PARTIE III

ACCORDS DE BRANCHE

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA DUREE DES MANDATS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Du 24 janvier 2006

Etendu par arrêté du 17 octobre 2006

SIGNATAIRES :
FNSA
FGTE-CFDT
CFTC
FDEA-CFE-CGC
CGT
CGT-FO

ACCORD RELATIF A LA DUREE DU MANDAT DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Les partenaires signataires, connaissance prise des dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 :

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

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

décident :

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

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

   Il est expressément convenu que la validité des accords de groupe ou d'entreprise qui seront conclus sur ce point est subordonnée à la signature desdits accords par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité de salariés.

   La condition de majorité visée à l'alinéa précédent est appréciée en retenant les résultats des dernières élections au Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3) Que le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

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

   Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

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

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

   Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L 132-10 du Code du Travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

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

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

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Du 13 novembre 2006

Etendu par arrêté du 22 mars 2007
Durée de l'accord : indéterminée

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
FDEA-CFE-CGC
CGT-FO

AVENANT RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

PREAMBULE

Le présent texte est conclu dans le cadre des dispositions instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Il a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le dispositif du temps choisi est mis en œuvre afin de permettre à chaque salarié qui le souhaite d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures ou des jours de travail, ci-après désignés « heures ou jours choisis », au-delà de la durée du travail normalement prévue.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1-1 – Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ont la faculté d'effectuer, en accord avec leur employeur, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel.

Article 1-2 – Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ont la faculté, en accord avec leur employeur, de renoncer à une partie de leurs jours de repos et de travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu par la convention de forfait.

Article 2 – MODALITES D'EXERCICE

Article 2-1 – Accord écrit des parties

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

L'accord est formalisé dans un document contresigné des parties (ci-après «le document»), lequel précise expressément le souhait du salarié de bénéficier, sur une période donnée et dans les limites fixées par le présent accord, du dispositif de temps choisi, d'une part et mentionne le caractère volontaire de la réalisation de ce type d'heures ou de jours supplémentaires choisis, d'autre part

Article 2-2 – Modification de l'accord intervenu entre les parties

Sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 10 jours ouvrables, l'employeur peut renoncer à l'exécution de tout ou partie des heures ou des jours supplémentaires choisis dont le principe a été convenu.

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

Article 2-3 – Date d'établissement du document

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'accord matérialisé par « le document » est établi, au plus tard, le jour où la première heure choisie est effectuée au delà du contingent annuel d'heures supplémentaire applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel en heures.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, « le Document » est établi, au plus tard, la veille du premier jour choisi travaillé au-delà de la convention de forfait annuel en jours.

Article 3 – CONTINGENT D'HEURES CHOISIES

Article 3-1 – Rappel du contingent conventionnel d'heures supplémentaires

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires prévu à ce jour par la convention collective est fixé à 180 heures.

Il est également rappelé, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir et des accords de modulation du temps de travail intervenus, que les heures supplémentaires réalisées dans ce cadre donnent lieu à une majoration respectivement de 25% pour les huit premières heures, 50% pour les heures suivantes, à l'exception de certaines entreprises de moins de 20 salariés, lesquelles appliquent, dans les conditions fixées par la loi, un taux de majoration de 10% pour les quatre premières heures.

Article 3-2 – Contingent d'heures choisies pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Le contingent annuel d'heures choisies, c'est-à-dire le nombre maximal d'heures supplémentaires que le salarié peut effectuer, en accord avec son employeur, au-delà du contingent applicable au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou du forfait annuel, est fixé à 180 heures.

Article 3-3 – Contingent d'heures choisies pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Le nombre de jours de travail choisis effectués au-delà du forfait en vigueur ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte à la législation applicable en matière de repos obligatoires et de congés payés.

Article 4 – ENCADREMENT DES HEURES CHOISIES

La réalisation d'heures supplémentaires choisies ne peut conduire un salarié à dépasser les durées et amplitudes maximales de travail prévues par les dispositions légales en vigueur à la date où lesdites heures sont effectuées.

Ainsi, à titre de rappel et sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires choisies ne doit pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives d'une part, ni de porter la durée et l'amplitude maximales journalières de travail au-delà des valeurs légales d'autre part.

Article 5 – MODALITES DE PAIEMENT DES HEURES CHOISIES

Article 5-1 – Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les heures supplémentaires choisies effectuées, en accord avec l'employeur, au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la convention de forfait annuel donnent lieu à une majoration dont le taux est égal au taux appliqué aux heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement.

Il appartient à chaque entreprise qui le souhaite, relevant du champ d'application de la convention collective, de négocier les majorations de rémunération des heures supplémentaires choisies.

Ladite majoration est versée avec le salaire afférent au mois au cours duquel la ou les heures choisies sont effectuées.

Les heures choisies effectuées n'ouvrent droit à aucun repos compensateur.

Article 5-2 – Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Le salarié ayant renoncé, dans le cadre du dispositif du temps choisi, à une partie de ses jours de repos perçoit une rémunération complémentaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Pour chaque jour supplémentaire choisi travaillé, ladite rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut de base}}{\text{Nombre mensuel moyen de jours forfaitisés}}$$

Il appartient à chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui le souhaite de négocier les majorations de rémunération des jours choisis.

