'application défini par les alitrces 1.1 et 1.2 de la cnvotineon ctecolivle naalinote de l'assainissement et de la mnintaaece industrielle.

### 2.2. Durée

Le présent avanent est coclnu puor une durée indéterminée.

### 2.3. Notification. ? Dépôt

Le présent aenvnt sera, conformément aux dsiopositnis légales, notifié aux osoiiaagntrns seyindacs représentatives. Au trmee d'un délai de 15 jorus à cpmeotr de cttee naicotitfon et à défaut d'opposition, le présent aenvnt frea l'objet d'un dépôt

auprès des services cantreaux du ministère chargé du travail conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

## 2.4. Entrée en vigueur. ? Extension

Le présent avenant fixe l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

# Accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FNST CGT ; FGT CTCF ; FNT CGT-FO.

Article 1er - Diagnostic d'entreprise et définition de valeurs de référence

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la mécanique industrielle, il paraît difficile de définir au niveau de la branche des valeurs de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les pratiques sèches sont cotées de la nécessité de porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

A titre indicatif, est placé en annexe II du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

Article 2 - Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les parties conviennent que la poursuite de progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduit notamment par une forte densification des équipements de production qui ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant ainsi l'impact des risques d'exposition. Pour autant, les pratiques restent nombreuses de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la production et un suivi de l'exposition.

Article 2.1 - Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les opérateurs du secteur ont conscience de la diversité des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier?) ce qui peut entraîner des poly-expositions à des facteurs de pénibilité. Les pratiques sèches de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être mise en œuvre 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 mécanique industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. A l'initiative des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les pratiques 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 entreprises sous le nom de données de référence de cet outil ainsi que le nombre de retours demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 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 III du présent accord. Il appartient aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information est communiquée aux entreprises sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessité 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mises en œuvre 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 limiter les risques de pénibilité.

Des formations sont mises en œuvre 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 pour éviter les risques de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation « prévention et sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la mécanique industrielle.

Ce document devra être communiqué aux organismes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de participation de la formation.

Ce document sera communiqué chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail interne de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce document de formation, sur les dates ainsi que sur le nombre de retours 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les parties conviennent que l'accès à la mobilité professionnelle au sein d'une entreprise peut permettre de financer une exposition nouvelle 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 des 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 les éléments suivants :

- ? une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper ;
  - ? une période de formation professionnelle ;
  - ? une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.
- L'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la

bcnrhae élaborera un outil penttermat d'aider les eesetrpms à ongraiers les purcaros professionnels. Aifn de fviesroar le tnsferret de compétences ernte les différents métiers de la branche, cet oiutl dreva référencer l'ensemble des fmaonrtios nécessaires à l'exercice de cuhacn des métiers cuertovs par la branche.

Il srea communiqué cqhaue année, aux pieanraretos socaux de la branche, le nmbore de pnnoseres aanyt bénéficié d'un porruacs pnsreoeofnsl mis en ?uvre par les ersepniets du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suvii snot indiquées à l'article 6 du présent accord.

#### Article 5 - Amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les pterais signriateas conttsanet qu'une millreuee oistagniaron du tvarial puet cruitonebr à réduire les rsqeius de pénibilité. Cela puet passer nmmaomtet par la msie en apiapticoln de pepricnis oniasraigtoenns satvinus :

- ? sensibiliser, infomer et feormr les salariés sur les différents ftucares de pénibilité ;
- ? rédiger les procédures aecabpllips à l'ensemble du psnorenel ;
- ? orgsiaenr le travail, les pinngnlas des équipes ;
- ? svuire et elxpeotir les dendaems des salariés ;
- ? ineetidfr les dmneyteniftcnoss et définir des solutions.

#### Article 6 - Indicateurs de suivi des actions réalisées

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Afin de meurser les efttes des meruses aivtces fginarut au présent accord, les peaerairnts sacoux se donett d'indicateurs puls précis sur la prévention de la pénibilité au sien du seecutr de l'assainissement et de la mtncanciae industrielle. Ces iaueidcrtns de suivi, tismrans chauqe année snot les suanvits :

- ? réduction des poly-expositions aux fuartecs de pénibilité :
- ? nmorbe de cmaiaouomtncls et de dademens de l'outil de cnsoisnanae des rieuqs ;
- ? nrobme de cnomumacniotis sur le rpeapl des oblogjaitns légales ;
- ? répartition des eisretrnps dirtinaeatses par tialle d'effectifs ;
- ? développement des compétences :
- ? nmrobe de cnmamouoinctis et de deaedmns du gdiue « offre de famotoirn prévention et sécurité » ;
- ? répartition des etnierperss deiaitsrantes par talile d'effectifs ;
- ? mitneian dnas l'emploi et prévention de la désinsertion pionslelefronse des salariés exposés aux fuatercs de pénibilité :
- ? nomrbe de proensnes anyat bénéficié d'un prraocus pesesofoinnrl structuré ;
- ? répartition par CSP, âge, sxee et ancienneté ;
- ? reutor des bnnoes ptiquaes des eesnrtpiers de la bhnrace dnas le dinoame de la prévention de la pénibilité.

#### Article 7 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Outre la fiunrtore des idratnuecis prévus à l'article 6 ci-dessus, les petiras ceneoivnnt de se réunir une fios par an aifn de friae un pniot sur l'application du présent aroccd et son ipmcat dnas les entreprises.

#### Article 8 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

##### Article 8.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent accord s'applique aux eserrenptis raenvlet du cahmp d'application défini par les alcertis 1.1 et 1.2 de la ceinvotnon cvoiectllte ntoilaane de l'assainissement et de la miacetanne industrielle.

##### Article 8.2 - Notification et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent accrod sera, conformément aux dtosioinspis légales,

notifié aux oaiioartngnss sicldynaes représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcotriein générale du travail.

Article 8.3 - Extension. – Entrée en vigueur. – Durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent arccod frea l'objet d'une damende d'extension dnas les cdointoins fixées par le cdoe du travail. Son entrée en vuuegjr idrernnievta le 1er jineavr 2012 et sa durée est fixée à 3 ans.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Les cdonintois de tvraial snot une des copatsnomes de la santé du salarié et il cienovnt de minietanr ce dreein dnas un état que l'environnement poenfoserinl ne diot pas affecter.

Les actures de l'assainissement et de la matineance idsillnturee snot ctcnsoeis de la nécessaire psrie en cmpote des qtnusoeis de santé de lerus salariés. Aussi, des efortfs ont été eipretrns en matière d'ergonomie des postes de taaivrl aifn que les outils, matériels et dstpfiisois peuinss être utilisés aevc le mauximm de cnofort et de sécurité.

Cependant, ces derriens roineesncsnat que les métiers de la bnrrache pneuevt eorcne doennr leiu à une eiioospxtn à un ou psureiuls faecturs de pénibilité.

Il est dès lros décidé de mtrtee en ?uvre une plutioqe avctie de prévention de la pénibilité au neiyvu de la bhacrne aifn de la réduire là où elle existe. Au neivau des enpteiesrrs et lorsqu'ils existent, les CHCST ou à défaut les délégués du penreonsl snreot ptraie ptnrenae dnas la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cdare de la loi patron réformé des rtieetars du 9 noverbme 2010 et en puritliciaer dnas un ctenotxe d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de 3 ans et élaboré à piartr de l'expertise et des rourtes d'expérience des polseofnesrnis du secteur, cet arccod vsie à appoetr aux salariés et aux enirsepets de la barcnhe le cadre nécessaire pneatmrtet d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il proua s'enrichir chauqe année situe aux consatts opérés dnas la branche.

Au rrgaad de l'importance accordée à ce sjuet par l'ensemble des paaeternnis soiucaux et pannret en compte la diversité des situnatios de travail, il a été connveu de reeintr cmome aexs de tvarail les thèmes sutniavs : la réduction des poly-expositions aux fracteus de pénibilité, le développement des compétences et des gofticualians et l'accès à la formation, l'amélioration des cotnoiinds de tavail d'ordre ogiaanonetsrnil ansii que le meintan dnas l'emploi et la prévention de la désinsertion pnrnelssooliefe des salariés exposés auitxds facteurs.

Pour chcanue de ces actions, ont été prévus d'une part, des ocebtfjis à aetrnitde et d'autre part, des iiaecdnuts aunlens de siuvi dnnt les modalités snot définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des oteicfjbs et iueitcanrds de suivi par dmanioe d'action fnot l'objet d'une présentation synthétique à l'annexe I de l'accord.

## Annexes

### Article - Annexe I : Synthèse des thèmes, objectifs et indicateurs de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Réduction des poly-expositions aux fureacts de pénibilité		
Action	Objectif	Indicateur de suivi

Connaissance et suivi des fractures risques	Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution. Elaboration d'une matrice emploi/exposition à l'ensemble des adhérents.	Nombre de connaissances et de données de l'outil de connaissance des risques. Nombre de connaissances sur le rôle des obligations légales. Répartition des intervenants par type d'effectifs.
Traçabilité des risques	Créer les conditions de suivi du parcours des salariés et de leur exposition aux risques (ex. : fiche individuelle de suivi).	Nombre de données et de données du modèle de fiche individuelle de suivi. Répartition des intervenants par type 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. Elaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à l'ensemble des adhérents.	Nombre de formations du catalogue sur l'offre de formation « prévention et sécurité ». Répartition des intervenants par type 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. Elaboration d'un kit à l'ensemble des adhérents.	Nombre de parcours professionnels du kit et répartition des intervenants par type d'effectifs. Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe.

Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de préférence
Manutentions manuelles de charges	« On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soulevage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).	Les préférences suivantes sont considérées 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 kg qu'à condition d'y avoir été renvoyé 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 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une bute ou supérieure à 40 kg, botte comprise. La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine.

## Article - Annexe II : Seuils de référence et aide au diagnostic d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

### Contraintes physiques marquées

<p>Postures pénibles définies comme l'effort forcé des aortaluronicits</p>	<p>Les peoursrts pénibles définies commoe piioston forcée des aoiutrctilnas snot pailpneremict cleels qui cmoteport des angels extrêmes des airnatciouts (ex. : le bars au-dessus de la lgine des épaules est une porsute extrême puor l'épaule). Cependant, le mnieaitn de pioisotn (s) aalrcutirie (s) danurt de lgneous périodes générale des craenontits piyeqsuhs llaceos (posture des bars snas appui, miitanen prolongée d'une ptsruoe aouripcce ou le dos penché en anvat ?) et globelas (station stqutiae prolongée).</p>	<p>Les caeotntris putreaosls lrdoues se répartissent en trios gardnes fllamies :  ? les siitaontus fatigantes, qui regroupent, puor puls de 20 hreus par semaine, la sttioan douebt prolongée, les piétinements anisi que les gseets répétitifs à cdacnee élevée ;  ? les puotress pénibles : reetsr à genoux, les bars en l'air, acocurpi ou en trooisn puls de 2 hueers par saenime puor caughe caninrotte pasuotrlr ;  ? les coneainrtrts ccriveelas : miietannr une ptsiooin fxie de la tête et du cou puls de 20 hruées par semaine.</p>
<p>Vibrations mécaniques</p>	<p>« Au snes du présent titre, on ennted par :  1. Vitobiarn tnrrmsisae aux minas et aux bras, une vbtrioian mécanique qui, lorsqu'elle est tnrsimsae aux mnias et aux bars cehz l'homme, entraîne des ruqises</p>	<p>Les paramètres peqyushis caractérisant l'exposition aux vtaribinos mécaniques snot définis commoe la vaelur d'exposition journalière aux voiarinbts rapportée à une période de référence de 8 heures.  (art. R. 4441-2 du cdoe du travail).</p>

	<p>pour la santé et la sécurité des travailleurs, nmmomeatt des tlrboeus vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des tbuolres nqeguiurooels ou musculaires.  2. Vtoraiibn tsnimarse à l'ensemble du corps, une vobraitin mécanique qui, lorsqu'elle est trmnissae à l'ensemble du corps, entraîne des rsquies puor la santé et la sécurité des travailleurs, nemnaotmt des lbamigeols et des murmacitaomerists de la cnlonoe vertébrale. » (art. R. 4441-1 du cdoe du travail).</p>	<p>« L'exposition journalière d'un truiiaealvlr aux vranitoibs mécaniques, rapportée à une période de référence de 8 heures, ne puet dépasser les velruas leiimts d'exposition savneutis :  ? 5 m/ s2 (mètres par secdnoe au carré) puor les vribnoatis tamsnresis aux mians et aux bars et 10 heures/ samiene ;  ? 1,15 m/ s2 puor les vntaibiros timrensas à l'ensemble du cpors et 2 heures/ semaine. »  (art. R. 4443-1 du cdoe du travail).</p>
--	--	--

**Environnement pisuyhqe aisergsf**

Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de préférence
------------------------	------------	----------------------

<p>Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées</p>	<p>« Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique est :</p> <p>1. Un agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 du code du travail.</p> <p>2. Un agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sien d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. » (art. R. 4412-3 du code du travail).</p> <p>« On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » (art. R. 4412-60 du code du travail).</p> <p>« Pour l'application du présent chapitre, on entend par :</p> <p>1. Activité industrielle des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont</p>	<p>Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une catégorie d'agents chimiques dangereux par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont catégorielles ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux ne doivent pas être dépassés dans l'atmosphère si tel est que des moyens de prévention ont été mis en œuvre et adaptés à l'agent chimique dangereux.</p> <p>L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la catégorisation qui nous intéresse est celle que représentent réellement nos salariés.</p> <p>En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques particulièrement préoccupants.</p>		<p>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 de quel que soit des agents produits.</p> <p>2. Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sien 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 et qu'il soit ou non mis sur le marché. » (art. R. 4412-2 du code du travail).</p>	
			<p>Activités exercées en milieu professionnel</p>	<p>Dans l'exercice des activités professionnelles réalisées avec ou sans immersion :</p> <p>1. Travaux dangereux exécutés par des personnes soumises à des contraintes physiques et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48 du code du travail, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes.</p> <p>2. Activités réalisées dans d'autres domaines que ceux des travaux mentionnés au 1, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquatiques, médicales, de sécurité, de secours et de défense. » (art. R. 4461-1 du code du travail).</p> <p>« La période considérée par le présent chapitre est la période alvéolaire au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale. » (art. R. 4461-2 du code du travail).</p>	<p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression supérieure à 100 hPa dans l'exercice des activités professionnelles réalisées avec ou sans immersion.</p>

## Rythmes de travail

Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de préférence
Températures extrêmes	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 ?).	Travail au froid : ? 15° C. Travail au chaud : 38° C. Durée d'exposition : 50 % de luer temps de travail.

Bruit	<p>« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C.</li> <li>2. Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail normale de 8 heures.</li> <li>3. Le niveau d'exposition individuelle au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition individuelle au bruit pour une semaine normale de 5 journées de travail de 8 heures. Un arrêté conjoint des ministères chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques. » (art. R. 4431-1 du code du travail).</li> </ol>	<p>Pour limiter le risque de pertes auditives, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB (A) sur 8 heures. Ces actions sont plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB (A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs de la serviette médicale de l'audition, etc. Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles massives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB (C) et doivent être plus sévères à partir de 137 dB (C) (art. R. 4431-2 du code du travail).</p> <p>En tout état de cause, les silences retenus, en tenant compte des pertes de perception individuelle et individuelle sont :</p> <p>? exposition quotidienne (8 heures) : 85 dB (A) ;</p> <p>? valeur limite de crête : 137 dB (C).</p>
-------	--	--



Travail de nuit	« Tuot tvriaal enrte 21 herus et 6 heerus est considéré comme tviraal de nuit » (art. L. 3122-29 du cdoe du travail).	<p>« Est considéré comme turvalielar de niut tuot taaiervulvr qui :</p> <p>1. Siot accomplit, au mnois 2 fios par semaine, solen son hroirae de tvairal habituel, au mnois 3 hruees de son tmpes de tvriaal qdiieoutn danrut la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30.</p> <p>2. Siot accomplit, au curos d'une période de référence, un nbmore maniiml d'heures de taavril de niut au snes de ces mêmes articles. » (art. L. 3122-31 du cdoe du travail).</p> <p>Les verluas de référence snot les savniteus :</p> <p>? fréquence : supérieure à 38 nutis par an ;</p> <p>? durée : supérieure à 15 ans d'exposition.</p>
-----------------	---	---

Travail en équipes successives antartnlees	équipe sleon leuel des taaurrlvelis snot occupés scsveienmcuest sur les mêmes pteoss de travail, sloen un cretain rythme, y cimpros rotatif, de tpey conintu ou discontinu,	Fréquence : 3 x 8. Rythme : permanent. Durée : supérieure à 20 ans d'exposition.
Travail répétitif	entraînant puor les trrlaaviules la nécessité d'accomplir un tivaraal à des héreus différentes sur une période donnée de plus ou de smeaines». Le taavril cncacdee cnaîtraînte, imposé ou non par le deplacemnt ataurrlvelar, treetporems auuberys enncun, seuinov, un potse en hroaire de nuit, pièce, avec un tmpes de cyce défini » (art. D. 4121-5 du cdoe du travail).	Une répétitivité gseelltue impoarttne se caractérise par : un tmeys de cycle inférieur à 30 s ou l'exercice d'une activité répétitive paednt 50 % du temps de travail.
		Durée d'exposition : supérieure à 20 herues par semaine.

### Article - Annexe III : Modèle de fiche individuelle de suivi à titre indicatif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Entreprise	Poste de travail
Nom :	Type de travail :
Adresse :	Lieu :
Service :	Depuis le :
Salarié :	Autres rqueiss liés au potse :
Salarié	
Nom :	
Prénom :	
Arrivé le :	
Né le :	

#### Contraintes physiques

	Poids	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Localisation	Mesure de prévention	Protection collective	EPI
Manutentions manuales de charges										
Postures pénibles (position forcée articulations)										
Vibrations mécaniques										

#### Environnement pushiqye agressif

	Valeur	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Mesure de prévention	Protection collective	EPI
Milieu hyperbare									
Températures extrêmes									
Bruit									
Agents cieqhmuiss dnerugeax (y cprimos poussières et fumées) traités dnas le tabealeu eoisoiptxn aux ruiqess chimiques.									

#### Rythmes de travail

	Contrainte	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Mesure de prévention
Travail de nuit						
Travail en équipes scslicueevss alternantes						
Travail répétitif (cadence contrainte)						

### Exposition aux reiusqs chimiques

Produit	Voie de pénétration	Durée exposition	Fréquence	Contrôle			Risque	Protection collective	EP1	Mesure de prévention	Exposition accidentelle		
				Date	Mesure	Référence					Date	Durée	Valeur

## Avenant n 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FNSA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FSNT CGT ; La FGT CTFC ; La FNT CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Les piraets sgiieaantrs ont cnonevu d'apporter les miciafdftnoois ci-après à la ctoioenvnn cleivloctc ntaiaonle de l'assainissement et de la mticanennae itdeslnirue et à ses annexes.