La rémunération des jours effectués dans le cadre du dispositif des heures choisies est versée avec le salaire afférent au mois au cours duquel le ou les jours choisis sont effectués.

Les jours choisis n'ouvrent droit à aucun repos compensateur.

Article 6 – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 6-1 – Portée – champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux accords de champ d'application plus restreint conclus et signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Article 6-2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6-3 – Dénonciation – Révision

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

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

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

Article 6-4 – Notification - Dépôt

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

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L 132-10 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 dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 6-4 auront été accomplies.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Du 26 février 2008

Etendu par arrêté du 9 octobre 2008
Durée de l'accord : indéterminée

SIGNATAIRES :
FNSA
FGTE-CFDT
CFTC
FDEA-CFE-CGC
CGT
CGT-FO

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

PREAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les priorités de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelles constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Il a pour objet :

1. de définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;

2. d'ores et déjà et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche assainissement et maintenance industrielle puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de14 %.

Ce déséquilibre est également présent au niveau salarial puisque selon les derniers chiffres connus, les salaires des hommes cadres sont, en moyenne, 18,7 % plus élevés que ceux des femmes cadres.

Les parties signataires sont conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la branche assainissement et maintenance industrielle conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés.

De même, les représentations socioculturelles et les facteurs psychologiques, lesquels dépassent largement le cadre de l'entreprise, contribuent à pérenniser certaines inégalités tant salariales que professionnelles (formations initiales, orientation scolaire…)

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution technique des activités et des matériels pourra contribuer à permettre un accès plus large aux différents métiers et, ainsi, favoriser et accélérer la mixité.

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

SECTION I. DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Article 1. – Mobilisation des outils dont dispose la branche

Dans le but de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif fiable sur la situation

professionnelle des hommes et des femmes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Il en va ainsi du bilan annuel de branche et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2. – Le bilan annuel de branche

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elle, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les composantes principales sont les suivantes :

1. **Effectifs**
   - Répartition de chaque catégorie socioprofessionnelle par sexe
   - Répartition des types de contrats par sexe
   - Répartition de l'ancienneté par sexe
   - Répartition des tranches d'âge par sexe

2. **Rémunération**
   - Salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle
   - Ventilation des salaires par sexe

3. **Formation**
   - Répartition des types d'actions de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
   - Répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

4. **Durée et organisation du travail**
   - Répartition par sexe des temps complet / mi-temps

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires.

Article 3. – L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Les parties signataires décident de missionner l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche pour engager ou faire engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes.

Les partenaires rappellent que l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est piloté par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

- L'image des métiers de l'assainissement et la place respective des hommes et des femmes dans ces derniers,
- L'identification des métiers les plus masculinisés ou féminisés,
- L'identification des éléments, objectifs et subjectifs, pouvant constituer des freins à l'accès des femmes à certaines activités ou postes,
- Pour les non-cadres, la réparation hommes / femmes au sein des grands domaines opérationnels connus,
- Pour les cadres, la répartition hommes / femmes au sein des grandes fonctions,
- L'examen comparatif des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, modes privilégiés…),
- L'examen comparatif des parcours professionnels (trajectoires, mobilité, vitesse de promotion…),
- L'examen comparatif des actions de formation (nombre, thèmes, répartition…)
- L'examen comparatif de la durée et de l'organisation du travail.

Sous réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon anonyme et représentatif

d'entreprises de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Sur les aspects purement qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Cette étude est réalisée chaque année et donne lieu à l'établissement d'un *« rapport spécial sur l'égalité professionnelles hommes femmes »* remis à la Commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

SECTION II. MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 4. – Principes

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les hommes et les femmes, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Article 5. – Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement

Les partenaires considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par les hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes.

Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Chaque entreprise pourra de sa propre initiative rechercher des liens avec le service public de l'emploi, les organismes de placement et/ou de formation, notamment par la voie de partenariats.

Enfin, les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

A cet effet, les entreprises s'attacheront à rappeler en interne la législation en matière de non-discrimination, notamment en raison du sexe, dans les processus de recrutement.

Article 6. – Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

Les partenaires rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année d'ici 2010, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

Article 7. – Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

Au-delà du recrutement et de l'aspect salarial, les partenaires entendent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs parcours professionnels.

Article 7.1 – Formation professionnelle

Les partenaires considèrent que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Enfin, les partenaires décident d'engager une réflexion au niveau de la branche sur les modalités à mettre en œuvre afin de rendre prioritaires les publics féminins aux dispositifs de professionnalisation dont le Droit Individuel à la Formation prioritaire prévu par la convention collective.

Article 7.2 – Evolution des parcours professionnels

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

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation …).

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et rappellent à ce titre l'action menée par la branche sur ce point.

Article 8. – Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » (CESU), afin de permettre aux salariés, hommes ou femmes, de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

Article 9. – Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission paritaire.