Article 1er - Présidence de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

L'article 8.1.2, alinéa 4, de la cooitvnnen cvolilctee noaitnlæ de l'assainissement et de la meatnnaicne irsletnuide est supprimé et remplacé cmome siut :

« La présidence et la vice-présidence de la CNPE snot patiniraeremt alternées tuos les 2 ans. Les désignations ont leiu au sien de cqhuæ collège lros de la première CNPE de l'année. La FSNA assrue les cahergs de secrétariat de la CPNE. »

Article 2 - Indemnité de repas  
*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Les alinéas 1 et 2 A de l'article 4 de l'annexe III de la cioetnnovn cioctlelve ninatoale de l'assainissement et de la micnneate irudlesiltne snot supprimés et remplacés cmme siut :

« Les etrprineess revlaent du cmhap d'application de la cvonneotin ccoieltvle nltionæe de l'assainissement et de la maectiianne islernltidue réalisent des tvaraux sur des ctienrahs en dhroes de luer ernpireste en des luiex vianart constamment. Les cncitroncases et uestgas de la pisfrooen ielipumnqt dnoc que les ouvriers, qui ne puenvet regeagnr luer enreptise ou luer résidence, snot obligés de prenre luer rpeas à l'extérieur, y comiprs au restaurant.

A. ? Aifn de cempoensr les dépenses supplémentaires inhérentes à cttee situation, une indemnité de reaps est versée aux ovriuers qui, en raison de luer éloignement, ne peuvent, puor déjeuner, rggeaenr luer eesprnirte ou luer résidence. »

## Adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention

*En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2013*

Paris, le 9 jieuillt 2013.

### Article 3 - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

L'article 9.2.2.2, deiren r alinéa, de la coitnoenvn ctivlcolee natlianoe de l'assainissement et de la mnieniatnace irllsnudtiee est supprimé.

### Article 4 - Mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Les alinéas 2 et svainuts de l'article 9.1.1 de la cnoieovntn coctivele nataniole de l'assainissement et de la mnnaiceatne iletsildurne snot supprimés.

L'article 9.1.2, alinéa 2, de la ctevnoionn ctllivcoee naolatnie de l'assainissement et de la mnencnataie inlierldstue est supprimé.

### Article 5 - Application de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Article 5.1 - Portée. – Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Le présent avanet s'applique snas réserve à l'ensemble des eeenprtriss rvnleeat du cmahp d'application défini par les altierrs 1.1 et 1.2 de la coitvneonn colective nailotnae de l'assainissement et de la matcennnaie industrielle.

### Article 5.2 - Durée

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Le présent avenat est ccnolu puor une durée indéterminée.

### Article 5.3 - Notification. – Dépôt

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Le présent aaenvnt sera, conformément aux dtsonisipios légales, notifié aux otoganianrss sndclyieas représentatives.

Au temre d'un délai de 15 jours à ctpmoer de cttee noiaittiofn et à défaut d'opposition, le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt auprès des svreeics ctarenx du miirtsne chargé du tiraavl ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Pairs dnas les ctoidinos définies par le cdoe du travail.

### Article 5.4 - Entrée en vigueur. – Extension

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2012*

Le présent anveant frea l'objet d'une dnmaede d'extension dnas les cnotidinos fixées par le cdoe du travail. Il etenrra en viuguer à la dtæe de dépôt de l'accord.

Fédération atonmoue des tarptronss UNSA  
56, rue du Faubourg-Montmartre  
75009 Prias

Monsieur le président,  
Les récentes mueerss de représentativité des onitriosngaas scadlenyis pcalnet l'UNSA au rnag des ontiogianrsas représentatives sur la brhnace de l'assainissement et de la

manctieanne industrielle.

Aussi, dnas le but de régulariser sa situation, nuos vuos inronfoms que l'UNSA adhère à la cootvinenn cieltovcle ntioanale de l'assainissement et de la mtiaencanne iltelsrdnuie (CCNAMI) et ses annexes, ansii que son adhésion à tuos les adrcocs de branche.

## Accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FNST CGT ; FGT SEND CTFC ; FDEA CFE-CGC ; FNT CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des esrrintees rlevant du cmahp d'application de la cvnonitoen cilleiotve nltioanaie de l'assainissement et de la mtinancaiee idetsnuile (idcc 2272) à l'exception des eeetspnirrs déjà crtveoeus par un acorcd d'entreprise ou un paln d'action sur le craotnt de génération.

Préalablement à la fxiaoitn des engagements, les ptiaers rleepnlapt la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du ctroant de génération.

Les salariés concernés par le cratnot de génération se définissent cmhoe siut :

Les « jeenus » snot :

? les atcfis de monis de 26 ans ;

? les tvelluaiarrrs handicapés de minos de 30 ans.

Les « salariés âgés » snot :

? les salariés embauchés à prair de 55 ans ;

? les salariés en potse d'au moins 57 ans ;

? les salariés rcoeuuns tuaerialvlrs handicapés à partir de 55 ans.

Article 2 - Diagnostic préalable de la branche  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Depuis priueslus années, la bhanrce de l'assainissement et de la mecanintae ienllurtidse s'est dotée de données siacelos rilevtaes nenmtamot à l'emploi des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chauqe année aux praaeintres sociaux, cstontionet le bailn auennl de la bnrahe dnot les éléments peinntetrs snot annexés au présent accord. De plus, l'observatoire ppitsrceof des métiers et des qltaiificacouns a mené puisrls études paerntmett de mueix connaître la ciogrtarhpae des eploims et lures caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a pemris d'établir un diosntigac préalable à l'accord de bcragne ptnorat nmaomtent sur :

? la pyramde des âges ;

? les caractéristiques des jeuens et des sreions et luer pclae rspetivcee dnas la barhnce ;

? les prévisions de départ à la retraite ;

? les peeitervpcss de ructeemrent ;

? les compétences clés de la barhnce ;

? les cdiintonos de tarival des salariés âgés et les sautintois de pénibilité.

Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Article 3.1 - Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Les pitreas snaiargtes suonlgniet l'importance des junees dnas la banrche de l'assainissement et de la mnaaietncne iielntludrse aifn de prtretmee le rolueenlenemvt des générations.

Sur la bsae du dngsioatic préalable, eells s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le ctxtenoe économique actuel, sur un oicetbjf d'augmentation de 10 % des rneteteurmcs en CDI de jeuens visés à l'article 1er du présent acrocd dnas la prat tatole des emehauchs sur la durée de l'accord.

Les piaetrs cniovnnneet également de firae psesgoerr la prat des

Nous vuos rnreomiecs de vrote delgicine et vuos pnrios d'agrèer, Mniesour le président, nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

jeuens dnas les eticeffs glaobux de la bhancre de l'assainissement et de la mectanannie industrielle. Aussi, ces dernières se dnneot puor obietjcf d'arriver à l'issue de l'accord au tuax de 9 % des effectifs.

Afin d'atteindre cet ocjbitef de branche, les ptreias pnsuorrvuiot les opérations de cmiiuntmocaon et de pootiomrn des métiers auprès des jeunes.

Des idrtunaiecs sornet intégrés au bialn aunnel de bhrncae aifn de mrueesr la représentation des jeuens au sien de la branche.

Article 3.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Article 3.2.1 - Accueil du jeune salarié  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

L'accueil et l'intégration du jneue au sien de l'entreprise cnostituent un mmenot clé dnas la vie pslneesoiofnlre et une préoccupation csnnatoteo du seetur de l'assainissement et de la mtaanecnie industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne caoinasncnse de l'entreprise qui l'embauche, de son fnnnmeiencoott et de son eienrvnemnont général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mterra en place :

? un lrvet d'accueil ;

? une journée ou un poraucrs d'intégration ;

? tuot ouitl d'information présentant la structure, son enrinnnoeevmt et le stuceer professionnel.

Article 3.2.2 - Salarié référent  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent srea désigné dnas l'entreprise pmari les salariés veaoiltrnos et les puls atpes à ocepcur ce rôle.

Les misisons du salarié référent sornet de vleleir à l'appropriation des règles de fnoincnoenemt par le jneue et de répondre à ses questions.

Un même salarié purroa être référent de puresuils jneues dnas la lmiite de 3.

Article 3.3 - Entretien de suivi  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Un eetreinn de sviui entre le jeune, son roplbenssae hiérarchique et son référent est mis en plcae aifn de fseiravor l'intégration pefllrnioeonse du jeune.

Cet entirteen a puor oitjcebf d'évaluer la maîtrise des compétences par le jneue et d'identifier les éventuels beionss de formation. La frmoe ansii que la fréquence des eneteitnrs de suivi dépendront du jneue et de l'entreprise.

Article 3.4 - Développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

L'alternance orffe une vioe privilégiée d'insertion dnas le suetcer de l'assainissement et de la matneacnie industrielle. Aussi, les piteras erognecanut les aturces du stceuer à développer le rruceos aux cntrtoas d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui cenoutnstit également une vioe d'accès à la profession, dievont feltiicar le psgsaae du mleiiu saoclrrie ou uitneavrssiie à celui de l'entreprise. Il est cnoenvu à ce ttire de fsirevoar les connitoids d'accueil des sgtiiaers en entreprise. Aussi, l'entreprise vrleilea au bon aeiuccl du sritgaie qui recevra, comme tuot noeuvl arirrvat au sien de l'entreprise, un lrviet d'accueil. De plus, l'entreprise frreosavia une psire de cconatt aevc les équipes et svireces aevc leluqses le siritagae srea amené à travailler.

Chaque sgriatae arua un repnsobalse de stgae dnot les monsisis srenot les stenjavus :

? gudeir et cnioselelr le stiraage ;

? l'informer sur l'entreprise, son fmntoecneinont 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  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Article 4.1 - Objectif chiffré en matière d'embauche et de  
maintien dans l'emploi des salariés âgés  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

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 différents critères et  
compétences des salariés doivent respecter les principaux critères  
obligés à prendre en compte.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55  
ans et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part  
des salariés 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  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le  
maintien dans l'emploi des salariés âgés. Souhaitons 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 personnelles au sein des métiers de  
l'entreprise ;  
? accompagner 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  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

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

Soucieuses de mieux promouvoir les parcours à ces différents points pour  
les publics ciblés, les parties s'engagent à décider 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 doit être confondu.

Article 4.4 - Organisation de la coopération intergénérationnelle  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Les parties signataires décident que la branche mettra à la  
disposition des entreprises un dispositif destiné à faciliter la  
mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Article 5 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs  
et des compétences  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

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 qualité du travail 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 présent doit être conçu et mis en  
œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences  
et de connaissances entre le salarié chargé de transmettre 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 travail et veiller aux  
intérêts de toutes les parties, les parties s'engagent à mettre en  
œuvre des dispositifs de suivi des salariés expérimentés et à veiller à  
ce que les salariés expérimentés et à veiller à ce que les salariés  
expérimentés soient reconnus.  
Les parties conviennent qu'au moins 8 % des salariés bénéficiant  
d'une formation de technicien des salariés âgés.

Article 6 - Date d'application et durée  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de  
sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il  
sera amené à être renouvelé de plein droit.

Article 7 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du  
travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus  
représentative auprès des services compétents du ministère chargé du  
travail en un exemplaire original sur support papier et un  
exemplaire sur support électronique.

Les parties s'engagent à procéder à la demande  
d'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2014*

Le présent accord est négocié dans le cadre de l'accord national  
interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n° 2013-185  
du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties s'engagent à veiller à ce que les salariés expérimentés et  
à ce que les salariés expérimentés soient reconnus.  
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 contrat de génération qu'ils  
considèrent comme déterminant pour la transmission des  
compétences. Aussi, les parties s'engagent à prendre des  
mesures dans les domaines suivants :

? l'insertion des jeunes ;  
? l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;  
? la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties s'engagent à ce que les entreprises d'au moins  
300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés  
soient 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 pris sur le contrat de génération ou,  
à défaut d'accord, par un plan d'action.

## Accord du 6 octobre 2015 relatif à la

## complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CTFC ; FDEA CFE-CGC ; FNT CGT-FO ; FGT SEND CFTC.

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 prenant en compte le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, curatifs 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 dépenses de remboursement de frais de santé.

Ce référencement se traduit par la conclusion d'un contrat de gestionnaire agréé auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestionnaire agréé qui précisent les modalités de mise en place et d'application de ce contrat.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 entreprises et salariés relevant du champ d'application géographique et géographique de la convention collective nationale et non déjà couverts.

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve qu'il puisse s'appliquer mutuellement dans le cas de figure visé par les dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

Article 3 - Salariés bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises parties au présent accord, sous réserve de l'ancienneté.

### 3.2. Seuils de cotisation

#### 3.2.1. Salariés cotisant sur rémunération ou indemnités

L'adhésion des salariés est obligatoire en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant toute période, d'un minimum de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés affectés pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit être informé de son droit de souscrire sa propre prime de cotisation.

#### 3.2.2. Cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un minimum de salaire 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 peuvent 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 conditions générales collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### 3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, dans le cas du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés volontaires ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de moins d'une durée au moins égale à 12 mois à l'expiration de lequel, en plus, ils ne peuvent pas bénéficier d'une couverture sociale par ailleurs pour le même type de garanties ;

? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de moins d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture sociale par ailleurs ;

? les salariés à temps partiel et ayants bénéficiaires du système de garanties des salariés à temps partiel à l'acquisition d'une couverture sociale ;

? les salariés qui bénéficient de la couverture maladie complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de prendre la décision d'adhésion à l'attribution de l'un de ces dispositifs. La décision d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

? les salariés cotisant par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la décision ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés peuvent toutefois bénéficier de la couverture sociale d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;

? les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit, de prestations diverses ;

? dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collective et obligatoire relevant des dispositions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est cotisant en qualité d'ayant droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire. Ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être cotisant en qualité d'ayant droit ;

? dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la protection sociale de l'Etat et de ses établissements publics au sein de la collectivité territoriale de la région parisienne ;

? dans le cadre des dispositions d'assurance de groupe issues de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur désistement d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La décision de désistement doit être motivée et le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de souscrire à leur employeur, au moins une fois par an (et ce avant le 31 janvier de chaque année), les informations pertinentes de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de décision écrite et de justification adressées à l'employeur, ils sont considérés comme affiliés au régime de complémentaire santé.

*S'agissant des entreprises non adhérentes aux conventions de garanties collectives auprès de l'organisme assureur référencé :*

*? elles devront, si elles le souhaitent, fesoimalr luer volonté*

d'appliquer tuot ou praitte de ces dérognations au caractère oarqoiibtle au sien de l'acte juuidqre de msie en palce de luer régime, au snes de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourunt pas se prévaloir des différents cas de dispense (1) ;

? en cas de fasirtaloimn du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la msie en ?uvre éventuelle des dinpseess s'entend snas préjudice de l'application, le cas échéant, des dtioisinspos de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

3.4. Mitiann des gnrateais en cas de rtuprue du canrtot de tvialar  
3.4.1. Msiotulaituan de la portabilité de la ctoevrurue en cas de rurptue du crotnat de tiavarl ornuvat diort à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rtuprue du crtnaot de tarvail (sauf puor casue de fatue lourde) ovruant diort à une pisre en cgrhae par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du mneaitin des garentias complémentaires santé otbrogialies et, le cas échéant, optionnelles, dnas les mêmes citodninos que les salariés en activité, à la cdoiointin nomtmenat que les drtios à rseeuobnmrmtes complémentaires aeint été oeutvrs cezh le drneier employeur.

Dans tuos les cas, le doit à la portabilité est subordonné au repcest de l'ensemble des cnndtioios fixées par les dioioitspnss légales et les éventuelles dnoisptiiss réglemantaies piesrs puor luer application.

Conformément à la réglemantaion en vigueur, la durée de la portabilité est égale à la durée du deenrir crotant de travail, ou des drrneies cattrons de tvialar lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur, appréciée en mios entiers, le cas échéant ardonire au nrmbœe supérieur, dnas la lmitie de 12 mois.

Ce mnateiin est abilplacpe dnas les mêmes codntiinos aux anayts diort du salarié qui bénéficient envicmeeteftt des gtneaiars à la dtae de ctasosien du ctnoart de travail.

Ce matinien de geraatins est financé par un système de mtustliaioan intégré aux ctonsijaots des salariés en activité.

Ainsi, les anceis salariés bénéficiaires du dsosiipitf ne dnrvoet aqitcetur anuce ciotsitaon à ce titre.

Les modalités d'application de ce dsipiistof de portabilité des drotis snot précisées dnas le cdrae du pctroole de goseitn administrative.

3.4.2. Mniatian de la covrreutue de complémentaire santé en aploaiictn de l'article 4 de la loi Eivn

En aoailticipn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Eivn », la ctruoevrue de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, srea minentaue par l'organisme assureur, snas coitnodn de période praobtroie ni d'examen ou de qiasnritneuoœ médicaux, dnas le cdrae d'un nuaevou coartnt :

? au pofirt des aicenns salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une peniosn de rtiarte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas cnoitdion de durée, suos réserve que les intéressés en fseanst la denmdae dnas les 6 mios qui sevinut la rtprue de luer carotnt de taviral ou, le cas échéant, dnas les 6 mios savniut l'expiration de la période de metinain des gniteiraas dnot ils bénéficient au ttire du dpstisoioif de portabilité ;

? au profit des poeresnns gainaerts du chef de l'assuré décédé, pdnneat une durée de 12 mios à ceptmor du décès, suos réserve que les intéressés en fseanst la dandeme dnas les 6 mios snaivut le décès.

L'obligation de poesorpr le maienitn de la cevourture de complémentaire santé à ces ancines salariés (ou à lerus ayntas droit) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Eivn ibcnome à l'organisme asuseurr référencé, et l'employeur n'intervient pas dnas le ficemantnt de cette couverture.

(1) Les temers « s'agissant des eprsrnitees non adhérentes aux ctonrats de geantaris cloiveetlcs scotsiurs auprès de l'organisme asruues référencé : elles devront, si elles le souhaitent, fisrmlaeor luer volonté d'appliquer tuot ou patrie de ces dérognations au caractère oagitrobliœ au sien de l'acte juruqidie de msie en place de luer régime, au snes de l'article L.911-1 du cdoe de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourunt pas se prévaloir des différents cas de dispense. » snot elcuxs de l'extension comme étant ctrraenios aux dnpiotssiois des aitrclcs L. 912-1, L. 911-7 et

les areitlcs D. 911-2 et snvatius du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

## Article 4 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

### 4.1. Cotisation

Les salariés et elruoempys ateuqinctt la cattoioisn destinée à fcneiar le régime complémentaire santé obligatoire.

Outre le salarié, les bénéficiaires des gearntas puenevt être, suos réserve de luer iosiitcrpnn au beiuilln d'adhésion, les siuanvts :  
? le conjoint, concubin, pnrtiaeare lié par un pctae ciivil de solidarité ;  
? les eatfnns de l'adhérent ou de son conjoint, de son cnbuioœn ou de son paretranie lié par un pctae cvuil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui siut son 20e arirsainvnee ou son 28e arviearsnine s'ils snot étudiants, apprentis, intérimaires, à la rrchehece d'un emploi, en crtnaot à durée déterminée ou crotnat d'insertion prensfoniloese ;  
? les etnfns de l'adhérent ou de son conjoint, de son coijnucbn ou de son pnraiearte lié par un pctae ciivil de solidarité, en soiiiautn de hndcaaip aaynt un tuax d'incapacité supérieur ou égal à 80 % rnocneu par le régime d'assurance mialade oaroilbtige français.

Parallèlement à luer cvutruoœe obligatoire, les salariés shntouaait améliorer le niveau des gatirenas dnot ils bénéficient au tirte du régime de complémentaire santé oalrriibtge auprès de l'organisme assuuer référencé puenevt adhérer, à trite facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dnas les coinnidtos fixées par le ctonrat de gaietrans cleleoicvcs sosurcit à cet effet.

La ctaoisiton supplémentaire savernt au faicennment de la ctovureure olnnpeltoœ est à la chgrae exvcuisle du salarié. Les aanyts dorit du salarié, coevurts au trtie du régime obligatoire, bénéficieront atioeenumqmuatt des getniraas oœeilnptnls dnas les cidnions fixées par le cnoart de gtaerains collectives.

### 4.2. Attisese de la cotisation

Les cinatioss snot exprimées en ptacenuorge du pnfaold mueensl de la sécurité sociale. Le pnfalod mnuesel de la sécurité sciaole évolue caqhue année par vieœ réglemantaie.

A titre d'information, le pflonad msueenl de la sécurité sciaole est fixé puor l'année 2015 à 3 170 ?.

### 4.3. Tuax et répartition des cotisations

(Tableau non reproduit, cnolalsutbe en lnige sur le stie Légifrance, rruquibe Bnlulties oiflcifes des continnevœs collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210004\\_0000\\_0002.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210004_0000_0002.pdf) / BCOC

La cstaiotoin du régime complémentaire santé olbogrtiaie est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur en conformité aevc la législation en vigueur.

### 4.4. Etilovuon ultérieure de la costaoiitn du régime de complémentaire santé obligatoire

Les tuax de cotisations, mentionnés à l'article 4.3, fixés au roenlelumenevt du régime, snot mietnunas jusqu'au 31 décembre 2024 à législation constante.

En cas de hussae des csattioions sutie à un cngeaemnhœt de législation, y ciporms au titre de la période de matinien des tuax visée ci-dessus, celles-ci évoluent anmouuietmteaqt seoln la répartition fixée dnas le présent acorcd dnas la ltimie de 10 % de la cisaoitotn totale. Au-delà de ce plafond, une nleolve négociation srea engagée aifn de décider des msereus destinées à gtarnair l'équilibre du régime (évolution des ctnisooatis et/ou des potsetains du régime).

En revanche, toute évolution des ctioansoits fixées aux aiterlcs 4.3.1 et 4.3.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), frea l'objet d'une négociation aifn de décider des mrusees destinées à gtarnair l'équilibre du régime. Tutoœ mciatooiidfn srea formalisée par aevannt au présent

accord.

Article 5 - Prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

5.1. Taaelbu des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits rpnblsoeass 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 cevtliocels sscourit avec l'organisme assureur référencé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats rlbpeesnoass ». 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 ci-dessus référencé 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 convention collective instituée par le présent accord.

Article 6 - Commission nationale paritaire de suivi du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le régime est piloté par la commission paritaire de suivi constituée des représentants de la FSNA et les représentants des salariés représentatives et/ou salariés de la convention collective nationale de l'assainissement et de la métallurgie industrielle, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

? d'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports factuels et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur référencé ;

? d'assurer un suivi de la conformité 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 due à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctives, à la commission sociale paritaire pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectifs et évaluer tout risque de déficit ;

? de proposer, d'étudier et de mettre à la commission sociale paritaire toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission nationale paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée :

? de deux représentants désignés par chaque entreprise et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;

? d'un nombre de représentants des entreprises égal à celui des représentants des salariés désignés ou dans le même nombre de voix, désignés par la FSNA.

Article 8 - Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord a pour 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Chaque partie 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 deux 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 être en accord avec les dispositions légales, qui se substituent de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 - Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de statuer 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 entreprises employées ou des entreprises salariées, 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.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les entreprises signataires se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'une convention complémentaire de garanties de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé ») dans le respect des dispositions légales et en conséquence dans les conditions qui n'auraient pas déjà été mises en place un régime de santé obligatoire.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une convention en matière de garanties de santé de qualité (au-delà de la convention collective visée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), les entreprises signataires ont souhaité organiser la mutualisation des ressources auprès d'un assureur référencé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les entreprises signataires 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 dispositions 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, sous réserve de la casuelle des entreprises d'entreprise pratiquant sur le même objet, met à la charge de tous les employés entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une convention au moins aussi favorable que les conditions ci-après définies.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

### Tableau des Garanties (1)

(Tableaux non reproduits, cnluebottlass en lgine sur le stie Légifrance, brubrique Buetinlls oelfiifcs des conevtoinns collectives.)

hpts :// www. legifrance. gov. fr/ download/ file/ pdf/ boc \_

## Accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNSA
Syndicats signataires	FAT UNSA
	FGTE CFDT
	FDEA CFE-CGC
	FNT CGT-FO
	FGT SEND CFTC

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Les ptraerans scuioax de la bncahre de l'assainissement et de la mnenanacite ilntidsuelre seuaoonhitt poimuoorvr la pcalle cnralete du dalogie siaocl et de la négociation ccotilelve namtenomt au navieu de la branche.

Le dugoiale saoiel pmeret puls particulièrement :

? ? d'adapter les règles iuesss du cdoe du triaavl ou des aocrdcs ntuinaxox ifseorenriptsneols aux spécificités et bosnies de notre stuceer d'activité au rrgead de la ccnjonutroe économique ? ;

? ? et de mettre en place des atncios pntreameat la vroittiosaan de la barchne et d'accorder des aneatgavs aux salariés tuot en préservant la compéitivité des entreprises.

Par ailleurs, ces dernières années, les penraieatrs siacuox ont constaté la malcotilutipln des ootiligbnas et msisnois qui luer snot confiées au naevu de la bnahrce nntmemaot après la ptluicbaon de la loi du 8 août 2016 qui isanrute de noluelves règles en matière de négociation ctolvliee et met en place la comsmission patriiare paenmntree de négociation et d'interprétation.

Cet aocrd rpsoee dnoc sur la volonté de rrencofer la dquamiune siaolce de la branche, déjà représentée par la snitaugre de pseliuurs acodracs dpuies la création de la chevnotion ctelcvoile de l'assainissement et de la mciennaatne iilrsdtlenue (complémentaire santé, catront de génération, pénibilité, etc.). Par le présent accord, les perirateans siaocaux srecntrutut le dojulgae soacil dnas la banrhce aifn de lui dneonr les mynoes de développer des aoictns ptrmeatnet de povouroimr et vasoerilr le suceetr de l'assainissement et de la mancianante industrielle.

Le dliuaoge siaocl dnas la bahncre se déroule dnas le carde de 4 iescantns piratiars dédiées et déjà existantes, dnoc le rôle et les mdeos de ftononnecmiot snot distincts.

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article L. 2232-9 du cdoe du tvariial prévoit que :

« I. ? Une cmsmoision paaitirre paermentne de négociation et d'interprétation est msie en plcae par aocrd ou cnivtoeonn dnas chquae branche.

II. ? La cmiomssion paariire erecoe les msniioss d'intérêt général svaintues :

1° ? Elle représente la branche, noanmemtt dnas l'appui aux eepresnrts et vis-à-vis des prooiuvs plbiucs ? ;

2° ? Elle eerxce un rôle de vielle sur les cinoniodts de tvariial et l'emploi ? ;

3° ? Elle établit un rrpapot aunenl d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données ntnaiaole mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce raroppt cnrpemod un bailn des aorccds cclefilots d'entreprise cnuolcs dnas le cdare du tirte II, des cpahtrris Ier et III du trtie III et des tertis IV et V du lrive Ier de la troisième partie, en pariectulr de l'impact de ces aocrdos sur les cniotoinds de tivaarl des salariés et sur la cncncroeuere ernte les etrnipsrees de la branche, et formule, le cas échéant, des rncadaenmmtois

(1) Le taeablu de gantareis dnas sa visoern iunrtidote par l'avenant n° 35 du 6 ocobtre 2020 est étendu suos réserve du rpesect du cieahr des cerhags des crtroans responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, crnoceant la lmtiie de prsie en cgahre des mreontus dnas le carde de la gatnriac optique.

(Arrêté du 17 stermbpee 2021 - art. 1)

destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rerdne un aivs à la dmedane d'une jtoruiciidn sur l'interprétation d'une chevnotonn ou d'un aocrd ctocellif dnas les cindnotis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également erecoe les miiionsss de l'observatoire pairartie mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les cditninoos dnas lelueqesls les chevnotonos et aocrdcs d'entreprise conclucs dnas le cdare du tirte II, des cetraphis Ier et III du tirte III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième pritae du présent cdoe snot tnsrmais aux cmnsomosis mentionnées au I du présent article.

III. ? La cismomison prrtiaie est réunie au mions tiros fios par an en vue des négociations mentionnées au crihapte Ier du tirte IV du présent livre. Elle définit son clineeradr de négociations dnas les cntoniodis prévues à l'article L. 2222-3. »

La cmioissmoin sloiace ptairraie préexistante et dnoc le rôle est défini à différentes rsrpeies dnas la coovneitn cevoclitle nnoailate de l'assainissement et de la mnitanacee industrielle, et nmmneoatt aux altcries 2.4,2.5 et 8.25, est dorénavant appelée coiosmsmin piarairte pantmrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) et viot son rôle et ses monssiis élargies, conformément aux tetexs législatifs et réglementaires en vigueur.

Ses anrtiottbius snot dnoc les seivntuas :

? ? négociations mentionnées au chiratpe Ier du trtie IV du livre II de la deuxième ptraie du cdoe du taravil ? ;

? ? rôle d'interprétation des ditnoiospsis de la cvnootion ou d'accords ceifllcots ? ;

? ? eicxree des msioinss de l'observatoire pairartie de la négociation ciolcltvee prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du tiavarl et à l'article 8.1.1 de la cniiovtoen ctelcivole ntaloniae de l'assainissement et de la mtineancnae ilseitnlurde ? ;

? ? villee en matière d'emploi et de ctidnooins de travail.

Les eertnepsirs qui cenolunct des acrdocs puor la msie en ?uvre des dosiioptisns législatives à paritr du 1er sebrptmee 2016, dnveort désormais les ceunqoummir à la FSNA anvat le 30 jiun de l'année sivunat luer signature.

(1) L'article 1 est étendu suos réserve de l'application des dionsistiops de l'article L. 2232-9 du cdoe du tiavarl qui atetrnbiut également à la ciomomissn piarairte penertanme de négociation et d'interprétation une msiosin de représentation de la branche, nonanmett dnas l'appui aux eertripsnes et vis-à-vis des prvoiuos publics.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

La cmsioimsoin pairarite naoaltnie de l'emploi et de la fotmiroan pnslonoelfeirse (CPNE) crosvee l'objet, les msioins et le fmntoinneceot décrits à l'article 8.1.2 de la coetovnnin ctelolcive naatlinoe de l'assainissement et de la meatinnance industrielle.

Article 3 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

La coiossimn de cilnoioiactn crvensoe l'objet, les minosiss et le fninnceootemt décrits à l'article 3.4 de la cenivntoon clieolcvtv nnoitaie de l'assainissement et de la manaitenne industrielle.

Article 4 - Commission paritaire de validation des accords

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

La cmioissomn patriarie de viitdoaaln des accords, msie en place par un accord de brhacne du 10 décembre 2010 et étendu par



arrêté du 13 juillet 2011, viot 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, doivent s'inscrire à l'Etat des conventions de travail pour information, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

(1) L'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modification du droit de travail et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1.)

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Article 5.1 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

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

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

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

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

Fait à Paris, le 20 décembre 2016.

effet, et après examen de l'évolution quantitative et qualitative des entreprises et qualifications établies par l'observatoire professionnel des métiers, toutes organisations et personnes physiques et suivie 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 CNPE sont exercées alternativement tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège à terme échu des mandats issus de la première CNPE de l'année. La FSNA assure les fonctions de secrétariat de la CNPE.

Elle se réunit au moins deux fois par an et suit 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 CNPE au moins 3 semaines à l'avance.

La CNPE a une mission générale de pilotage de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des actions de qualification professionnelle. À ce titre, elle est particulièrement chargée de la mise en œuvre de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à jour la liste de branches des entreprises éligibles au statut de professionnelle (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 professionnel des métiers et des qualifications. »

Article 3 - Modification de l'article 8.1.3 de la CCN (accès à la formation)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article 8.1.3.1 « Affectation » est supprimé et remplacé :

« Le statut 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 à favoriser une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

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

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

L'article 8.1.3.2 « Contrat de professionnalisation » sera supprimé et remplacé :

« Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation est déterminée par le contrat. Les conditions de professionnalisation sont définies par le contrat. La durée des contrats de professionnalisation est déterminée par les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification oblige pour être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) notamment pour les professions serties du système éducatif dans

## Avenant n 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FSNA
Syndicats signataires	FAT UNSA
	FGTE CFDT
	FDEA CFE-CGC
	FNT CGT-FO
	FGT SEND CFTC

Article 1er - Modification de l'article 8.1.1 de la CCN (missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article 8.1.1.1 « Missions » est supprimé et remplacé :

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

? d'enrichir les réflexions de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;

? d'accompagner la commission nationale de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique de formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la branche ;

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

? de permettre à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'établir et mettre à jour la liste de branches des entreprises éligibles au statut de professionnelle (CPF). »

L'article 8.1.1.3 « Fonctionnement et gestion » est supprimé et remplacé :

« Cet organisme est financé par les OCPA au titre de l'enveloppe financière négociée dans le cadre de leur convention d'objectifs et de moyens. Dans ce cas, la branche doit verser à l'OPCA une contribution de plein droit pour l'année suivante qui doit être validée par le CA national des OPCA. »

Article 2 - Modification de l'article 8.1.2 de la CCN (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article 8.1.2 « Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » est supprimé et remplacé :

« Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FSNA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Cette commission a pour objet d'examiner les questions et les priorités de la branche, en matière de formation, de formation à cet

qofitiaaulicn prliseefnslonoe reconnue, ansii que puor les pnrneses incstires sur la ltise des deedrunmas d'emploi dupies puls d'un an et les bénéficiaires d'un muimnm social.

La durée des atniocs de fooriamtn est au mniuumm ciompsre entre 15 % snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tloate du crtoant ou de la période de professionnalisation. La durée puet être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dnas tles cas :

? ? lqrosue les jeuens et les aetdlus ne dieosnpst pas des prérequis nécessaires, plnracnmeiept en teems de maîtrise des écrits pnoonelsirsfes ou d'acquisition des compétences clés dnas l'assainissement et la mienntaanee itnreidulsle puor s'engager dnas un peocsrsus qaialnuit ? ;

? ? puor la msie en ?uvre du CQP AMI.

La CNPE purora réviser, annuellement, le tuax si besoin. »

L'article 8.1.3.3 « Période de poeflsaoniosraistinn » est supprimé et remplacé :

« Elle a puor oebjt de faovesrir le mieantin dnas l'emploi des salariés de la psoifeorsn en luer ptaetrmnet de codonesilr luer qfoaiaciuitln ploflnsonerisee ou d'en acquérir une nouvelle. Elle crpmenod les aicntos d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en peiliracatn au mganeneamt des équipes en vue de luer adotaapitn aux évolutions technologiques.

Les aiotcns éligibles snot des acnoits pmenetatrt l'accès au slcoe de compétences et de cscsoannaies ? ; des acoints paenmtrett l'accès à une ciofitaicrten isncirte à l'inventaire de la CCNP ? ; les antoics de fntmaooris certifiantes, notaemmnt en vue de l'obtention des CQP de bhrcnae et qaftulniaaes mentionnée à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail. Ces acntois dvoient peettmrrre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nolvelues citaeonntsr réglementaires, ntmamoent européennes ? ; à la prévention des ruqsies et de la sécurité ? ; à l'encadrement et au maemegnant des équipes ? ; à l'acquisition de neolelvus compétences (ex. : piremoids lourd).

Dans la profession, les emioplrs detrmneecit concernés par les évolutions toihlqncgueoes sronet prioritaires.

Les périodes de porlstniioonessiafan peeunvt être mseis en ?uvre en faevur des salariés du scueetr en CDI, en cnrtotas aidés en CDD ou CDI et puls particulièrement les salariés des pirreems nuiveux de qiufaaticioin ? ; les salariés de puls de 45 ans ? ; les salariés en sttaiuoin de mobilité ? ; les salariés en suiaiottn de reonricsoven pnelofnrielosse ou accédant à de nuloevles fonctions. »

L'article 8.1.3.4 « Pnlas de fomrotian » est supprimé et remplacé : « Aifn de pvmoruioor les pejtors de fiamrtoon professionnelle, les entreprises, quel que siot luer effectif, s'emploieront à élaborer des plnas de fatmooirn pnlernuliuas pnrenat en cotpme les différents tyepts d'actions :

? ? aocnis d'adaptation au ptsoe de traavil et à l'évolution des eolimps et au mntaiien dnas l'emploi des salariés ? ;

? ? antocis liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, duemonct de référence, srea l'occasion puor les entreprises, de réfléchir, orute la négociation anlneule sur la famirtoon professionnelle, aux gdernas otinoeatirns à 3 ans en matière de famitoron plorensloefise et à une gsieton prévisionnelle des emioplrs et des compétences dnas l'entreprise. Par ailleurs, il cedinorvna de prdrnee en cspotme les shaiouts d'adaptation et d'évolution pesonnrllée de luers salariés. L'accent srea mis sur les acitnos pitirireoars et sur les pbiulcs prioritaires. Chaque année cttee réflexion srea précédée d'un blian des acnocsis engagées au cuors de l'année précédente.

Le paln de frtoimaon pmreet de mrtete en place de manière piuqarte la pitoqiule de faooitrnm de l'entreprise. Il rtarcee l'ensemble des aictons de fotroamin msies en ?uvre au pforit des salariés aifn de développer en parallèle l'évolution poseeslnrlfnoe des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du pnneesorl srenot étroitement associés à ces réflexions nntoonbsat le rôle qui luer est dévolu dnas le cdare des dipiossoitns légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des cnoitnoids de tairval et de sécurité du pneersnol cutiostne une priorité puor la profession, l'accent srea mis sur les aconits de fomrtoian du pereonnsi à la sécurité et à la prévention des risques.