SECTION III. DISPOSITIONS FINALES

Article 10. – Portée – champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 11. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12. – Dénonciation – Révision

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

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

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

Article 13. – Notification - Dépôt

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

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction 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 14. – Entrée en vigueur - Extension

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

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 13 auront été accomplies.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Du 3 décembre 2009

Etendu par arrêté du 19 mai 2010
Durée de l'accord : 1 an renouvelable par tacite reconduction

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
CFE-CGC
CGT

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

PREAMBULE

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été négocié le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, pourra être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif de maintenir l'équilibre existant entre les différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

ARTICLE 1ER : MODALITES DE LA REPARTITION DU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation.

- 50% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

ARTICLE 2 : ADAPTATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

Parallèlement, les parties signataires ont convenu d'ouvrir dès début 2010 des négociations en vue d'adapter les dispositions conventionnelles aux nouveaux textes législatifs afin de rendre la politique de formation de la branche plus lisible et plus efficace.

Les parties signataires s'engagent à revoir notamment les modalités des actions au titre de la professionnalisation (définitions, accès et prises en charge).

Elles s'engagent à ce que cette adaptation des dispositions soit faite dans l'intérêt réciproque des parties, à savoir, le développement économique de l'entreprise et le développement professionnel et personnel des salariés et leur employabilité.

Dans ce cadre, il est notamment convenu de créer les conditions de la mesure de l'appréciation par les salariés de l'adéquation des formations à leurs attentes.

ARTICLE 3 : FORMALITES

Article 3.1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 3.2: Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 3.3 : Extension - Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le lendemain du jour du dépôt du présent accord.

Article 3.4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il sera tacitement reconductible sauf opposition de l'une ou l'autre des parties notifiée dans les deux mois précédant l'échéance du terme de l'accord.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE PORTANT CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

Du 10 décembre 2010

Etendu par arrêté du 13 juillet 2011
Durée de l'accord : indéterminée mais plus légalement applicable

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
CGT
CGT-FO

ACCORD PORTANT CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX

PREAMBULE

La branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle est caractérisée par l'existence de nombreuses petites et moyennes entreprises. Les syndicats représentatifs, dont le rôle est primordial dans le domaine de la négociation collective, ne sont pas présents au sein de toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires, soucieuses de promouvoir le dialogue social, entendent favoriser le développement de la négociation collective au niveau des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Aussi, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, permettre la négociation collective d'entreprise avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Article 1 : Rôle de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Lesdits accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus mentionnés à l'article L.1233-21 du Code du travail.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire de validation vérifie la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'exclusion de tout contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 : Organisation de la commission paritaire de validation

Article 2.1 : Composition et rôle de la commission

La commission paritaire de validation comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Article 2.2 : Présidence et secrétariat de la commission

La présidence est assurée par le Président de la Commission Sociale de la FNSA ou par un représentant nommément désigné.

Le Président de la Commission Paritaire de Validation est garant de la préparation et de la tenue des réunions.

La commission est domiciliée au siège de la FNSA qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat de la commission assure les missions suivantes :
- Réceptionner les accords et les transmettre aux membres de la commission.
- Organiser les réunions de la commission.
- Etablir les procès verbaux de validation ou de non validation des accords et leur transmission aux membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise demanderesse.

Article 3 : Fonctionnement de la commission

Article 3.1 : Saisine de la commission

L'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation.

L'employeur signataire d'un accord soumis à validation saisit la commission Paritaire de Validation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le courrier de saisine doit comporter les éléments suivants :
- Une fiche signalétique indiquant la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, le nom du représentant légal, l'effectif de l'entreprise calculé conformément aux dispositions du Code du travail et la nature de l'institution représentative du personnel au sein de laquelle l'accord a été signé.
- Un exemplaire signé de l'accord collectif soumis à validation.
- Une copie du procès verbal des dernières élections des représentants du personnel.
- Une copie de l'information prévue à l'alinéa 1er du présent article.

La transmission du dossier complet au secrétariat vaut saisine de la commission et déclenche les délais prévus à l'article 3.2 du présent accord.

Le secrétariat assure la communication dudit dossier auprès des membres de la commission paritaire de validation, par courrier ou par courriel, au minimum dans un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion.

Article 3.2 : Réunions et décisions de la commission

La commission doit se réunir dans les deux mois suivants sa saisine.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les quatre mois suivant sa saisine. Conformément à l'article L .2232-21 du Code du travail, à défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

L'accord est validé si, au sein de chaque collège, la majorité des voix des membres présents y est favorable.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Article 4 : Suivi de la négociation collective dérogatoire

La commission partiaire de validation transmettra chaque année à la commission sociale paritaire un bilan des accords signés.

Article 5 : Dispositions finales

Article 5-1 – Portée – champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 5-2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5-3 Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

Article 5-4 Entrée en vigueur-Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Du 12 décembre 2011

Etendu par arrêté du 18 juin 2013
Durée de l'accord : 3 ans à compter du 1er janvier 2012

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
CGT
CGT-FO

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

PREAMBULE

Les conditions de travail sont une des composantes de la santé du salarié et il convient de maintenir ce dernier dans un état que l'environnement professionnel ne doit pas affecter.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions de santé de leurs salariés. Aussi, des efforts ont été entrepris en matière d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort et de sécurité.