Les pinrteeraas scioux ralpnelept luer acamehnttet à l'égalité d'accès à la formation, en puclliiraer puor les femmes, les pnleorsens handicapés, les salariés âgés puor faviesorr luer intégration dnas l'entreprise, luer mienaitn dnas l'emploi et le développement de leurs compétences aifn de luer gniaartr au mieux luer employabilité et luer pesorisrogn professionnelle. »

L'article 8.1.3.5 « Diort iuiivdnedl à la fotaroimn » est supprimé et remplacé :

« Article 8.1.3.5  
Compte pnrneseol de fritooman  
Article 8.1.3.5.1  
Ouverture du compte

À coptemr du 1er jnviear 2015 et aifn de freisovar son accès à la fmiatoron psrfsleieolnone tuot au lnog de la vie, cuqhae pneosrne diosspe dès son entrée sur le marché du tvaaril et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un cotmpe pseonnrll de foamitorn qui curitonbe à l'acquisition d'un pieermr niaevu de qiatioifulcan ou au développement de ses compétences et de ses qncaiotifuilas en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 8.1.3.5.2  
Alimentation du ctpmoe

Les salariés acquièrent des hruées destinées à aeemniltr luer ctpome psennorel de formation.

Pour les salariés à tmpes plein, le CPF est alimenté à huetaur de 24 hueres par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hueres par an, dnas la ltiime d'un pnolfad ttoal de 150 heures.

Pour les salariés à tepms partiel, l'alimentation est calculée à due ptrroopin du tpems de tivaryl effectué (application de l'arrondi au nborme eenitr supérieur).

Des dintipssoois puls foaebavlrs puvenet être prévues par un aroccd d'entreprise ou de groupe. Dnas ce cas, l'accord cilcltoef diot prévoir un finmeannect spécifique de ces hruées supplémentaires (minimum 13 ?/ huere de CPF supplémentaire accordée dnas le crade de l'accord cilcltoef d'entreprise ou de groupe).

Article 8.1.3.5.3  
Droit transférable

Le CPF est un doirt attaché à la prosenne et non à son stutat et est intégralement transférable en cas de départ de l'entreprise et ce quel que siot le mitof ou en cas de période de chômage. En effet, le ctpmoe prsnenoel de fotamrion est comptabilisé en hruées et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou à la rhrccsee d'un emploi, aifn de suivre, à son initiative, une formation.

Article 8.1.3.5.4  
Gestion et cloaoisnuttn du coptme

Le coptme pnneserol de ftriomoan est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le tlrtuaiee diot aller sur le stie sviaunt : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son cmpote à pratir de son nom, numéro de sécurité scaiole et son identifiant/ mot de passe.

Aucune dtae ltmie puor atviecr son CPF n'a été fixée. Le tiirlatue du coptme diot ttfuooeis isrcnre ses hruées de DIF au puls trad lros du prieemr pojret de ftriomoan et elles seornt perdues, fuete d'utilisation, au 31 décembre 2020.

Le ttuuarle du cmptoe accède à son epcase pneesnrol sécurisé qui lui premet de ssaier ses heeurs de DIF, d'avoir des infrmations sur les finormatos éligibles au CPF, fraie une dmndae de formation, etc.

Les ersrtnepeis s'engagent à iomernfr les salariés sur l'ouverture, la geotison et la ctultsaionon de luer ctpome pennrseol de formation.

Article 8.1.3.5.5  
Fermeture du coptme

Le ctpome est fermé au décès de la personne.

Article 8.1.3.5.6

Le salarié doit rassembler les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015 délivrées par l'employeur.  
Les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :  
? ? jusqu'au 1er janvier 2021 ? ? ;  
? ? dans les conditions du CPF ? ? ;  
? ? en priorité ? ? ;  
? ? et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

#### Article 8.1.3.5.7 Typologie des activités 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 entrepreneurs/ créateurs d'entreprises.

#### Article 8.1.3.5.8 Listes des activités professionnelles

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

5. ? Les formations sanctionnées par une attestation enregistrée dans le RCNP ou permettant d'obtenir un titre identifié 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 CPQI ? ;
  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 CNPE de la branche ? ;
  2. ? La liste nationale indépendante élaborée par le CEAONPF ? ;
  3. ? La liste élaborée par le CEORAPF de la région où travaie le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).
- Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications visées à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations permettant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des risques de santé physique et mentale et susceptibles de bénéficier d'un accompagnement de prévention de la pénibilité).  
La liste CNPE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les partenaires sociaux de la branche.

#### Article 8.1.3.5.9 Modalités de mobilisation du CPF de droit ou par accord de branche

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 conclure l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le contrat de travail.  
L'accord de l'employeur porte sur le montant et sur les cas suivants :  
? ? formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ? ;  
? ? formations VAE ? ;  
? ? bilan de compétences ? ;  
? ? formations pour les créateurs/ entrepreneurs d'entreprises ? ;  
? ? formations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ? ;  
? ? formations financées au titre des heures complémentaires (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).  
L'accord de l'employeur porte sur le montant et le nombre de

formations pour les activités 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 répondre au salarié.  
L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.  
La procédure de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération.

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

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié effectue sa demande auprès de l'OPCA auprès de l'entreprise versée sa contribution légale. Il n'est pas tenu de solliciter 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 montant de la formation par l'OPCA.

#### Article 8.1.3.5.11 Abondement

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

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).  
Cet abondement peut provenir de différentes sources :  
? ? employeur ? ;  
? ? titulaire du CPF ? ;  
? ? l'OPCA ? ;  
? ? l'État ? ;  
? ? la région ? ;  
? ? Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ? ;  
? ? l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés ? ;  
? ? la CNAV.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'au moment de l'élaboration du bilan d'étape professionnel, il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours d'une période de 6 ans outre le contrat de 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :  
? ? une action de formation ? ;  
? ? l'acquisition d'éléments de certification ? ;  
? ? une participation à une formation professionnelle.  
Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3 ? 000 ? par salarié concerné, 3 ? 600 ? pour un salarié à temps partiel.  
Ces abondements n'entrent ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans la limite de 150 heures.

#### Article 8.1.3.5.12 Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de mise en œuvre du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en utilisant tout 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 conventions paritaires.  
Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation sont pris en charge par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail

peuvent également être pirs en chagre par l'OPCA.  
 Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) appartient au fennemannement lrsouge le salarié mliisobe son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).  
 Eventuellement, le salarié peut bénéficier en cas de rste à craghe ? et sous réserve de rleieieur son aocrd exprès. »  
 L'article 8.1.3.6 « Congé individuel à la formation » est supprimé et remplacé :  
 « La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de servir à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux setgas 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 assujetties ont l'obligation de faire ce qui 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 vue de bénéficier d'un CIF. »  
 L'article 8.1.3.7 « Valorisation des acquis de l'expérience » est supprimé et remplacé :  
 « Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La procédure soumise amène les démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 ? Tgoylpioe des acquis éligibles ?). Ces acquis peuvent être obtenus pendant ou en dehors du temps de travail. »  
 L'article 8.1.3.8 « Cnif en évolution professionnelle » est ajouté :  
 « Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'un congé en évolution professionnelle (CEP) gtiart en perant rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :  
 ? Pôle emploi ? ;  
 ? l'APEC ? ;  
 ? les missions locales ? ;  
 ? les OAPICF ? ;  
 ? et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.  
 Ce congé en évolution professionnelle assure les potentialités suivantes : un accompagnement individuel pour aider la situation professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet. »

Article 4 - Modification de l'article 8.1.4 de la CCN  
 (accompagnement de la formation)  
 En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article 8.1.4.1 « Travail et accompagnement des personnes » est supprimé et remplacé :  
 L'accompagnement du jeune en entreprise doit être assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats de professionnalisation et tous autres contrats 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 responsables 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 appartient 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 préalable de leur participation active et effective 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 doivent 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 majeur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les entreprises doivent considérer que le développement de ces compétences 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 impliquant dans la formation et de valorisation des acquis de l'expérience et en leur permettant l'accompagnement

nécessaire pour la conduite des entreprises professionnelles. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constituent des actions prioritaires.  
 »  
 L'article 8.1.4.2 « Évaluation professionnelle » est supprimé et remplacé :  
 « À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.  
 Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui renonce 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 suite familiale, 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 effectué d'office par l'employeur ou l'évaluateur d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la performance de travail du salarié dans l'entreprise.  
 Ces entretiens doivent être à l'établissement de données distinctes.  
 L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son projet professionnel et d'être acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses attentes et des besoins de l'entreprise.  
 Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses prévisions et sa perspective des situations exprimées au regard des mêmes éléments.  
 L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.  
 L'entretien professionnel est réalisé à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans il doit être à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié qui permet de vérifier si au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise le salarié a :  
 ? ? bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ? ;  
 ? ? suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail ? ;  
 ? ? acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ? ;  
 ? ? bénéficié d'une formation 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 critères ne sont pas remplis au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement financier de son compte personnel de formation.  
 L'entretien est l'occasion d'une information sur les perspectives de formation etisatxns neaonmtmt la VAE et le CPF et d'un échange sur le nombre d'heures consacrées au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.  
 Enfin les représentants du personnel doivent 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 représentants doivent être associés à un dialogue constructif entre les salariés et leur représentant dans un intérêt réciproque. »  
 L'article 8.1.4.3 « Propriété de la formation » est supprimé et remplacé :  
 « Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. À ce titre, il dispose d'un portefeuille de formation et est responsable de son utilisation.  
 Toutes les formations doivent être à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justificatif de l'acquisition des compétences constatées par le salarié à l'issue de la formation.  
 Dans ce sens le salarié doit être à l'établissement d'un portefeuille géré par la Csa des dépôts et de gestion des compétences intégrera la possibilité pour chaque salarié du compte de desposer d'un portefeuille d'orientation, de formation et de compétences dont la gestion est autorisée exclusivement par le salarié qui recense les formations et les qualifications acquises dans le cadre de la formation continue ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. »

Article 5 - Modification de l'article 8.1.5 de la CCN (dispositions financières et organisme mutualisateur)

L'article 8.1.5.1 « Ciotrtubnoin des estrrepiens eaymplant mions de 11 salariés » est supprimé et remplacé :

Contribution à vrseer 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 %	?	?	?

L'article 8.1.5.2 « Cotiutirbonn des etspnreeirs emopylnat 11 salariés et puls » est supprimé et remplacé :

Contribution à vesrer à l'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
11 à mnois de 50 salariés	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gesotin irtenne CPF)	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %
50 à minos de 300 salariés	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gisoten inenrte CPF)	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
300 salariés et plus	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si getison ientnre CPF)	?	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %

L'article 8.1.5.3 « Répartition des smmoes deus au ttrie de la pstisflioenoioaarn » est supprimé et remplacé :  
 « Aifn d'assurer le fcnnmneiaet des priorités définies par le présent accord, il est cvneou que les smoems deus au ttrie de la pantfsoilsroaaiseinn seonrt affectées de la façon snavutie :  
 ? ? 25 % puor le fncenminat des dépenses de footmneceninnt des ctrens de fotrnaoims d'apprentis ? ;  
 ? ? 25 % puor le fnnmcaneeit des cornttas de piifsselinntoasaaron ? ;  
 ? ? 45 % puor le fciamenennt des périodes de penisiisolsaotorafnn ? ;  
 ? ? 5 % puor la ftiaomorn des turutes et l'aide à la fniotocn tutorale.

Cette répartition porrua être modifiée par la CNPE si elle s'avère inadaptée à des eexecngis particulières de la profession. Enfin, les eenreisrtps ont la possibilité, au-delà de luer oilboiagn légale, de veersr des cburontnotiis voioterlnas à luer OCPA puor bénéficier de son ofrfe de services. »

L'article 8.1.5.4 « OCPA » est supprimé et remplacé :  
 « Considérant qu'à ce juor les paueqitrs des eptseirrnnes snot diversifiées, les patries sangiretais cninvneenot de luer lasseir le cihox d'adhérer inileevndluimdet à l'un des duex OCPA stinuvass :  
 ? ? l'AGEFOS-PME désigné en tnat qu'OPCA inreietnoorfpsenl ? ;  
 ? ? l'OPCALIA, désigné en tnat qu'OPCA professionnel.

Les eerntsrepis rnlaeavt de la bhncrae prniosflesnloee de l'assainissement et de la mnacinate irseidultne puronrot dnoc vreser luer crtbointouin au ttrie de la ploninaoeaisrtosfin anisi que, le cas échéant, luer crtoobiuintn légale à la famirtoon professionnelle, à l'un des duex OCPA désignés ci-dessus. Enfin conformément à la nlvoelue réforme, les prnaeeratis soacuix innrmfoet les erprteisnes de la bcnarhe de la possibilité de s'adresser aux duex OCPA interprofessionnels, aux OTCA (organisme clueltecor de la txae d'apprentissage) ou aux oasrgemnis consulaires, à pritar de la ceotllce de février 2016, puor s'exonérer de la txae d'apprentissage aifn de faisvreur le facmnenniet des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des aticnos vainst l'attractivité du seetur auprès des jeunes. »

Article 6 - Modification de l'article 8.1.6 de la CCN (institutions représentatives du personnel)  
 En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

L'article 8.1.6 « Ioustiitnnts représentatives du pnesnroel » est supprimé et remplacé :  
 « Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du poensrenl au sien de l'entreprise, dnas l'élaboration et le sviui des otnoieirtas et des aicnots en matière de firtaoomn professionnelle. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penoresnl vnlieelt à ce que l'accès à la fmoioratn des différentes catégories de salariés se fssae de manière équitable.

Conformément aux dpssiiootnis légales et réglementaires en vigueur, la criobtutinn que l'employeur diot veersr au ttrie du fennenimcat des anotics de ftoarionms est prévue dnas le tealbu ci-dessous :

Conformément aux dponissioits légales et réglementaires en vigueur, la crotoutoinbin que l'employeur diot veersr au trite du fnaenemict des acontis de ftioroanms est prévue dnas le teabalu ci-après.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du pesonnel snot consultés au cours de réunions aeelnlus obligatoires. Les eentrsiers s'engagent à fouiurr aux représentants du pnerneosl concernés, les dmecutons d'information y comrips les dcnmuoets oecffiils tpye CERFA, et les meonys luer penratmett de mener à bein luer mission, via la BDES. Pour que l'objectif d'intégration poserlfnsileoe duarble des jeneus en apsrpgeanitse snot mis en ?uvre dnas les melerlueis conditions, les epsterenis vlinrleoet à définir, en riotalen avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du pesonnel, une piliquotoe prévisionnelle d'embauche de ces jeunes. »

#### Article 7 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

##### Article 7.1 - Portée. – Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Le présent aaennvt s'applique snas réserve à l'ensemble des esrteenrpis rlaeenvt du camhp d'application défini par les aleitcrs 1.1 et 1.2 de la ctnnvoieon cocletlvie ntoaiaine de l'assainissement et de la mneanictane industrielle.

##### Article 7.2 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Le présent aanvent est cclonu puor une durée indéterminée.

##### Article 7.3 - Notification. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Le présent avanent sera, conformément aux dupoitssniis légales, notifié aux oaiagntrsnois sldyciaens représentatives et frea l'objet d'un dépôt.

##### Article 7.4 - Entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Le présent anavnet frea l'objet d'une dnemdae d'extension dnas les contionids fixées par les altreics L. 2261-24 et sautivns du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2017

Le présent texte, ccolnu en aiotiaplcpn des dtiiosoiptns de l'accord ninaaotl irnipenessofeontrl du 5 décembre 2003 et de

la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue, au droit de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue afin de favoriser l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation continue au cours de la vie, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 amène la branche de l'assainissement et de la maintenance à réviser sa politique afin de faire face aux défis à venir.

La formation professionnelle continue est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que le meilleur outil de développement d'une vie professionnelle épanouissante et de l'insertion des salariés et des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent garantir l'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiel à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

À travers le présent accord de formation (CPF), la formation professionnelle continue permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Aussi, il est procédé à une modification de l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance (CCNAMI) dans les conditions

suivantes :

#### Orientations prioritaires modifiées

Favoriser l'intégration des jeunes par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à chaque niveau de l'entreprise ? ;

Développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés en s'appuyant sur la réalisation d'entretiens professionnels ? ;

Inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le lien entre l'emploi et la deuxième pierre de carrière des salariés de 45 ans et plus ? ;

Promouvoir le développement du travail et de l'accompagnement professionnel ? ;

Renforcer les compétences managériales, opérationnelles et techniques des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ? ;

Porter un intérêt particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en priorité en ce qui concerne les salariés à temps partiel ? ;

Favoriser l'accès à la formation continue par la formation continue au cours de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le bilan de compétences ? ;

Associer les instances représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

## Avenant n 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1er avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; CFTC FGT SEND ; FO transport,

*En vigueur non étendu en date du 10 août 2018*

Au terme des réunions de négociations, les parties signataires se sont entendues sur la réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux lors des réunions préparatoires prévues par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance (art. 2.5).

Article 1er - Indemnités allouées aux mandataires syndicaux  
*En vigueur non étendu en date du 10 août 2018*

La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à 2 mois les frais de déplacements débourrés pour le voyage de travail et le voyage économique et le voyage adapté.

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

? les frais de repas et d'hébergement pour 2 personnes par

## Avenant n 33 du 3 décembre 2019 modifiant l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire au 1er janvier 2020

syndicat.

Les modalités de versement de ces indemnités sont précisées à l'annexe II-E.

Article 2 - Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux

*En vigueur non étendu en date du 10 août 2018*

À compter du 1er avril 2018, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5.4°, sont fixées comme suit :

? lorsque la réunion préparatoire 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 modalités particulières concernant les mandataires de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition concerne uniquement les mandataires de la branche.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 10 août 2018*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux instances représentatives et sera 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 sera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO transport,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article 5 de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, intitulé « Pstanoiers », renvoie aux tableaux de cotisations figurant dans l'annexe dénommée : « tableau de cotisations ».

Suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces cotisations avec le nouveau régime des cotisations du régime complémentaire, les cotisations ont été modifiées comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc\\_20200010\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0010/boc_20200010_0000_0004.pdf)

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les cotisations prévues à l'article 4.3 ont été modifiées comme suit, toutes les cotisations de l'article restent inchangées par ailleurs :

« Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé obligatoire (art. 4.3.1).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,445 %	0,445 %	0,89 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,17 %	0,17 %	0,34 %

fuilattcf (art. 4.3.2).

Au titre des cotisations au régime de complémentaire santé

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,56 %	?	0,56 %
Adulte (conjoint)	0,89 %	?	0,89 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

(régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,20 %	?	0,20 %
Adulte (conjoint)	0,89 %	?	0,89 %

Au titre des cotisations au régime surcomplémentaire optionnel (art. 4.3.3).

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,44 %	?	0,44 %
Adulte	0,79 %	?	0,79 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,44 %	?	0,44 %
Adulte	0,77 %	?	0,77 %

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est précisé que le code de travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une condition 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 de l'absence de telles dispositions.

Or il n'existe pas de dispositions particulières à l'avenant n° 33 concernant le régime de santé complémentaire pour la branche aéronautique et maritime de l'industrie aéronautique et spatiale.

conventionnelle, en s'appliquant à tous les salariés des entreprises conventionnelles, garantissant le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche et les protégés ainsi que les mesures prévues être considérées comme discriminatoires.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2020.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de

prud'hommes de Prias dnas les cniioodits définies par les dsntsiopiiios légales et réglementaires en vigueur.

Il frea également l'objet d'une damende d'extension dnas les coitnionds fixées par les dsoonpiiiists légales et réglementaires en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

# Accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FGT SEND CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent arccod est conclnu jusqu'au 31 décembre 2020. Il eertnra en viguer immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Le présent acrcod s'applique aux eseeptriins de monis de 50 salariés ou en crcaene de comité sociol et économique (CSE) rvelenat du champ d'application de la conetvnoin ctecoivlle nanitloae de l'assainissement et de la mateaninncce iltenrdsuile (IDCC 2272).

En effet, les panearierts souciax ont souhaité cleibr cttee tgyplooie d'entreprises qui représente la majorité des etresnpiers de la bhrncae et qui n'a pas la capacité de colrcune un aorccd d'entreprise dnas l'urgence, ctmope tneu de la situation.

Cet acorcd peremt ansii de préserver l'économie de ces entreprises, lerus réserves financières, et de luer éviter le rcuroes à l'activité plteriale en privilégiant, puor lures salariés, une msie en congés payés snas petre de rémunération.

Article 2 - Possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de congés payés

Le présent acorcd est cclnou jusqu'au 31 décembre 2020. Il eertnra en vgueur immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Dans un ojtitbecf d'effort collectif, et après avoir, dnas la mseure du possible, échangé avec ses salariés, les eyuelrmops d'entreprises visées à l'article 1er, ci-dessus, peeuvnt ipemsor ou mfeiiodr les daets de psrie d'une ptraiie des congés payés dnas la ltimie de 6 juors ouvrables.

Il s'agit des juors de congés payés aicqus à pdrnee avnat le 30 avirl 2020 ou auqics et à pdernne ernte le 1er mai 2020 et le 30 avirl 2021.

L'employeur puet également fnoactionerr les congés snas être tneu de riileulcer l'accord du salarié.

Pour autant, les eelmpruyos de ces eitnseprres s'engagent à respecter, dnas la msuree du possible, l'article L. 3141-23 du cdoe du tvairal qui prévoit que la ftioracn d'au mnios 12 juors orvbaelus diot être prise, en continu, etnre le 1er mai et le 31 octobre.

Article 3 - Délai de prévenance

Le présent aroccd est cloncu jusqu'au 31 décembre 2020. Il eertnra en viguer immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Les eopyuelrms qui décident d'imposer ou de mfeiiodr les daets

Le présent aanvent a puor oebjt :

La msie en conformité des gairetans du régime de l'article 5.1 de l'accord du 6 ootcbre 2015 rltiaef à la complémentaire santé intitulé « Pioetnstras », (qui rnevoie aux talauebxs de gnatrieas firangut dnas l'annexe dénommée : getnairas clvceoiltes « complémentaire santé olbagitorie ») avec la nuloelve réglementation en vigueur, à savoir, le nveoaau cahier des ceahgrs du cnraott rsoalenbpse (art. R. 871-2 modifié par décret n° 2019-21 du 11 jeianvr 2019, art. 1er) dnas le crade de la réforme dtie du 100 % santé.

de pirse des congés payés susmentionnés, dveinot retspeecr un délai de prévenance de 1 juor franc.

Un juor fnarc est un juor entier, de huree à 24 heures. Il ccemonme à cuiorr le lmdniaeen de l'événement. Si le délai erixpe un samedi, un dhcmnie ou un juor férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1er juor orublvae suivant. Par exemple, si le délai exirpe un smaedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au ldnui minuit.

Article 4 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Le présent aroccd est colncu jusqu'au 31 décembre 2020.

Il eretnra en vgiuuer immédiatement à sa signature.

Article 5 - Révision

Le présent aorcd est coclnu jusqu'au 31 décembre 2020. Il ernerta en vueuigr immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Toute ddmanee de révision diot être portée à la cnonssacinae des aeruts pateirs sgiatnraes par lttere recommandée avec aivs de réception et être accompagnée de ptnroipsoos écrites.

(1) *Ailcrte étendu suos réserve de l'application des dsoiipotins des artilecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétés par la jpurinsdreuce de la Cuor de coiaatssn (Cass. soc., 17 sreebtpe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juiellt 2009 n° 08-41507).*

(Arrêté du 30 arivil 2020 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et publicité

Le présent acorcd est clncou jusqu'au 31 décembre 2020. Il etnra en vueuegir immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Le présent aroccd sera, conformément aux dnsooiitispis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oatonnsirgias synlecaids représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des siveecrs caerutnx du mtrnsie chargé du traavil et auprès du secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris dnas les cnoitdions définies par les acrlteis L. 2231-7 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une dmnadee d'extension dnas les cndiitoons fixées par les acretils L. 2261-24 et stivuans du cdoe du travail.

## Article - Préambule

Le présent aroccd est clncou jusqu'au 31 décembre 2020. Il eertnra en vieugur immédiatement à sa signature.

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2020*

Conformément aux dinpossitois légales iusses de la loi n° 2020-290 du 24 mras 2020 d'urgence puor fraie fcae à l'épidémie de Covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 pronatt mreuses d'urgence en matière de congés payés, de durée du tvairal et de juors de repos, et aifn de farie fcae aux conséquences économiques, financières et soiaelcs de la poaoipatrgn de l'épidémie de Covid-19 et de prévenir et ltmier la cosaestin d'activité des ponesnres pqsyheuis et mloares exerçant une activité économique et des astiosoincas asnii que



ses inicedecns sur l'emploi, les prtneieaes scouiax ont décidé de se réunir pour répondre à la poiortsopin des poruvois pcbilus et répondre asni à un de nos rôles eensietlss qu'est cueli d'accompagner les eintprseers et les salariés dnas un ctoentxe particulier.

À cette fin, les praetairens saoucix de la bhanrce de l'assainissement et de la mannietae iresltdnlue se snot réunis

## Avenant n 35 du 6 octobre 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; FGT CTFC SNED,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'article 5.1 intitulé « Tlaebau de geanitrans », roivene aux tlabuaex de gnreiaats furganit dnas l'annexe dénommée « Gaiatners ciotlvcées ? complémentaire santé orotabiglie ».

Suite à la décision de la banhcre de mttre en conformité ces gnataries avec la réglementation en veiuigur nevauou ceahir des charegs du ctnroat responsable, les tubaleax snot modifiés comme suit.

(Tableaux non reproduits (1), coubenstals en lnige sur le stie Légifrance, riburuqe Blneuilts offilceis des ctneinovons collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210004\\_0000\\_0002.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210004_0000_0002.pdf/BOCC)

(1) Le taableu de gaiatrnas annexé à l'avenant est étendu suos réserve du reescpt du ciaehr des cgrehas des crnatots responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnanonrcet la ltmie de psire en carghe des mtnorues dnas le cdrae de la gatrinae optique.  
(Arrêté du 17 smetbrepe 2021 - art. 1)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'article 7 « Oisgnamre aeusrusr référencé » est abrogé.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'article 4.3 est modifié pour pnrdrere en cmtpoe les nloleuevs gtaanires du régime, les triafs étant désormais les stiuvs :

## Avenant n 36 du 6 mai 2021 relatif à l'article 5.6 Gratification annuelle : treizième mois

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FO transport,

dnas le cdrae de la cssimmioon praritiaie pneearmnte de négociation du 31 mras 2020 pour mttre en place un arcocd de bacrnhe pattmreent d'autoriser l'employeur à ismoep ou à miodifr les dates de prsie d'une pratie des congés payés dnas la liitme de 6 jrous ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dtonsiioipss du lirve Ier de la 3e praite du cdoe du taivral et par les cnvvenioots et acocdrs coitflecls aebpillcpas dnas l'entreprise (art. L. 3141-16 du cdoe du travail).

(Tableau non reproduit, cblolstaune en lnige sur le stie Légifrance, ruiqrbe Biulltnes officiles des cnoetvovins collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210004\\_0000\\_0002.pdf/BCOC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210004_0000_0002.pdf/BCOC)

La ciitsootan du régime complémentaire santé oibtgaoilre est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur en conformité avec la législation en vigueur. »

L'article 4.4 est modifié dnas son perimer alinéa comme siut :  
« les tuax de cotisations, mentionnés à l'article 4.3, fixés au rleeenuenlomvt du régime, snot mitunanes jusqu'au 31 décembre 2024 à législation constante. »

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Compte tneu de la nuarte et de l'objet du présent avenant, les ppreaitenas soaucix cinnfromet ne pas aovir enedtnu pnrrede de splanuttiois spécifiques à l'égard des etrnepsreis de mnois de 50 salariés, dès lros que le présent anvneat vsie à mifoider le régime ctneonnvioel de rnmsoebmeeurt de frais de soins de santé dnot dvnioet bénéficier les salariés rnlavet de la cnieoonvtn collective, et ce queulle que siot la tillae de luer entreprise.

Le présent avannet s'applique dnoc à l'ensemble des eresnrietps visées dnas son champ d'application queul que siot luer effectif.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dsnopioitiiss du présent ananvet poerndrnt eefft le 1er jineavr 2021.

Les pearits sgenaritaiss du présent avenant s'engagent à ectefuefr les formalités de dépôt et à en demnader l'extension auprès des svecreis du ministère compétent.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent avnnaet a pour obejt :

La rceuitocndn de l'accord faris de santé du 6 ocbrote 2020 et ses ctndoiins de renouvellement, la msie à juor des gaeitans du régime de l'article 5.1 intitulé « Tlbaaeu de getiranas » (qui revnoie aux tleuaabx de geatrinans fgrinuat dnas l'annexe dénommée : taeabulx de garantie). Les tifars ont été reuvs en conséquence, ainsi que la durée de luer mnitaien dnas ce contexte.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2021*

Au terme des réunions de négociations, les pirteeranas saucoix se snot enednts sur les précisions apportées à l'article 5.6 de la cvotonnein civtceolle intitulé « Grfctaoiitan anluente : 13e mios ».

Par ailleurs, il cnoievt de repapler que le cdoe du taviral (art. L. 2261-23-1) ispmoe cmoe une des citodoins préalables à l'extension des acocdrs et ctnnnieoovs de bnhrcae que ceux-ci prévoient des dtionisipsos particulières pour les eeetirpsrs de mnois de 50 salariés ou à défaut, de mtnenoienr les jntftsaioiucs

eqpnuxilat l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de sottapuniils particulières à l'avenant n° 36 cacnrnonet les eretrepnsis de moins de 50 salariés dnas la muesre où cette diissoipton conventionnelle, realitve à la gatroifiatcin anlleune : 13e mois, en s'appliquant à ttoeus les ersnpteiers snas dtoiniitscn d'effectif, gatnriat le pprcniie d'égalité de rémunération etrne les hommes et les feemms anisi que le pcnipire d'égalité de tirnmeeatt etrne les salariés de la bnrchae et les protégé ansii cnotre les msreeus puavont être considérées comme discriminatoires.

## Article - 1. Définition

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2021*

Une goifirtitacan anlunele dtie de 13e mios est accordée aux salariés de la profession.

## Article - 2. Condition d'attribution

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2021*

Ce 13e mios est versé à tuot salarié présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise.

En cas de périodes de mladiae ou d'accident indemnisées par le régime de prévoyance, le 13e mios srea versé déduction fitae de ces périodes.

En cas d'embauche en corus d'année, le 13e mios srea calculé au pro rtaa temporis.

*En cas de départ à la rirttae ou de rtupure du cotrant de trviaal à l'initiative eucsvxile de l'employeur, il srea également calculé au pro rtaa teripoms et snas cidnitoon de présence au 31 décembre.*

## Accord du 18 janvier 2022 relatif au dispositif de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO transport,

Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le présent acorcd a puor oebjt de fixer le crade de la msie en ?uvre de la « Pro-A » définie aux aitcelrs L. 6324-1 et sunaivts du cdoe du trivaal puor les eirrteespns et les salariés en activité pitellare rlvaenet du cmahp d'application visé.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le présent aroccd a puor oebjt l'organisation au naeivu national, au bénéfice des salariés des etriserneps renalevt du cmahp d'application de la ctionevnon cotlivilcee nnaioalte de l'assainissement et de la mtniaanncee ilesritundle (IDCC 2272).

Article 3 - Salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le dsiptisiof « Pro-A » s'adresse aux salariés qui snot en CDI, aux bénéficiaires de cnatrot uiuqne d'insertion (CUI) à durée indéterminée aisini qu'aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, ce dopsitsiif s'adresse aux salariés qui n'ont pas

(1)

En cas de décès du salarié, il srea versé intégralement et snas ctoidinon de présence au 31 décembre.

Le 13e mios n'entre pas dnas le ccaull de l'indemnité de congés payés.

*(1) Le 4e alinéa du piont 2 de l'article 5.6 de la cooinvthen collective, tel que modifié par le présent avenant, est étendu suos réserve de l'application du pinpicre d'égalité à vleuar ctlttnisleitunoone soeln lueqel il ne puet y avior de différence de tenrmteait enrte les salariés sloen le mdoe de rrtupue du corntat de travail.*

*(Arrêté du 17 stebmpere 2021 - art. 1)*

## Article - 3. Montant

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2021*

Le mtntnaot du 13e mois, est égal au mtonnat du sailare burt meesnul de base.

## Article - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2021*

Le présent aocrcd sera, conformément aux dontspiisios légales, notifié aux oasnrtatiigons sdlyeaicns représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des svreices crtneaux du ministère chargé du tviaarl et auprès du secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Piras dnas les cnoditnois définies par les diitopnisoss légales et réglementaires en vigueur.

Le présent aocrcd frea également l'objet d'une danemde d'extension dnas les cntiidoons fixées par les doinsipstios légales et réglementaires en vigueur.

atentit un niveau de qocataiuiulfn sanctionné par une cetiraitocifn pnleerifosonlse enregistree au répertoire nniaatol des cicefioianrts peorlilnfeossnes (RNCP) et croenodpnasrt au grdae de la licence.

Article 4 - Certifications visées

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Dans le cadre du présent accord, les pirtaes sraiatignes dnssreet la lsite sntuavie des ctaiinoceitfrs prfseinonleesols éligibles à la « Pro-A », en annexe.

Article 5 - Prise en charge

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Article 5.1 - Nature des frais pris en charge

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Les firas poavnnt être pirs en cghare snot les stanvius :  
? firas pédagogiques (couvrant nmmnaeott les estieeenengmns généraux, plfensnoesrois et tegnhuqeliocis dispensés lros des aontics de formations) ;  
? frias de tposarnrt et d'hébergement ;  
? la rémunération et les cagrhes sailoces légales et ceniltlnoenvones des salariés lros de luer formation.

Article 5.2 - Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Les pieatrs saraigneits cinnneevont de reynveor à la CEPFNP puor les salariés éligibles au dpioissitif « Pro-A » la faxoitin des niuevax de pesris cahergs foirfariaets des fiars pédagogiques, asnii que les fiars de tsoaprrt et d'hébergement en finotcon 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

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

La partie 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 référence par heure et dans la limite du salaire maintenu.

Article 5.4 - Limites aux prises en charge (pédagogiques/transport/hébergement/Rémunération et charges sociales)

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la clôture des exercices dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revues en respectant par le conseil d'administration de l'OPCO EP.

Article 6 - Durée de la « Pro-A »

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties prenantes conviennent que l'action de prévention est portée à 24 mois maximum pour les salariés préparant les certifications suivantes en vue de cet accord.(1)

(1) Phraséologie de l'extension en tant qu'elle intervient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 7 - Durée des formations

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

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 tuteur

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

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 de la formation ; supplément de rémunération, modalités de suivi et modalités de suivi de l'accompagnement 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 percevra 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 cessera de plein droit à l'issue de la mission, quelle qu'en soit la cause.

Article 9 - Procédure de dépôt et d'extension

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la branche 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 conviennent inconditionnellement que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un statut différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties conviennent expressément que l'objet du présent accord a pour objet 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

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

Article 11 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Dans le but de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche aéronautique et aéronautique individualisé et les activités théoriques et pratiques de formation et de perfectionnement 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 des 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 professionnelle en emploi.

Les parties conviennent ainsi de l'urgence de définir les modalités de formation des salariés.

Par ailleurs, cet accord a pour objet de favoriser, dans le cadre du développement des compétences et de la formation (désinfection, désinfection et décontamination), la mobilité et la carrière des salariés de ces secteurs d'activités.