Cependant, ces derniers reconnaissent que les métiers de la branche peuvent encore donner lieu à une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Il est dès lors décidé de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe. Au niveau des entreprises et lorsqu'ils existent, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel seront partie prenante dans la démarche de prévention de la pénibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et en particulier dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

D'une durée de trois ans et élaboré à partir de l'expertise et des retours d'expérience des professionnels du secteur, cet accord vise à apporter aux salariés et aux entreprises de la branche le cadre nécessaire permettant d'atteindre l'objectif de prévention de la pénibilité au travail. Il pourra s'enrichir chaque année suite aux constats opérés dans la branche.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux et prenant en compte la diversité des situations de travail, il a été convenu de retenir comme axes de travail les thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail d'ordre organisationnel ainsi que le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés auxdits facteurs.

Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi dont les modalités sont définies à l'article 6 du présent accord. L'ensemble des objectifs et indicateurs de suivi par domaine d'action font l'objet d'une présentation synthétique à l'Annexe 1 de l'accord.

ARTICLE 1 : DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE ET DEFINITION DE VALEURS DE REFERENCE

Compte tenu de la diversité des métiers couverts par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il parait difficile de définir au niveau de la branche des seuils de référence pour chaque facteur de pénibilité.

Pour autant, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de porter à la

connaissance des entreprises du secteur l'existence de textes applicables et d'études spécialisées faisant référence à des valeurs et durées d'exposition.

A titre indicatif, est placé en annexe 2 du présent accord un document répertoriant l'ensemble des facteurs de pénibilité ainsi que leur définition et leur valeur de référence. Ces éléments sont issus des textes réglementaires en vigueur ainsi que des études spécialisées émanant d'institutions reconnues dans le domaine. Ces valeurs pourront être actualisées en fonction des retours d'expérience et des évolutions réglementaires.

Il est prévu que ce document fasse l'objet d'une communication spécifique auprès des entreprises de la branche.

ARTICLE 2 : REDUCTION DES POLY EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PENIBILITE

Les parties signataires conviennent que la profession a connu des progrès techniques et technologiques au cours des dernières décennies se traduisant notamment par une forte diminution des manutentions manuelles lourdes. De plus, les équipements de protection individuelle ont évolué afin de s'adapter aux différents milieux d'intervention des opérateurs et réduisant plus efficacement les risques d'exposition. Pour autant, les parties reconnaissent que des efforts sont encore à fournir afin de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. Ceci n'est possible qu'à travers une meilleure connaissance des risques inhérents à la profession et un suivi de l'exposition.

Article 2.1. Connaissance et suivi des facteurs de pénibilité

Les opérateurs du secteur interviennent dans des milieux de travail variés (canalisations, industries, particulier,…) ce qui peut entraîner des poly expositions à des facteurs de pénibilité. Les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'une prévention de la pénibilité ne peut être garantie qu'à travers une meilleure connaissance des facteurs d'exposition.

Aussi, il est convenu d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Afin d'atteindre cet objectif, sera élaboré un outil répertoriant par métier couvert par la présente convention collective les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité. A destination des entreprises, cet outil, évolutif et faisant l'objet d'un suivi annuel, permettra de favoriser les politiques de prévention de la pénibilité au sein de la profession et réduire les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il sera communiqué aux partenaires sociaux le nombre de destinataires de cet outil ainsi que le nombre de supports demandés conformément à l'article 6 du présent accord.

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 3 du présent accord. Il appartiendra aux entreprises de l'adapter en fonction de leur spécificité.

Chaque année, une information à destination des entreprises aura pour objectif de sensibiliser les entreprises du secteur sur l'obligation de traçabilité des risques ainsi que sur l'existence et la nécessaire mise à jour de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité mise en œuvre dans l'entreprise.

ARTICLE 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences mais aussi dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail.

En effet, les parties à l'accord conviennent que la formation peut contribuer à lutter contre la pénibilité

Des formations notamment liées à la sécurité, aux gestes et postures, à l'exercice du métier ou à une meilleure connaissance et maîtrise de l'environnement de travail peuvent aider à minimiser les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'élaborer un document répertoriant l'ensemble de l'offre de formation «prévention & sécurité » adaptée aux métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce catalogue devra comporter des informations relatives aux thèmes de formation, à la raison sociale de l'organisme de formation, ainsi que sur les lieux et les modalités de prestation de la formation
Ce catalogue sera transmis chaque année aux entreprises de la branche et sera mis en ligne sur le portail internet de la FNSA.

Une information relative à la communication de ce catalogue de formation, sur les destinataires ainsi que sur le nombre de consultation en ligne sera communiquée aux partenaires sociaux conformément à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINTERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES EXPOSES A DES FACTEURS DE PENIBILITE

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accès à la mobilité interne au sein d'une entreprise peut permettre de mettre fin à une exposition continue à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Aussi, tout salarié exposé doit pouvoir bénéficier, dans la limite des postes disponibles, d'une mobilité ainsi que d'un parcours professionnel structuré afin de pouvoir occuper un nouveau poste dans les meilleures conditions.