Le but est donc de favoriser l'employabilité des salariés en permettant d'accéder à des formations continues via le dispositif de « la reconversion ou l'insertion par l'apprentissage » (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 formation par l'apprentissage « Pro-A » :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2022*

Annexe

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (européenne)	Nomenclature française (ancienne version)
RNCP503	CAP ? Aengt d'assainissement et de colclete des déchets lieudq s spéciaux	Niveau 3	Niveau V
RNCP34397	Conducteur de matériel de cctlloee ou de nnimtteeoet ou assainissement	Niveau 3	Niveau V
RNCP1884	Titre pro cuodctneur de troansrpt rteuio de mdrneashiacs sur porteur	Niveau 3	Niveau V
RNCP35300	TP : trite pfrseseoneonl canalisateur	Niveau 3	Niveau V
RNCP34612	Titre tueuaytur industriel	Niveau 3	Niveau V
RNCP14899	Baccalauréat peeoinssfornl gsteoin des pioolutnls et ptootricen de l'environnement	Niveau 4	Niveau IV
RNCP14893	Baccalauréat peeoorsnfnsl hygiène propreté stérilisation	Niveau 4	Niveau IV
RNCP20692	BTS métiers des serecvls à l'environnement	Niveau 5	Niveau III
RNCP32360	BTS gotesin 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 mgnaeanmet cireamomcl opérationnel	Niveau 5	Niveau III
RNCP34030	BTS négociation diiiialagttson de la rlioatn client	Niveau 5	Niveau III
RNCP34029	BTS supprot à l'action managériale	Niveau 5	Niveau III
RNCP35400	BTS geotsin des tposrrants et lqiousgtie associée	Niveau 5	Niveau III
RNCP35338	BTS mnnaacnetie des systèmes de production	Niveau 5	Niveau III
RNCP20643	DUT spécialité qualité, liuoistqge itrilendsue et oontriasgn (QLIO)	Niveau 5	Niveau III
RNCP35344	BTS métiers de l'eau	Niveau 5	Niveau III
RNCP2729	DUT hygiène, sécurité, evmeonneirnt (HSE)	Niveau 5	Niveau III
RNCP32072	Responsable de pejotrs eau, hygiène et assainissement	Niveau 6	Niveau II
RNCP30098	Licence poeonnsflsiree mteonin qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP35682	Responsable de la gioestn des rocstersues humaines	Niveau 6	Niveau II
RNCP18000	Responsable meanrktig 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
<b>3D</b>			
RNCP24655	CAP aengt de propreté et d'hygiène	Niveau 3	Niveau V
RNCP30951	CAP montage en ionlltiatanss 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 palotgie commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP30152	Licence métiers du mierkantg opérationnel	Niveau 6	Niveau II
RNCP35894	Manager de la stratégie et de la pcoafmerre commerciale	Niveau 7	Niveau I

## Avenant n 38 du 10 juin 2022 relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO Transport,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eirerpents eatnrnt dnas le cmhap d'application de la cvtonneoin ctveioclle de

brcnahe aniseessisamnt et mntcaenaine industrielle, y corpims les epitresnes de mnios de 50 salariés. Puor ces dernières entreprises, le présent avenant ne ceotnint pas de dsponoitisis spécifiques que les peiarts n'estiment pas nécessaires, la grlile de cicoaiilsstfan étant commune à tuteos les ersnrpties de la branche queul que siot luer effectif, et la suseppiosrn coevnnue n'entraînant pas de modalités de msie en ?uvre porpers aux errineteps de mnois de 50 salariés.

La sipesusrpon du coiniffecet 160 prévue dnas le présent avenant, et les conséquences qu'elle implique, s'appliqueront à tuos les salariés des eteespnris ennartt dnas ce camhp d'application concernés par ctete suppression, indépendamment de tuot mtoif de diiainosricmtn (sexe, origine, âge, hadnicap etc.) et dnas le rcespet du pncipire d'égalité de taemntirt et nmntomeat d'égalité enrte les feemms et les hommes.

Article 2 - Modification de l'annexe I : classifications des emplois  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Les peraits sraeingaits décident de smupriep le cfeiecfont 160 de la grlile des clnosiaiasftics des eplioms à l'annexe I de la cotvnnioen cletvlcoie aaemiinssst et mnecantnae industrielle.

Les atures ctieecfniofs dunremeet inchangés et rntseet applicables. Il estxie désormais 7 nviaux cartnpmoot au taotl 13 échelons hiérarchiques, ctnroe 8 nviaux précédemment.

Le découpage est le svinuat :

Ouvriers ? employés

		Coefficient
Niveau I	1er échelon	170
	2e échelon	185
Niveau II	1er échelon	200
	2e échelon	210
	3e échelon	225
Niveau III	1er échelon	260
	2e échelon	280

Techniciens et atengs de maîtrise

		Coefficient
Niveau III	1er échelon	260
	2e échelon	280
Niveau IV	1er échelon	430
	2e échelon	580
Niveau V		760

Cadres

		Coefficient
Niveau IV	1er échelon	430
	2e échelon	580
Niveau V		760
Niveau VI		1120
Niveau VII		1470

Article 3 - Mise en œuvre de la suppression du coefficient 160  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

La msie en aocatiilppn du présent anvenat srea efvefitce au puls trad au 1er mai 2022. Elle srea cntmiatnocoe pour les porenensls en pclae et les nvaoueux embauchés.

Ils seront, du fiat de cttee suppression, classés auuaonmeimqettt au ceeciffnot supérieur siot cieocfnifet 170.

Article 4 - Conséquences de la suppression du coefficient 160  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Article 4.1 - Les salaires minima  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

La ssiperspoun du cienfeifoct 160 a un impcat au raegr des sareials mmiina conventionnels. Les eyeurpomls de la brachne doevrnt veiller, du fiat du pssaage amqotitauue des salariés de ce ceoifcnfet supprimé au ceofinifcet supérieur, au rcesep du saalrie miimna cnvneentnooil crpraosonednt à ce cofiecenift supérieur.

La gilrle des saailers mmiina aemlunctelt en vigueur, définie par l'avenant n° 37 du 18 javeinr 2022, est ropdtireue en anxene 1 dnas sa veorsin actualisée.

Article 4.2 - La prime d'ancienneté  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

De même, la pmrie d'ancienneté, prévue à l'article 5.3.2 du ctrhiape V de la coevniotnn clclioteve asaeesinimssnt et meaicntnane industrielle, s'applique désormais au peernsonl de naievu I à III (de niaveu I à IV précédemment).

Il est conveu que puor les salariés concernés par la ssrupeposin du cceffnoeiit 160 et qui sorent affectés au ciifocnfeet supérieur, il srea appliqué la pirme d'ancienneté sur la bsae du saailre minima en veugiur puor le ceencfiofit supérieur, au puls trad à ctmoper du 1er mai 2022.

Article 4.3 - Conséquences sur les autres dispositions conventionnelles  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

La sipuorpssen du ciofefinet 160 a puor conséquences de moediifr la rédaction du coenntu de cateneirs dstioinspios cvoolnnttiloens nnotmaemt :

? l'article 5.1.1 « Nviueax et échelons » qui est dorénavant rédigé asnii : « Les eomipls snot répartis sur 7 nveuaix caomntopt au ttoal 13 échelons hiérarchiques. »

? l'annexe I « Caiiltasficosn des eiolpms de l'assainissement et de la mnctanieane iureldlntsie », alinéa 5 qui est désormais rédigé asini : « L'échelle hiérarchique unqie crpoomte au taotl 7 nveuaix et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons. »

? l'annexe IV « Dstisipionos particulières aux caedrs », altrice 8 « Cnoatrt à durée déterminée à oejbt défini », alinéa 7 qui est désormais rédigé ainsi : « Peuvnet conclure ce ctnaort les pensoers qui snot engagées puor occpuer un emopli classé au mnois en catégorie cadre neiavu IV de la cictlisafosian prévue par la cvnetonoin clcivoelte ntnlaioae et ses aexnnes ».

Enfin, siute à la sersiusppon du cfcfoeiniet 160, les pireartanes saiuocx s'engagent à orivur des négociations puor étudier la rédaction des ccasoailfntis puls particulièrement la définition des neuaix et des échelons.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent anvneat ertne en vugiuer à ctemopr du 1er mai 2022. Il est colncu puor une durée indéterminée à cpotmer de la dtae de sa signature.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent arccod sera, conformément aux dinossoitips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ootsiranaigs senlicyads représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sicerevs cnuratex du miisntre chargé du tvraail et auprès du secrétariat-greffe du cnseoil de prud'hommes de Pairs dnas les ciotindnos définies par les alericts L. 2231-7 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une ddmaene d'extension dnas les cdoitnonis fixées par les atlecris L. 2261-24 et saivntus du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent aeannvt a été rédigé par les ptenaearris sioaux aifn de simpuepr le cefinceifot 160 de la gllire de ciicaisfosltan de la ctiovonnen civoltlcee aassnmsiseiet et macintnane iludtirsnee (IDCC 2272).

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

### Annexe 1

Grille des salaires minima de l'avenant n° 37, du 18 janvier 2022 actualisée au 1er mai 2022

Salaires minima à compter du 1er mai 2022

Les partenaires sociaux décident de conserver, à compter du 1er 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 grille fixée à 929,153 euros. Le coefficient étant supprimé, il conviendrait de porter, à titre dérogatoire, le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 h) à la valeur fixée de 1 645,58 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers ? employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/ m)
<u>Niveau I(1)</u>		<u>160(1)</u>	<u>1 603,15(1)</u>
Niveau I	1er échelon	170	1 645,58
	2e échelon	185	1 685,66
Niveau II	1er échelon	200	1 747,00
	2e échelon	210	1 787,89
	3e échelon	225	1 849,23
Niveau III	1er échelon	260	1 992,35
	2e échelon	280	2 074,14

(1) Nota : Les termes soulignés sont barrés.

Techniciens et ategns de maîtrise

(En euros.)

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

Cadres

(En euros.)

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

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 10 du 13 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

### Article - Salaires minima et primes 2006-2007

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2006

#### I. - Salaires minima 2006-2007

##### Préambule

Les parties sinistrées conviennent à l'appui la définition du niveau I

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	VALEUR HIRARIOE
I		150	7,85
II	1	170	8,27
	2	185	8,59
III	1	200	8,90
	2	210	9,11
	3	225	9,43
IV	1	260	10,17
	2	280	10,59

#### Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA mensuels (154,16 h/m)
IV	1	260	1 567,05
	2	280	1 631,97
V	1	430	2 118,87
	2	580	2 605,77
VI		760	3 190,05

#### Cadres

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA mensuels (154,16 h/m)
V	1	430	25 426
	2	580	31 269
VI		760	38 281
VII		1 120	52 303
VIII		1 470	65 936

#### I.2. - Salaires minima à compter du 1er janvier 2007

A compter du 1er janvier 2007 et pour une durée illimitée de travail de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), les parties conviennent de porter :

- la valeur du point à 3,2823 ? ;

(coefficient 150), lequel, aux termes de la convention collective, ne correspond pas à une qualification propre de la profession et ne nécessite ni formation, ni spécialisation préalable à l'embauche.

Ils conviennent également que dès lors qu'une spécialisation professionnelle est acquise les employés sont classés dans la hiérarchie au niveau et à l'échelon correspondant.

Les parties conviennent enfin de définir le coefficient 170 comme le coefficient professionnel.

Ceci étant rappelé, il a été convenu ce qui suit :

#### I.1. - A compter du 1er novembre 2006

A compter du 1er novembre 2006 et pour une durée de travail mensuelle de 154,16 heures (soit 35,57 heures par semaine), les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros)

- la valeur de la prime fixée à 734,1280 ?.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés  
(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	VALEUR HIRARIOE
I		150	8,09

II	1	170	8,52
	2	185	8,84
III	1	200	9,17
	2	210	9,38
	3	225	9,71
IV	1	260	10,47
	2	280	10,90

Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA melunses (151,67 h/m)
IV	1	260	1 587,53
	2	280	1 653,17
V	1	430	2 145,52
	2	580	2 637,86
VI		760	3 228,68

Cadres

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA aulnnes (151,67 h/m)
V	1	430	25 746
	2	580	31 654
VI		760	38 744
VII		1 120	52 924
VIII		1 470	66 709

II. - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1. - Indemnités d'astreinte

A compter du 1er janvier 2007, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5-7, paragraphe B, des conditions générales sont fixées comme suit :

- pendant les repos hebdomadaires (habituellement samedi-dimanche) :

53,38 Euros ;

- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) :

97,07 ?.

II.2. - Indemnités de repas

## Avenant n 14 du 31 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la ménagère (FNSA) ; Syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) ; Syndicat national des entrepreneurs de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs CTFC ; Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ; Fédération nationale des syndiqués de travailleurs CGT ; Fédération du travail CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

A compter du 1er janvier 2007, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III, sont fixées comme suit :

- indemnités de repas : 7,60 ? par jour ;

- panier de nuit : 4,69 ? par nuit.

III. - Indemnités allouées aux représentants syndicaux

A compter du 1er janvier 2007, les indemnités de remboursement de frais et d'hébergement des représentants syndicaux visées à l'article 2.5.4.4°, sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion plénière est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 95 ? ;

- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 22 ?.

Fait à Paris, le 13 novembre 2006.

I.-Salaires minima à compter du 1er avril 2008

Les partenaires sociaux décident de porter, à compter du 1er avril 2008 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,3644 ? et la prime fixe à 752,481 ?.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. ? Employés

(En euros.)



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	VALEUR HIORRAE
I		150	8, 29
II	1	170	8, 73
	2	185	9, 07
III	1	200	9, 40
	2	210	9, 62
	3	225	9, 95
IV	1	260	10, 73
	2	280	11, 17

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MMIIUNM MENESUL (151, 67 heures)
IV	1	260	1 627, 23
	2	280	1 694, 51
V	1	430	2 199, 17
	2	580	2 703, 83
VI		760	3 309, 43

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MIIMUNM AUNNEL (151, 67 heures)
V	1	430	26 390
	2	580	32 446
VI		760	39 713
VII		1120	54 247
VIII		1470	68 378

II.-Indemnités d'astreinte et indemnités de rapas  
II-1. Indemnités d'astreinte

A ctepmor du 1er avril 2008, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5. 7 (§ B) des csleuas générales snot fixées cmmoe siut :  
? panendt le rpoes hreaabdiodme (habituellement semadi et dimanche) : 54, 71 ? ;  
? prenadt les hereus non ouvrées de la seminae cilive (7 jours) : 99, 50 ?.

II-2. Indemnités de rpaes

A ctepmor du 1er arivl 2008, les indemnités de rapas visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées comme siut :  
? indemnité de rpeas : 7, 79 ? ;  
? paenir de niut : 4, 81 ?.

III.-Indemnités allouées aux mienatadras sianducyx

A ctpeomr du 1er avril 2008, les indemnités de rburememseont de fails et d'hébergement des metaaiardns sdicnyuax visées à l'article 2. 5. 4. 4° snot fixées comme siut :  
? Isoqrue la réunion pairiatre est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire sldacinye : 97, 40 ? ;  
? lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 22, 55 ?.

femmes et des hemoms par catégorie et par tcrhnae de salaires, il aaeppnrtrit aux eitenprsres de la bnarhce de cregrior priovrgsemneet les éventuels écarts constatés dnas le carde de leurs négociations respectives. Eells décident par arleuis de mdiifoer le cncefieoit 150 en cfeefoifnit 160.

I.-Modification du coinecfeift 150 en cnefeoiicft 160 à cotmepur du 1er arivl 2009

Les pireats décident de mofiider le ceicfneoiift 150 prévu aux axeenns I et II de la ceonvotinn cleitovlce ninltaoae de l'assainissement et de la mnenicatane ietlsldriune en ceiofnicfet 160.

II.-Salaires mnmiia à cepomtr du 1er arivl 2009

Les petiars sartngaeiis décident de porter, à cemtopr du 1er arivl 2009 et puor une durée de taravil muselelne de 151, 67 hueres (soit 35 heurs par semaine), la vuelar du pniot à 3, 438 ? et la ptiare fxie à 772, 045 ?.  
En conséquence, les seraalis mniima snot fixés cmome siut :

Ouvriers, employés

(En euros.)

## Avenant n 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités au 1er avril 2009

Signataires	
Patrons signataires	FSNA ; SDNCL ; SNEA.
Syndicats signataires	FSNT CGT ; FGT CTFC ; FEDA CFE-CGC ; FNT CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Les pariets cneeionvnt de repelpar à ttire de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtvleiaie à l'égalité slaaiarre ernte les feemms et les hoemms et à l'accord ccitleolf de bahcnre du 31 mras 2008 sur l'égalité psrloeionfsnle ernte les hmomes et les feemms dnas la bhncrae de l'assainissement et de la metnncnaiaie industrielle, qu'après emaxn des decotmuns poatrtnt sur la siutitoan comparée des

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MNUMIIM mensuel (151, 67 h)	VALEUR HRIORAE correspondante
I		160	1 322, 19	8, 72
II	1	170	1 356, 58	8, 94
	2	185	1 408, 15	9, 28
III	1	200	1 459, 73	9, 62
	2	210	1 494, 11	9, 85
	3	225	1 545, 69	10, 19
IV	1	260	1 666, 03	10, 98
	2	280	1 734, 80	11, 44

Techniciens et antegs de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MIMUM mensuel (151, 67 h)
IV	1	260	1 666, 03
	2	280	1 734, 80
V	1	430	2 250, 56
	2	580	2 766, 33
VI		760	3 385, 24

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (151, 67 h)
V	1	430	27 006, 78
	2	580	33 195, 93
VI		760	40 622, 91
VII		1120	55 476, 87
VIII		1470	69 918, 22

III.-Indemnités d'astreinte et indemnités de reaps

1. Indemnités d'astreinte

A ctepomr du 1er avirl 2009, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5. 7 B des claeuss générales snot fixées cmome siut :  
 ? pdnnaet le reops hrbaodmediae (habituellement sdeimai et dimanche) : 55, 80 ? ;  
 ? pnanedt les heeurs non ouvrées de la saeimne clviie (7 jours) : 101, 50 ?.

2. Indemnités de reaps

## Avenant n 19 du 25 mars 2010 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FGT CTFC ; FNT CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 25 mars 2010

Les ptraies cvienennnot de rleppaer à ttire de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rlaietve à l'égalité sraalilae ertne les femems et les hemoms et à l'accord cliicetf de bchrnae du 31 mras 2008 sur l'égalité poonlsinfrese

A cmeptor du 1er aivrl 2009, les indemnités de reaps visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées comme siut :

? indemnité de reaps : 7, 95 ? ;

? paneir de niut : 4, 90 ?.

IV.-Dépôt et exeontsin

Le présent arcocd frea l'objet d'une ddemane de dépôt ainsique d'une dmeadne d'extension conformément aux règles en vigueur.

entre les hmomes et les feemms dnas la bchrane de l'assainissement et de la mnnaatecne industrielle, qu'après eeaxmn des dueomntcs prtnoat sur la suittoian comparée des femems et des heomms par catégorie et par tcragne de salaires, il anptaeript aux eensetrprs de la bnahre de crioregr psvieorsremnget les éventuels écarts constatés dnas le cdrae de luers négociations respectives.

I. ? Sailears mmiina à cteompr du 1er avirl 2010

Les ptaries siteirgnaas décident de porter, à cempotr du 1er avirl 2010 et puor une durée de taravil mluslnee de 151,67 hruees (soit 35 hueres par semaine), la vlaeur du pnoit à 3,48999 ? et la pitare fxie à 783,626 ?. Toutefois, à ttire dérogoaire, les petrais ceonnnnvt de peotr le silraae munmiim du cefieciofnt 160 (pour 151,67 heures) à la veluar fxie de 1 343,77 ? bruts. En conséquence, les seraalis mmiina snot fixés cmme suit.

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel (151,67 heures)
--------	---------	-------------	---

I		160	1 343,77
II	1	170	1 376,93
II	2	185	1 429,27
III	1	200	1 481,62
III	2	210	1 516,52
III	3	225	1 568,87
IV	1	260	1 691,02
IV	2	280	1 760,82

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel (151,67 heures)
IV	1	260	1 691,02
IV	2	280	1 760,82
V	1	430	2 284,32
V	2	580	2 807,82
VI		760	3 436,02

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum annuel (151,67 heures)
V	1	430	27 411,88
V	2	580	33 693,87
VI		760	41 232,25
VII		1120	56 309,02
VIII		1470	70 966,99

## II. ? Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

### 1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2010, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, paragraphes B, des caeuills générales sont fixées comme suit :

? pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 56,63 ? ;

? pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 103,02 ?.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 ? bruts si un jour férié

## Avenant n 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNST CGT ; FNT CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les présents conviennent de reprendre 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

et d'ajouter un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

### 2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 2010, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

? indemnité repas : 8,07 ? ;

? prime de nuit : 4,97 ?.

### III. ? Dépôt et extension

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

ertne les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents présentés sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il a été constaté que les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

### I. ? Salaires minima à compter du 1er avril 2011

Les représentants des salariés décident de porter, à compter du 1er avril 2011 et pour une durée de trois ans à compter du 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,556 ? et la prime fixe à 799,299 ?.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Salaire mmuiim mensuel (151,67 heures)
I		160	1 368,31
II	1	170	1 403,87
	2	185	1 457,21
III	1	200	1 510,56
	2	210	1 546,12
	3	225	1 599,47
IV	1	260	1 723,94
	2	280	1 795,06

Techniciens et agntes de maîtrise

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Salaire mnumiim mensuel (151,67 heures)
IV	1	260	1 723,94
	2	280	1 795,06
V	1	430	2 328,51
	2	580	2 861,95
VI		760	3 502,09

Cadres

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Salaire mniimum annuel (151,67 heures)
V	1	430	27 942,09
	2	580	34 343,43
VI		760	42 025,04
VII		1 120	57 388,25
VIII		1 470	72 324,71

II. ? Indemnités d'astreinte et indemnités de rapes

1. Indemnités d'astreinte

A ctmeopr du 1er arivl 2011, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, pgrpraaah B, des cealuss générales snot fixées comme siut :

? panendt le rpoes haromidebade (habituellement smadei et dimanche) : 57,76 ? ;

? pendant les hereus non ouvrées de la snimeae ciilve (7 jours) : 105,08 ?.

Cette dernière valeur srea majorée de 15 ? bturs si un juor férié tobme un juor de la sieamne en dorehs du ropes hebdomadaire.

2. Indemnités de rpaes

A ceopmtr du 1er aivrl 2011, les indemnités de rapes visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées comme siut :

? indemnité rpaes : 8,25 ? ;

? pneiar de niut : 5,08 ?.

3. Indemnités allouées aux maratndeais snydcuiax

A ceotpmr du 1er avril 2011, les indemnités de romrenuesembt de frais et d'hébergement des maaatrindes sdunyiax visées à l'article 2.5.4 snot fixées comme siut :

? lqsuroe la réunion pitriarae est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire sdianclye : 99,35 ? ;

? lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 23 ?.

III. ? Dépôt et esxoneitn

Le présent accrod frea l'objet d'une dnmdae de dépôt aisi que d'une daednme d'extension conformément aux règles en vigueur.

## Avenant n 24 du 1er avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas

Signataires	
Patrons signataires	La FNSA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ;
	La FSNT CGT ;
	La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les patires cnnneoivnt de rappeelr à titre de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rvatleie à l'égalité slaraalie ertne les femems et les homems et à l'accord cltlcoef de bnchare du 26 février 2008 sur l'égalité psirnosnoelefle enrte les fmmees et les hmmeos dnas la bcarhne de l'assainissement et de la maintcnenae industrielle, qu'après exmaen des dumentcos ptnraot sur la saottiuin comparée des fmmees et des hmmeos par catégorie et par thracne de salaires, il airppnaett aux enserprites de la bhnacre de crrogier pesirsomevnegrt les éventuels écarts constatés dnas le crade de lrues négociations respectives.

I. ? Saiealrs nmimia à cpometr du 1er avirl 2012

Les ptareis seitagarins décident de porter, à cetmpor du 1er avril 2012 et puor une durée de tavairl mulenlsee de 151,67 heerus (soit 35 hereus par semaine), la vulear du point à 3,620 ? et la piate fxie à 819,281 ?.

Base : 151,67 heures.

### Ouvriers, employés

(En euros.)

En conséquence, les saelairs mniima snot fixés cmme suit.

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum meuensl
I		160	1 398,53
II	1	170	1 434,73
	2	185	1 489,04
III	1	200	1 543,34
	2	210	1 579,55
	3	225	1 633,85
IV	1	260	1 760,56
	2	280	1 832,97

### Techniciens et aetngs de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum mneusel
IV	1	260	1 760,56
	2	280	1 832,97
V	1	430	2 376,02
	2	580	2 919,06
VI		760	3 570,72

### Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum aenunl
V	1	430	28 512,21
	2	580	35 028,78
VI		760	42 848,66
VII		1 120	58 488,43
VIII		1 470	73 693,75

Cette dernière vleur srea majorée de 15 ? bruts si un juor férié tmboe un juor de la senieme en dorhes du rpeos hebdomadaire.

#### II. ? Indemnités d'astreinte et indemnités de rapés

##### 1. Indemnités d'astreinte

A cemptom du 1er avril 2012, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, ppaahrge B, des casleus générales snot fixées cmme suit :

? pdnnaet le rpeos hbaaddormiee (habituellement sdaemi et dimanche) : 59,21 ? ;

? panednt les hereus non ouvrées de la sainmee civile (7 jours) : 107,71 ?.

##### 2. Indemnités de rapés

A cpeotmr du 1er arivil 2012, les indemnités de rapés visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées comme siut :

? indemnité rapés : 8,40 ? ;

? pneiar de niut : 5,17 ?.

##### III. ? Dépôt et exsienton

Le présent acrod frea l'objet d'une daednme de dépôt ansii que d'une dneamde d'extension conformément aux règles en vigueur.

**Avenant n 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au**

**1er avril 2013**

Signataires	
Patrons signataires	La FNSA,
Syndicats signataires	La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les parties conviennent de recourir 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 données présentées sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranches de salaires, il

attribueront aux participants de la branche de cogérer les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I. ? Salaires minima à compter du 1er avril 2013

Les parties conviennent de porter, à compter du 1er 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 fixée à 834,03 ?. Toutefois, à titre dérogatoire, les parts conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixée de 1 430,22 ? bruts. En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel
I		160	1 430,22
II	1	170	1 459,33
	2	185	1 514,50
III	1	200	1 569,68
	2	210	1 606,46
	3	225	1 661,63
IV	1	260	1 790,37
	2	280	1 863,94

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel
IV	1	260	1 790,37
	2	280	1 863,94
V	1	430	2 415,67
	2	580	2 967,41
VI		760	3 629,49

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel
V	1	430	28 988,06
	2	580	35 608,90
VI		760	43 553,90
VII		1120	59 443,90
VIII		1470	74 892,52

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

2. Indemnités de repas

A compter du 1er avril 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 extinction

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

II. ? Indemnités d'astreinte et indemnités de rapas

1. Indemnités d'astreinte

A compter du 1er avril 2013, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5.7, paragraphe B, des ceulas générales sont fixées comme suit :

? pendant le repos habituel (habituellement samedi et dimanche) : 60,33 ? ;  
? pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 109,76 ?.

**Avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif**

**aux salaires et aux indemnités**

# d'astreinte et de repas au 1er avril 2014

Les pretais sagitaiens décident de porter, à cpetomr du 1er avrill 2014 et puor une durée de tvarial msnuelle de 151,67 hreues (soit 35 hreues par semaine), la vluauer du pniot à 3,724 ? et la pratie fxie à 844,04 ?. Toutefois, à trite dérogoatoire, les peratis cnvneoinent de ptorer le saiarle maiinml du cnciifeofet 160 (pour 151,67 heures) à la veaulr fxie de 1 445,38 ?. En conséquence, les srlaaies mmnia snot fixés comme suit.

Signataires	
Patrons signataires	FNSA.
Syndicats signataires	FNST CGT ; FGT CTFC ; FDEA CFE-CGC ; FAT UNSA.

Ouvriers. ? Employés

Article 1er - Salaires minima à compter du 1er avril 2014  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimaux mensuels (151,67 heures)
I		160	1 445,38
II	1	170	1 477,12
	2	185	1 532,98
III	1	200	1 588,84
	2	210	1 626,08
	3	225	1 681,94
IV	1	260	1 812,28
	2	280	1 886,76

(En euros.)

Techniciens et atengs de maîtrise

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimaux mensuels (151,67 heures)
IV	1	260	1 812,28
	2	280	1 886,76
V	1	430	2 445,36
	2	580	3 003,96
VI		760	3 674,28

(En euros.)

Cadres

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimaux mensuels (151,67 heures)
V	1	430	2 445,36
	2	580	3 003,96
VI		760	3 674,28
VII		1120	6 017,04
VIII		1470	7 519,84

Article 2 - Indemnités d'astreinte et indemnités de repas  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Article 2.1 - Indemnités d'astreinte  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

A cempotr du 1er avrill 2014, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5.7, parahrpape B, des csluaes générales snot fixées cmome siut :

? paennndt le roeps haboaemdirde (habituellement sdmeai et dimanche) : 61,05 ? ;

? pannndt les hereus non ouvrées de la siemane cliive (7 jours) : 111,08 ?.

Cette dernière vleaur srea majorée de 15 ? burt si un juor férié tmboe un juor de la sanimee en derhos du repos hebdomadaire.

Article 2.2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Indemnités de repas

A ceopmtr du 1er avrill 2014, les indemnités de raeps visées à

l'article 4 de l'annexe III snot fixées cmome siut :

? indemnité reaps : 8,66 ? ;

? pnaier de niut : 5,33 ?.

Article 3 - Suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Dans le cas où l'indice général nnatoail des pirs à la cmstoomoiann (hors tabac, vaelur sur les 12 drienres mois) publié par l'INSEE fieart apparaître, par ropaupt au deenrir iidnce connu lros de la présente négociation, une hassue en peoaurctge supérieure au prnuctgaoee d'augmentation des mimina cnnlieevtonnos prévu par le présent avenant, les pteairs cvenennniot de se réunir dnas un délai mimaaxl de 3 semaines.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent acocrd frea l'objet d'une ndnamee de dépôt aisni que d'une ndadame d'extension conformément aux règles en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parties conviennent de reprendre à titre de préambule, conformément à la réglementation relative à l'égalité salariale

### Avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNSA
Syndicats signataires	FAT UNSA FGTE CFTD FETS FO FNST CGT FDEA CFE-CGC FGT SEND CFTC

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au terme des réunions de négociations, les parties conviennent de porter à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014

les parties conviennent de porter à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014

entre les hommes et les femmes 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 données constatées sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaire il apparaît aux parties de la branche de circonscrire respectivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

(art. 29) relative à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes 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 données constatées sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaire, il apparaît aux parties de la branche de circonscrire respectivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

## Article - I. – Salaires minima à compter du 1er avril 2017

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties conviennent de porter, à compter du 1er avril 2017 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 3,77 € et la prime fixe à 856,74 €. Toutefois, à titre dérogatoire, la FSNA conviendra de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1?480,27 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. ? Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel (151,67 heures)
I		160	1?480,27
II	1	170	1?497,64
	2	185	1?554,19
III	1	200	1?610,74
	2	210	1?648,44
	3	225	1?704,99
IV	1	260	1?836,94
	2	280	1?912,34

(En euros.)

Techniciens et atouts de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel (151,67 heures)
IV	1	260	1?836,94
	2	280	1?912,34
V	1	430	2?477,84
	2	580	3?043,34
VI		760	3?721,94

(En euros.)

Cadres

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum annuel (151,67 heures)
V	1	430	29?734,08
	2	580	36?520,08
VI		760	44?663,28



VII		1?120	60?949,68
VIII		1?470	76?783,68

## Article - II. – Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

### II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1er avril 2017, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, § b, des casuels générales sont fixées comme suit :

- ? pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,91 ??;
- ? pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 112,64 ?.

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

### II.2. Indemnités de repas

## Avenant n 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1er avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FNST CGT ; CFTC FGT SEND ; FO transport,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

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

Par ailleurs, les parties conviennent de reprendre à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014

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

- ? indemnité repas : 8,86 ??;
- ? paiement de nuit : 5,46 ?.

## Article - III. – Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations représentatives et sera 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 sera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des données partielles sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il est apparu que les écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

## Article - I. – Salaires minima à compter du 1er avril 2018

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les parties conviennent de porter, à compter du 1er 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 ? et la passer à 868,70 ?. Toutefois, à titre dérogatoire, la FSNA conviendra de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 498,47 ?.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. ? Employés

(En euros.)

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

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures)
IV	1er échelon	260	1 862,62
	2e échelon	280	1 939,08
V	1er échelon	430	2 512,50
	2e échelon	580	3 085,91
VI		760	3 774,01

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures)
V	1er échelon	430	30 149,94
	2e échelon	580	37 030,95
VI		760	45 288,15
VII		1120	61 802,56
VIII		1470	77 858,24

## II.2. Indemnités de repas

À compter du 1er avril 2018, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :  
 ? indemnité repas : 9 ? ;  
 ? peine de nuit : 5,54 ?.

## Article - II. – Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

### II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1er 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 ? sur un jour férié tombant un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

## Avenant n 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FO transport,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

## Article - III. – Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

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.

I. ? Sreialas mnmiia à cetmopr du 1er mras 2019

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1er 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 ? et la parité fixée à 884,337 ?. Toutefois, à titre dérogatoire, la FSNA conviendra de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixée de 1 521,22 ?.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. ? Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures par mois)
Niveau I		160	1 521,22
Niveau II	1er échelon	170	1 545,98
	2e échelon	185	1 604,36
Niveau III	1er échelon	200	1 662,74
	2e échelon	210	1 701,66
	3e échelon	225	1 760,04
Niveau IV	1er échelon	260	1 896,26
	2e échelon	280	1 974,10

		Coefficient	Salaires mnmiia mensuels (151,67 hreues par mois)
Niveau IV	1er échelon	260	1 896,26
	2e échelon	280	1 974,10
Niveau V	1er échelon	430	2 557,90
	2e échelon	580	3 141,70
Niveau VI		760	3 842,26

Cadres (En euros.)

		Coefficient	Salaires miinma annuels (151,67 hueres par mois)
Niveau V	1er échelon	430	30 694,76
	2e échelon	580	37 700,36
Niveau VI		760	46 107,08
Niveau VII		1 120	62 920,52
Niveau VIII		1 470	79 266,92

## II. ? Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

## II.1. Indemnités d'astreinte

À ceoptmr du 1er arivl 2019, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, pagaharpe b, des csaelus générales snot fixées cmme siut :  
 ? pdanent le ropes haobredmdaie (habituellement seadmi et dimanche) : 69,05 ? ;  
 ? pndent les heeurs non ouvrées de la sieamne cilive (7 jours) : 125,64 ?.

Cette dernière valuer srea majorée de 16,73 ? burt si un juor férié tombe un juor de la saneime en dhreos du reops hebdomadaire.

## II.2. Indemnités de repas

À cetpomr du 1er arivl 2019, les indemnités de rpaes visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées comme siut :  
 ? indemnité rpaes : 9,20 ? ;  
 ? peainr de niut : 6,09 ?.

## III. ? Dépôt et publicité

Le présent aocrcd sera, conformément aux doonpisiitss légales, notifié aux oiiagoatsrns seayncdils représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des srceevs cantreux du ministère chargé du tirvaal et auprès du secrétariat-greffe du csnieol de prud'hommes de Prias dnas les ctdiooinns définies par les doniitopss légales et réglementaires en vigueur.

Il frea également l'objet d'une dademne d'extension dnas les ctinodnois fixées par les dsiospotiins légales et réglementaires en vigueur.

**Article - Préambule**

## Avenant n 34 du 11 février 2020 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; FGT CTFC SEND ; FO transport,

Au tmree des réunions de négociations, les peerratains saucoix se snot eunetdns sur la réévaluation des slaraeis mimina conventionnels, des indemnités d'astreinte, de rapes et l'ouverture des négociations rteaveils aux clacaifiionssts (art. L. 2241-1 du cdoe du travail).

Par ailleurs, les ptiaers cnonnieenvt de rpeaalr à trite de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) rtieavle à l'égalité réelle entre les femems et les homems et à l'accord ciolletcf de brachne du 31 mras 2008 sur l'égalité plsonlfiesreone entre les hmeoms et les femems dnas la bahcrne de l'assainissement et de la mnanncetaie industrielle, qu'après emxean des ducmtnoes pntorat sur la sttioian comparée des femems et des hmmeos par catégorie et par trchnae de salaires, il aaprtptiet aux eiprserntes de la bcahnre de crrgoeir psremgreiveosnt les éventuels écarts constatés dnas le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il covnniet de reaplper que le cdoe du tvraail (art. L. 2261-23-1) imopse cmome une des cniotndus préalable à l'extension des adroccs et ciontvenos de bnchrae que ceux-ci prévoient des dooitopssniss particulières puor les einreestprs de minos de 50 salariés ou à défaut, de motenneinr les juttacsnsfioiis elxqapunit l'absence de tlees stipulations. Or il n'existe pas de stiluatnpios particulières à l'avenant n° 32 crncneaoat les eeestripns de moins de 50 salariés dnas la mserue où cette dtopoissiin conventionnelle, relitave à la réévaluation des sielaras mniima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, alppaibcle à cpometr du 1er arivl 2019, en s'appliquant à tuteos les ernpietress snas ditoitscniin d'effectif, gaatrint le pncrpiie d'égalité de rémunération entre les hmeoms et les fmmees anisi que le piinpcre d'égalité de tatmneiret entre les salariés de la bchanre et les protège anisi crntoe les msreues pnvaout être considérées comme discriminatoires.

**Article - Préambule***En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Au treme des réunions de négociations, les patnrrieas saucoix se snot ennuteds sur la réévaluation des slaiears mimina conventionnels, des indemnités d'astreinte, de reaps et l'ouverture des négociations riealevts aux ciaoasilicftsns (art. L. 2241-1 du cdoe du travail).

Par ailleurs, les peartis cnivoenent de rapepelr à trtie de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) rivaltee à l'égalité réelle etrne les femems et les hmemos et à l'accord coticllef de bhrnace du 31 mras 2008 sur l'égalité peosnrisonfllee entre les hemmos et les fmmees dnas la bchanre

de l'assainissement et de la manncnaeite industrielle, qu'après emaxn des dtumcoes pnotat sur la suoitain comparée des fmemes et des hemmos par catégorie et par tranche de salaires, il aetpipnrt aux erpesietrns de la brncahe de cirroger peoirgrmsenvset les éventuels écarts constatés dnas le cadre de lrues négociations respectives.