Les parties au présent accord définissent les modalités d'organisation desdits parcours professionnels. Il est prévu que chaque parcours professionnel, décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'appuie sur un dispositif de formation.

Les parcours nécessitant une adaptation ou une évolution des compétences des salariés devront comporter trois parties :
-Une aide à l'orientation et à l'identification du ou des postes à occuper.
-Une construction du parcours de formation.
-Une période d'adaptation et de suivi sur le nouveau poste.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche élaborera un outil permettant d'aider les entreprises à organiser les parcours professionnels. Afin de favoriser le transfert de compétences entre les différents métiers de la branche, cet outil devra référencer l'ensemble des formations nécessaires à l'exercice de chacun des métiers couverts par la branche.

Il sera communiqué chaque année aux partenaires sociaux de la branche le nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel mis en œuvre par les entreprises du secteur. Les modalités de l'indicateur chiffré de suivi sont indiquées à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 5 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL D'ORDRE ORGANISATIONNEL

Les parties signataires constatent qu'une meilleure organisation du travail peut contribuer à réduire les risques de pénibilité.

Cela peut passer notamment par la mise en application de principes organisationnels suivants :
-Sensibiliser, informer et former les salariés sur les différents facteurs de pénibilité.
-Rédiger les procédures applicables à l'ensemble du personnel.
-Organiser le travail, les plannings des équipes,...
-Suivre et exploiter les demandes des salariés.
-Identifier les dysfonctionnements et définir des solutions.

ARTICLE 6 : INDICATEURS DE SUIVI DES ACTIONS REALISEES

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent d'indicateurs plus précis sur la prévention de la pénibilité au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs de suivi, transmis chaque année sont les suivants :

- **Réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité :**
  - Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques.
  - Nombre de communications sur le rappel des obligations légales.
  - Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

- **Développement des compétences :**
  - Nombre de communications et de demandes du guide « offre de formation prévention et sécurité ».
  - Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

- **Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité :**
  - Nombre de personnes ayant bénéficié d'un parcours professionnel
  - Répartition par CSP, âge, sexe et ancienneté.

- **Retour des bonnes pratiques des entreprises de la branche dans le domaine de la prévention de la pénibilité.**

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Outre la fourniture des indicateurs prévus à l'article 6 ci-dessus, les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de faire un point sur l'application du présent accord et son impact dans les entreprises.

ARTICLE 8 : FORMALITES

Article 8.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 8.2: Notification et Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 8.3 : Extension - Entrée en vigueur - Durée de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1er janvier 2012 et sa durée est fixée à trois ans.

ANNEXE 1
SYNTHESE DES THEMES, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE SUIVI

Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité		
ACTION	**OBJECTIF**	**INDICATEUR DE SUIVI**
Connaissance et suivi des facteurs risques	Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition par métier et leur évolution Elaboration d'une matrice emploi/exposition à communiquer à l'ensemble des adhérents	-Nombre de communications et de demandes de l'outil de connaissance des risques. -Nombre de communications sur le rappel des obligations légales. -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.
Traçabilité des risques	Créer les conditions de suivi du parcours professionnel des salariés et de leur exposition aux risques (ex : fiche individuelle de suivi).	-Nombre de communications et de demandes du modèle de fiche individuelle de suivi -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation		
ACTION	**OBJECTIF**	**INDICATEUR DE SUIVI**
Risques Professionnels et Formation	Identifier et classer les formations Prévention et Sécurité déjà réalisées dans la branche. En proposer de nouvelles Elaboration d'un catalogue sur l'offre de formation à communiquer à l'ensemble des adhérents	-Nombre de communications du catalogue sur l'offre de formation « Prévention & Sécurité ». -Répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs.

Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité		
ACTION	**OBJECTIF**	**INDICATEUR DE SUIVI**
Parcours Professionnels	Favoriser les parcours professionnels afin d'éviter que des salariés soient exposés en continu à des facteurs de risques Elaboration d'un kit à communiquer à l'ensemble des adhérents	-Nombre de communications du Kit et répartition des entreprises destinataires par taille d'effectifs. -Nombre de parcours professionnels structurés et répartition par CSP, âge et sexe.

ANNEXE 2
SEUILS DE REFERENCE ET AIDE AU DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE

	Facteurs de pénibilité	Définition	Valeur de référence
CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES	**Manutention manuelle de charges**	« On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (*Article R.4541-2 du Code du Travail*)	Les partenaires sociaux considèrent que lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R4541-5 ne peuvent être mises en œuvre : - Un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 50 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures aux valeurs réglementaires. - Les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise. La durée d'exposition doit être supérieure à 20 heures par semaine
	Postures pénibles définies comme position forcée des articulations	Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant,…) et globales (station statique prolongée)	Les contraintes posturales lourdes se répartissent en trois grandes familles: - les situations fatigantes, qui regroupent, pour plus de 20 heures par semaine, la station debout prolongée, les piétinements ainsi que les gestes répétitifs à cadence élevée, - les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion plus de deux heures par semaine pour chaque contrainte posturale. - les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine.
	Vibrations mécaniques	« Au sens du présent titre, on entend par : 1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou	« Les paramètres physiques caractérisant l'exposition aux vibrations mécaniques sont définis comme la valeur d'exposition journalière aux vibrations rapportée à une période de référence de huit heures. (*Article R.4441-2 du Code du Travail*) « L'exposition journalière d'un

		musculaires ; 2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. » (*Article R.4441-1 du Code du travail*)	travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de huit heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes : 1° 5 m/s2 (mètres par seconde au carré) pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 10 heures/ semaine 2° 1,15 m/s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps et 2 heures/ semaine. » (*Article R.4443-1 du Code du travail*)
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF	**Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées**	« Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est : 1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'art. R.4411-6 du Code du travail 2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. » (*Article R.4412-3 du Code du Travail*) « On entend par agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » (*Article R.4412-60 du Code du Travail*) « Pour l'application du présent chapitre, on entend par : 1° Activité impliquant des agents chimiques, tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement ou au cours duquel de tels agents sont produits, 2° Agent chimique, tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état	Des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ont été définies pour une centaine d'agents chimiques dangereux par le ministère chargé du travail. Les VLEP fixées sont contraignantes ou indicatives, elles concernent des expositions prolongées (VLEP [8 heures]) ou de brève durée (VLCT [15 minutes]). Ces niveaux de concentration peuvent être dépassés dans l'atmosphère si tant est que des moyens de prévention aient été mis en œuvre et adaptés à l'agent chimique dangereux. L'évaluation de la pénibilité tient compte des mesures de prévention : dans ce cas, la concentration qui nous intéresse est celle que respirent réellement nos salariés. En raison de leurs effets néfastes à long terme, les CMR (agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'article R.4412-60 du code du travail) sont des agents chimiques dangereux particulièrement préoccupants.

		naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché. » (*Article R.4412-2 du Code du Travail*)	
	Activités exercées en milieu hyperbare	Dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion : 1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48 CT, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ; 2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. » (*Article R.4461-1 du Code du travail*) « La pression relative considérée par le présent chapitre est la pression absolue au niveau des voies respiratoires du travailleur, au moment où elle atteint sa valeur maximale pendant la durée de travail, diminuée de la pression atmosphérique locale. » (*Article R.4461-2 CT)*	Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion
	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 leur temps de travail
	Bruit	« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit : 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 ; 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 nominale de huit heures ; 3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps	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 obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 Db(A), avec l'obligation de mettre en place d'un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition,... Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives

		des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques. » (*Article R.4431-1 du Code du Travail*)	(pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 Db(C) et deviennent plus sévères à partir de 137 Db (C)_ (*Article R.4431-2 Code du Travail*) En tout état de cause, les seuils retenus, en tenant compte des ports de protection auditive collective et individuelle sont : Exposition quotidienne (8 h) – 85 Db(A) Valeur limite de crête – 137 Db (C)
RYTHMES DE TRAVAIL	**Travail de nuit**	« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit » (*Article L.3122-29 du Code du travail*)	« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui : 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ; 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.» (*Article L.3122-31 du Code du travail*) Les valeurs de référence sont les suivantes : Fréquence : > à 38 nuits par an. Durée : > à 15 ans d'exposition
	Travail en équipes successives alternantes	La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». Le travail posté fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste en horaire de nuit	Fréquence : 3*8 Rythme : permanent Durée : supérieure à 20 ans d'exposition
	Travail répétitif	« Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini » (*Article D. 4121-5 du Code du travail*)	Une répétitivité gestuelle importante se caractérise par : Un temps de cycle inférieur à 30s ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps de travail. Durée d'exposition : supérieure à 20 heures par semaine

ANNEXE 3 : MODELE DE FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI (à titre indicatif)

Entreprise		**Poste de travail**		**Salarié**	
Nom :		Nom :		Nom :	
Adresse :		Prénom :		Prénom :	
Service :		Arrivé le :		Arrivé le :	
Salarié :		Né le :		Né le :	

Contraintes physiques	Poids	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Localisation	Mesure prévention	Protection collective	EPI
Manutentions manuelles de charges										
Postures pénibles (position forcée articulations)										
Vibrations mécaniques										

Environnement physique agressif	Valeur	Nature	Fréquence	Date début	Date fin	Risque	Mesure prévention	Protection collective	EPI
Milieu Hyperbare									
Températures extrêmes									
Bruit									
Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées) : traité dans le tableau exposition aux risques chimiques									

Rythmes de travail	Contrainte	Fréquence	Date début	Date fin	Risques	Mesures de prévention
Travail de nuit						
Travail en équipes successives alternantes						
Travail répétitif (cadence contrainte)						

Exposition aux risques chimiques

Produit	Voie de pénétration	Durée exposition	Fréquence	Contrôle			Risque	Protection collective	EPI	Mesure prévention	Expositions accidentelles		
				Date	Mesure	Référence					Date	Durée	Valeur

ENTREPRISES DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GENERATION

Du 21 octobre 2014

Etendu par arrêté du 13 octobre 2015
Durée de l'accord : 3 ans à compter du 21 octobre 2014

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
CGT
CGT-FO

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GENERATION

PREAMBULE

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 signataires affirment ici leur volonté d'endiguer le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années et décident de mettre en œuvre une politique active au sein de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

-le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;

-l'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications ;

- la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Les acteurs de la branche ont souhaité poursuivre cette démarche et se mobiliser autour du dispositif du contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences. Aussi, ces derniers décident de prendre des engagements dans les domaines suivants :

- l'insertion durable des jeunes ;

- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

- la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272) à l'exception des entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Préalablement à la fixation des engagements, les parties rappellent la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du contrat de génération.