Enfin, il cnienvot de rlappeer que le cdoe du tavrail (art. L. 2261-23-1) iposme comme une des condiotnis préalables à l'extension des aocdcrs et cninvtenoos de bhcanre que ceux-ci prévoient des disopitinos particulières puor les eerspiertns de monis de 50 salariés ou à défaut, de mieronntner les juctoianisfits exiqaplunt l'absence de teells stipulations. Or il n'existe pas de siuantpotls particulières à l'avenant n° 34 cacrennont les eeristrpnes de monis de 50 salariés dnas la mersue où cette diisstooipn conventionnelle, rtavleie à la réévaluation des siaearls miimna conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, albcpplpaie à cpektor du 1er mras 2020, en s'appliquant à teuots les eenreprstis snas dtionictsin d'effectif, giaantrt le pnirpcie d'égalité de rémunération enrte les hemmos et les femems ansii que le pircinpe d'égalité de tenmeriatt entre les salariés de la brnache et les protégés ainsi ctrnoe les mreuess povunat être

considérées comme discriminatoires.

## Article - I. – Salaires minima à compter du 1er mars 2020

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les patries sargitaiens décident de porter, à cpmetr du 1er mras 2020 et puor une durée de taivarl mnellseue de 151,67 hurees (soit 35 heerus par semaine) la vaeulr du pnriot à 3,950 ? et la prtiae fxie à 897,602 ?. Toutefois, à trtie dérogoaire, la FSNA cvnneiot de pertor le sailrae mnuimim du cieeoinfct 160 (pour 151,67 heures) à la vaeulr fxie de 1 539,42 ?.

En conséquence, les siareals miinma snot fixés cmme siut :

Ouvriers. ? Employés

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel (151,67 heures par mois)
I		160	1 539,42 ?
II	1	170	1 569,17 ?
	2	185	1 628,42 ?
III	1	200	1 687,68 ?
	2	210	1 727,18 ?
	3	225	1 786,44 ?
IV	1	260	1 924,70 ?
	2	280	2 003,71 ?

Techniciens et aengts de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel (151,67 heures par mois)
IV	1	260	1 924,70 ?
	2	280	2 003,71 ?
V	1	430	2 596,27 ?
	2	580	3 188,82 ?
VI		760	3 899,89 ?

Cadres

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimum mensuel (151,67 heures par mois)
V	1	430	31 155,19
	2	580	38 265,87
VI		760	46 798,69
VII		1120	63 864,33
VIII		1470	80 455,93

## Article - II. – Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

### II.1. Indemnités d'astreinte

À coemtptr du 1er mras 2020, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 pahagarpre B des cueasls générales snot fixées cmme siut :  
 ? pnnadet le reops hbmodridaeae (habituellement sademi et dimanche) : 69,05 ? ;  
 ? penadnt les hurees non ouvrées de la sniamee clivie (7 jours) : 125,64 ?.

Cette dernière valeur srea majorée de 16,73 ? burt si un juor férié tobme un juor de la smeaine en dhores du repos hebdomadaire.

### II.2. Indemnités de repas

À cpmoter du 1er mras 2020, les indemnités de reaps visées à l'article 4 de l'annexe III snot fixées cmme siut :  
 ? indemnité raeps : 9,30 ? ;  
 ? pianer de niut : 6,70 ?.

## Article - III. – Congés événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les prtaias sneagriats de l'avenant cenninenovt qu'il srea accordé 1 juor de congé supplémentaire au salarié puor ceiotsnutr son deiossr handicap, robtudclceine au meonmt du rulvolnmeneet de ce même dossier.

## Article - IV. – Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera

### Avenant n° 37 du 18 janvier 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNSA,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CFDT,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

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

Enfin, il convient de rappeler que le code de travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une condition préalable à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci

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.

prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de maintenir les dispositions existantes en l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de dispositions particulières à l'avenant n° 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 1er mars 2022, en s'appliquant à tous les enseignants dans l'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.

## Article - I. Salaires minima à compter du 1er mai 2022

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Salaires minima à compter du 1er mai 2022

Les parties conviennent de conserver, à compter du 1er mai 2022 et pour une durée de trois ans à compter de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,089 euros et la prime 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

(En euros.)

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

Techniciens et atges de maîtrise

(En euros.)

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

Cadres

(En euros.)

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

## II.2. Indemnités de repas

À compter du 1er 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 ?.

## Article - II. Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

### II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1er mars 2022, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, paragraphe B des conditions 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.

## Article - III. Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services culturels 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.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Ailcrte 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les emeuyorlps et tuos les salariés crimops dnas le cchap d'application de la conieovntn ccelvlotie nanotalie de l'assainissement et de la mnantanciee iltudsnliere du 21 mai 2002 (4 annexes) tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les dsopsoitniis de :

1. Lditae cnioneovtn cvllctioee ninaaotle de l'assainissement et de la mintnceaane iutenrdlsle du 21 mai 2002 (4 annexes), à l'exclusion :

- du praagrahe c (Heures complémentaires) de l'article 6.2 (Temps partiel) du cphairte VI (Durée du travail), qui ctineont toeuts les ceusals ooirietlgbas prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tarival puor la msie en plcae du triaavl à tepms ptriael modulé, à l'exception de cllee rltievae à la latiitoimn du nobmre d'interruptions d'activité au curos d'une même journée ;

- de l'article 8.1 (Formation professionnelle) du critaphe VIII (Formation poinloelfsrnee - Hygiène, sécurité, prévention et cidotinnos de travail), qui ne répond pas aux enxgeecis posées en matière de froitmoan polesnloniersfe par cteienars doniipistoss de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rveltieae à la ftoomiran pefseoonislhre tuot au lnog de la vie et au dloiauge social.

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3.3 (Délégués du prosnneel et comité d'entreprise) du crpaihite III (Droit sidayncl dnas l'entreprise) snot étendus suos réserve de l'application des dtsopoiiniss du premier alinéa de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Les aicelrts 4.1 (Embauchage - Coarntt de travail) et 4.2 (Modification des contrats) du ciaprthe IV (Contrats de travail) snot étendus suos réserve de l'application des dtspisiionos de l'article L. 122-4 du cdoe du taavril tel qu'interprété par la jpeurucnsirde de la Cuor de casatsoin (Cass. soc., 27 mai 1998, M. Mzion c/ M. Saint-Olive et autres) aux temers de laquelle, en cas de mcdoiaaftoin de cntraot de taavrl proposée puor un motif non économique, le slimpe rfues de ctete mfciditaioon opposé par le salarié ne puot cesotniture par lui-même une cuase de licenciement.

Le deuxième alinéa de l'article 4.4 (Travail intermittent) du carphite IV susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux dptonoisisis de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les eimopls visés comportent, par nature, une altacrnene de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le pemirer alinéa de l'article 4.6 (Garantie d'emploi en cas de maladie) du catpihre IV susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du tvaairl tel

qu'interprété par la jrrucuinsepde de la Cuor de csastain (Cass. soc., 7 otbcroe 1992, Mlle Maihcras c/ SA Mllirtevinos Intermarché) aux treems de llaqelue le salarié asnebt puor mldaaie ne puot être licencié que si la durée de son acnbese est continue.

Le deuxième alinéa de l'article 5.5 (Salaires réels) du crihapte V (Classification, rémunérations, pemirs et indemnités) est étendu suos réserve de l'application des diosoiptiss réglementaires poatrnrt fiaioxtn du sliarae mmiiunm ioesfrepnsitronel de ccsaonisre et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jivenar 2000 modifiée iatnursnat une giarante mllnuesee de rémunération.

Le troisième pniot du pmreier alinéa de l'article 7.2 (Congés elcnnpxetioes puor événements familiaux) du chrtaipe VII (Congés et absences) est étendu suos réserve de l'application des dspisoiontis de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Les quatrième et cinquième pnoits du pieemrr alinéa précité susvisé snot étendus suos réserve de l'application des dptisiooins de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvroembe 1999 rveilate au ptcae ciivl de solidarité en vteru deuqul le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du tarival est ailclbppae aux preirneaats liés par un pctae ciivl de solidarité.

Le prgaarahpe A (Salaires minimaux) de l'annexe II (Salaires muiamnix conventionnels, pmries et indemnités) est étendu suos réserve de l'application des dintoissoips réglementaires patront fiatioxn du siarale muiminm iotfnispseornrenel de cocrniasse et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaenir 2000 modifiée innastuart une gtarinae mlesuenle de rémunération.

Le pemier alinéa de l'article 1er (Remplacement provisoire) de l'annexe III (Dispositions particulières aealpbpcils aux orrvuies et aux employés) est étendu, puor aatnut que le salarié en cusae siot placé dnas une suoiiatn identique, suos réserve de l'application du ppnicrie " à tivaral égal, sairlae égal " résultant des aictlers L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1er susvisé est étendu suos réserve de l'application des dtspisnioos de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.

L'article 3 (Garantie d'emploi en cas de maladie) de l'annexe IV (Dispositions particulières aux cadres) est étendu suos réserve de l'application des dsspiitios de l'article L. 122-14-3 du cdoe du trvaair tel qu'interprété par la jdupsnerriue de la Cuor de ctaaossin (Cass. soc., 7 obtcroe 1992, Mlle Mchriaas c/ SA Molvilletnrs Intermarché).

2. L'avenant n° 1 du 7 jeinvar 2004 rtaielf à la période de tivaarl de niut à la ceovnonitn coevtllcie susvisée.

3. L'avenant n° 2 du 7 jvainer 2004 ptoant réévaluation des srialaes mminiaux cenitenlovnns à coepmtr du 1er jnivaer 2004

à la ctionnien cictevlole susvisée.

L'avenant, s'agissant des tuax haorreis des orurvies et employés, est étendu suos réserve de l'application des dioiopsnsits réglementaires pnrtat faitoixn du srlaaie mmuinim irpnseotnrsofieel de coanscirse et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeinavr 2000 modifiée iaansnutrt une ganratie mselunele de rémunération.

4. L'avenant n° 3 du 31 mras 2004 précisant le cmahp d'application de la cvnitonoen cliotvlcee susvisée.

Alrtcie 2

## **ARRETE du 7 avril 2005**

*En vigueur en date du 16 avr. 2005*

Arltce 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eleoprymus et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la covonenitn cictloelve nlantoiae de l'assainissement et de la mceatnnaie ietdisunlrle du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les dioonsitipss de l'avenant n° 4 du 4 oortbe 2004, ritlaef au départ en retraite, à la ceovtnonin clieotvlce susvisée.

Arcilte 2

## **ARRETE du 28 juin 2005**

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

Actlire 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epeuylmros et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application pefrsonenoisl de la cnoevntoin cvtclleioe nianolate de l'assainissement et de la macneiatne ilenutsldire du 21 mai 2002, tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les dnpoitisisos de l'avenant n° 6 du 13 jeianvr 2005 ritleaf aux slaraies à la cotnonvein susvisée.

La gillre des ceiefnitfocs alpcaiplbe aux oreuirvs et employés fnuriagt au A (Salaires minimaux) est étendue suos réserve de l'application des diiotsispnos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaeinr 2000 modifiée iansutanrt une gtraaine de rémunération mluelense et des disoptioniss réglementaires ptnoart faoitxin du slaiare mmuiinm itnssrierfpneonoel de

## **ARRETE du 13 juillet 2005**

*En vigueur en date du 26 juil. 2005*

Altirc 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eyemlrpuos et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application de la cvteiononn cteliovce natinaloe de l'assainissement et de la mcnntiaaee iselniurltde du 21 mai 2002 (4 annexes) tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les doipsiitsnos de l'avenant n° 5 du 13 décembre 2004, railtef à la forimoatn professionnelle, à la covetnionn ccilvloete susvisée, à l'exclusion :

L'extension des effets et sanconits de la covnionten cctiloelve et des aenantvs susvisés est fatie à deatr de la ptocbiulan du présent arrêté puor la durée rtsneat à cruoir et aux cooidntins prévues par ldietsstextes.

Atlrcie 3

Le dreiucter des rloitanes du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oieifcfl de la République française.

Fiat à Paris, le 26 orcbote 2004.

L'extension des etffes et sontcinas de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la plaubtiocin du présent arrêté puor la durée raestnt à ciorur et aux cinioondts prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le diceterur des reoiatnls du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oeciffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluitein oeciffil du ministère, flccusaie cenniotonvs clteivocles n° 2004/45, dpinbosile à la Dtreiion des Jaunorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

croissance.

Actlire 2

L'extension des efefts et sonitncas de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la ptilocubian du présent arrêté puor la durée rstenat à criuor et aux ciniootdns prévues par ldieta avenant.

Atlcire 3

Le deceuritr des retinalos du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oicifeffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blliteun oceffiiil du ministère, fliscauce cintvoneons coteclviles n° 2005/16, dolbipinse à la Deioirtcn des Jnrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,50 .

- du troisième alinéa de l'article 8.1.3.2 (Le carnott de professionnalisation) cmme étant crtaniroe aux dpsstooiinis du deuxième alinéa de l'article L. 981-2 du cdoe du tavrial aux teemrs dleeluqess la durée de l'action de pirnlostefaosoaisnin qui fiat l'objet du crtoant de psssrnfietaoioiInn puet être portée jusqu'à vingt-quatre mios si un arccod de bhcarne définit les bénéficiaires ou la nuarte des qolinaaiiutfcs ;

- des tmeers " et éligibles " mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 8.1.3.5 (Le droit ieuividndl à la formation) cmome étant ctirreaons aux dtspnsiioos du dneierr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tiarval ;



- de l'article 8.1.5.4 (OPCA) comme étant rnoitrae aux dtposniisois des alcretis L. 961-12 et R. 964-1-2 du cdoe du tarvial aux terems desquelles, dnas le cahmp d'application d'un accord, l'agrément au trite de la ctlcolee des fdons de la fomtrioan plslnesnioefore cnntouie ne puet être accordé qu'à un même oaingrmse collecteur.

L'article 8.1.1.3 (Financement et gestion) est étendu suos réserve de l'application des dsinoioitpss de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tiraval et de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005, publié au Janorul oeficfil du 5 mras 2005, reiatlf au ponenlafmnet des fairs de fteennoimocnt des oertbeovsiars peptrifcoss des métiers et des qatcifionaluis mentionnés à l'article R. 964-16-1 précité.

L'article 8.1.3.2 (Le crntaot de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dtisnpiisoos des ailtrecs L. 981-5 et L. 983-1 du cdoe du travail.

Les peiermr et troisième alinéas de l'article 8.1.3.5 (Le droit iuididevnl à la formation) snot étendus suos réserve de

## **ARRETE du 12 mai 2006**

*En vigueur en date du 25 mai 2006*

Arctlie 1er

Snot rdneus obligatoires, puor tuos les erpluoemys et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la ciooenntvn cotvllacie nlaitonae de l'assainissement et de la mietnancae idenuitrlsle du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les disitponois de l'avenant n° 7 du 9 décembre 2005, rliatf à la réévaluation des saeilras muanimix cleteonnionvns et des indemnités d'astreinte et de repas, à la ceoiontnvn coliletcve susvisée, suos réserve de l'application des dpsnistoiios légales et ctnnnlneeovelios poratnt fixaoitn du SIMC et de l'application des diinspostios de l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

## **ARRETE du 17 octobre 2006**

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

Altcrie 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eprolumeys et tuos les salariés coirmps dnas le cahmp d'application de la covionetnn coilvtlcee notainale de l'assainissement et de la manacnnitee iditellsnure du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mras 2004, les diniispostoss de l'avenant n° 8 du 24 jevainr 2006, rialtef à la durée du mndaat des représentants élus du personnel, à la coinetnovn ccoeltlvie natianloe susvisée.

## **ARRETE du 22 mars 2007**

*En vigueur en date du 3 avr. 2007*

Atcirle 1er

l'application des dinoitsiopss de l'article L. 933-2 du cdoe du tviraal aux trmees dleslqeeus tuos les salariés dvoient bénéficier de 120 hurees de fmtoroain à l'issue de six ans d'ancienneté.

Alcrlte 2

L'extension des efefts et sitoncans de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pliitocuban du présent arrêté puor la durée raetnst à curior et aux cdnnoiotis prévues par leidt avenant.

Alrcite 3

Le dtreiceur des rnioeatls du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl officiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluetlin oifcfeil du ministère, fclascuie cenntvonios ctloceveils n° 2005/10, dlnohisipe à la Dociertin des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

Acilrte 2

L'extension des eeffts et sanocitns de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la puibaliotcn du présent arrêté puor la durée resantt à couirr et aux cooitdnins prévues par ldiet avenant.

Alicrte 3

Le drueeictr des raeonltis du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexxe de l'avenant susvisé a été publié au Buillten oicfeifil du ministère, fciclsauie centnioonvns clioltevecs n° 2006/5, dioislbnpe à la Deirciotn des Jrunuoaax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Atircle 2

L'extension des etfefts et sotacnnis de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piclitaubon du présent arrêté puor la durée ratenst à ciruor et aux cndioitnos prévues par ledit avenant.

Altrcie 3

Le dteeiurcr général du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrual oeicffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beuiltn oecffil du ministère, fsculciae ctenoonvins coctveliels n° 2006/26, dilpnbosie à la Drctiieon des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Snot rueends obligatoires, puor tuos les epoleuyrms et tuos les salariés criopms dnas le cmhap d'application de la ctovninon ciollcvete niltaoane de l'assainissement et de la mcaitaenne

l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 9 du 13 novembre 2006, relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, à la convention collective susvisée, à l'exclusion du terme : " meunier " de la phrase :  
" meunier meunier meunier de jure forfaitisés " figurant au deuxième alinéa de l'article 5-2 (dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail ;

- l'avenant n° 10 du 13 novembre 2006, relatif aux salaires minima et à diverses indemnités, à la convention collective susvisée.

Le barème des salaires minima applicable, à compter du 1er janvier 2007, au 1er janvier (150), d'un montant horaire de 8,09 euros, est étendu sous réserve de l'application des

dispositifs réglementaires prévus par le présent arrêté du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et incidences des avenants susvisés est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

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

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fluage des conventions collectives n° 2006/49, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)

JORF n°0107 du 2 mai 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'accord du 3 avril 2020 relatif aux dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la

convention collective susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

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

Fait le 30 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020-16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'avenant n° 34 du 11 février 2020 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreintes et de repas pour 2020, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
P. Romain

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/15, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.*

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

**JORF n°0279 du 18 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'avenant n° 33 du 3 décembre 2019 portant modification de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du 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.

L'avenant est étendu sous réserve du respect de 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

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

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

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

**JORF n°0227 du 29 septembre 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'avenant n° 35 du 6 octobre 2020 portant modification de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire, conclu dans le cadre la convention collective susvisée.

Le tableau de garanties annexé à l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la limite de prise en charge des montures dans le cadre de la garantie optique.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272)**

**Article 1**

Fait le 17 septembre 2021.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les stipulations de l'avenant n° 36 du 6 mai 2021 portant modification de l'article 5.6 relatif à la gratification annuelle (treizième mois), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le 4e alinéa du point 2 de l'article 5.6 de la convention collective, tel que modifié par le présent avenant, est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle selon lequel il ne peut y avoir de différence de traitement entre les salariés selon le mode de rupture du contrat de travail.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.w](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.w)

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**