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » sont :

-les actifs de moins de 26 ans.
-les travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Les « salariés âgés » sont :

-les salariés embauchés à partir de 55 ans
-les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
-les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 2 : Diagnostic préalable de la branche

Depuis plusieurs années, la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle s'est dotée de données sociales relatives notamment à l'emploi

des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chaque année aux partenaires sociaux, constituent le bilan annuel de la branche dont les éléments pertinents sont annexés au présent accord. De plus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a mené plusieurs études permettant de mieux connaître la cartographie des emplois et leurs caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a permis d'établir un diagnostic préalable à l'accord de branche portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;

-les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;

-les prévisions de départ à la retraite ;

-les perspectives de recrutement ;

-les compétences clés de la branche ;

- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 3-1 : Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes

Les parties signataires soulignent l'importance des jeunes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle afin de permettre le renouvellement des générations.

Sur la base du diagnostic préalable, elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique actuel, sur un objectif d'augmentation de 10% des recrutements en CDI de jeunes visés à l'article 1er du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Les parties conviennent également de faire progresser la part des jeunes dans les effectifs globaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, ces dernières se donnent pour objectif d'arriver à l'issue de l'accord au taux de 9% des effectifs.

Afin d'atteindre cet objectif de branche, les parties poursuivront les opérations de communication et de promotion des métiers auprès des jeunes.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des jeunes au sein de la branche.

Article 3-2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 3-2-1 : Accueil du jeune salarié

L'accueil et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise constituent un moment clé dans la vie professionnelle et une préoccupation constante du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise qui l'embauche, de son fonctionnement et de son environnement général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mettra en place :

-Un livret d'accueil.
-Une journée ou un parcours d'intégration.
-Tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

Article 3-2-2 : Le salarié référent

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.

Les missions du salarié référent seront de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions.

Un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3.

Article 3-3 : L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent est mis en place afin de favoriser l'intégration professionnelle du jeune.

Cet entretien a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences par le jeune et d'identifier les éventuels besoins de formation. La forme ainsi que la fréquence des entretiens de suivi dépendront du jeune et de l'entreprise.

Article 3-4 : Le développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

L'alternance offre une voie privilégiée d'insertion dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, les parties encouragent les acteurs du secteur à développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui constituent également une voie d'accès à la profession, doivent faciliter le passage du milieu scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise. Il est convenu à ce titre de favoriser les conditions d'accueil des stagiaires en entreprise. Aussi, l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire qui recevra, comme tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise, un livret d'accueil. De plus, l'entreprise favorisera une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels le stagiaire sera amené à travailler.

Chaque stagiaire aura un responsable de stage dont les missions seront les suivantes :
-Guider et conseiller le stagiaire.
-L'informer sur l'entreprise, son fonctionnement et ses règles.
-L'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires.
-Evaluer la qualité du travail effectué.

Article 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4-1 : Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les parties signataires au présent accord réaffirment une nouvelle fois leur attachement au principe de non discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche augmentera de 8% sur la durée de l'accord.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés âgés au sein de la branche.

Article 4-2 : Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Soucieux d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur et afin de prévenir les risques de pénibilité, les parties s'engagent dans les domaines suivants :
- Favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l'entreprise.
-Adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles.
-S'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

Article 4-3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle

égalité de traitement entre les salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que la part des salariés âgés dans l'effort de formation de la branche augmentera de 8% sur la durée de l'accord et ce, tout dispositif confondu.

Article 4-4 : L'organisation de la coopération intergénérationelle

Les parties signataires décident que la branche mettra à la disposition des entreprises un document destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Article 5 : Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire. Il implique la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Il peut également favoriser l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 8% des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs seront des salariés âgés.

Article 6 : Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 7 : Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA COMPLEMENTAIRE SANTE

Du 6 octobre 2015

Etendu par arrêté du 21 mars 2017 (réserves sur les articles 2, 3.3 et 7) et modifié par un avenant n°33 du 3 décembre 2019 étendu par arrêté du 6 novembre 2020 et un avenant n°35 du 13 novembre 2020 étendu par arrêté du 17 septembre 2021
Durée de l'accord : indéterminée

SIGNATAIRES :
FNSA
FAT-UNSA
CFTC
CFDT
CCFE-CGC
CGT-FO

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA COMPLEMENTAIRE SANTE

PREAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé ») dans le respect des dispositions légales et en particulier dans les entreprises qui n'auraient pas déjà mis en place un régime de frais de santé obligatoire.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L.911-7 du Code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur référencé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a également été d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé et de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L.871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1 – Objet.

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité référencer un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé

Ce référencement se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion Administrative qui précisent les modalités de mise en place et d'application de ce contrat.

Article 2 - Champ d'application

A 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.

Article 3 – Salariés bénéficiaires

Article 3.1 - Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Article 3.2 - Suspensions du contrat de travail

Article 3.2.1 Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, de travail prévues par les dispositions légales en vigueur à la date où lesdites heures sont effectuées.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 3.2.2 Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 3.3 – caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de le justifier par écrit, en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- Les salariés qui bénéficient de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense 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 couverts 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 dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription 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 servies :

- Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert 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 couvert en qualité d'ayant droit.

- Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

- Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus 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 devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce, avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif, adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des entreprises non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur référencé :

- Elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense;

- En cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 3.4 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.4.1 Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du

maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

3.4.2 Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité,

- Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'organisme assureur référencé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4 – Financement

Article 4.1 - La cotisation

- Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Outre le salarié, les bénéficiaires des garanties peuvent être, sous réserve de leur inscription au bulletin d'adhésion, les suivants :

- Le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20e anniversaire ou son 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;

- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% reconnu par le régime d'Assurance maladie obligatoire français.

- Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur référencé, peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

  La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

Article 4.2 - Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie règlementaire.

A titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 euros.

Article 4.3 - Taux et répartition des cotisations

(Article modifié par l'avenant n°33 du 3 décembre 2019 applicable à compter du 1er janvier 2020)

4.3.1 Régime de complémentaire santé obligatoire :

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

Salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,445% PMSS	0,445% PMSS	0,89% PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (salarié)	0,17% PMSS	0,17% PMSS	0,34% PMSS

Article 4.3.2 A titre facultatif

Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (conjoint)	0,56% du PMSS	-	0,56% du PMSS
Enfant (gratuité à compter du 3ème enfant)	0,89% du PMSS	-	0,89% du PMSS

Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte (conjoint)	0,89% PMSS	-	0,89% PMSS
Enfant (gratuité à compter du 3ème enfant)	0,20% PMSS	-	0,20% PMSS

Article 4.3.3 Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

A titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2020 comme suit :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte	0,79% du PMSS	-	0,79% du PMSS
Enfant (gratuité à compter du 3ème enfant)	0,44% du PMSS	-	0,44% du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Adulte	0,77% du PMSS	-	0,77% du PMSS
Enfant (gratuité à compter du 3ème enfant)	0,44% du PMSS	-	0,44% du PMSS

Article 4.4 – Evolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

Les taux de cotisations, mentionnés aux articles 4.3.1 et 4.3.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10% de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera

engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et /ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées aux articles 4.3.1 et 4.3.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5 – Prestations

(Article modifié par l'avenant n°33 du 3 décembre 2019 applicable à compter du 1er janvier 2020 et par l'avenant n°35 du 13 novembre 2020 applicable à compter du 1er janvier 2021)

Article 5.1 - Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur référencé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la règlementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou règlementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L.871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les entreprises non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrit auprès de l'organisme assureur référencé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Article 6 – Commission Nationale Paritaire de suivi du régime

Le régime est piloté par la Commission Nationale Paritaire de Suivi comprenant les membres de la FNSA et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1 - Rôle et compétences :

Cette commission a notamment pour missions :

- D'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur référencé ;

- D'assurer un suivi de la consommation médicale ;

- De veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;

- D'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10% de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission sociale paritaire, pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit ;

- De proposer, étudier et soumettre à la commission sociale paritaire toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2 - Composition :

La Commission Nationale Paritaire de Suivi du régime de complémentaire santé est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par la FNSA.

Article 7 – Organisme assureur référencé

Les partenaires sociaux ont choisi pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » de référencer :

La Mutuelle Familiale UMANENS, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 784 442 915

Dont le siège social est situé au 52 rue d'Hauteville - 75487 PARIS Cedex 10.

Les modalités d'organisation de ce référencement et notamment le choix de l'organisme sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

L'organisme référencé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'UMANENS, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Article 8 – Entrée en vigueur - durée de l'accord – dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Article 9 – Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Nationale Paritaire de Suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la commission sociale paritaire et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus

conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 – Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La Commission Nationale Paritaire de Suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la commission sociale paritaire l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

Du 20 décembre 2016

Etendu par arrêté du 4 mai 2017 (réserve sur l'article 1, et exclusion de l'article 4)
Durée de l'accord : indéterminée

SIGNATAIRES :
FNSA
FAT-UNSA
CFTC
CFDT
CFE-CGC
CGT-FO

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

Le dialogue social permet plus particulièrement :

- D'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre secteur d'activité au regard de la conjoncture économique.
- Et de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, ces dernières années, les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leurs sont confiées au niveau de la branche notamment après la publication de la loi du 8 août 2016 qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (complémentaire santé, contrat de génération, pénibilité, etc...).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Le dialogue social dans la branche se déroule dans le cadre de 4 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts.

Article 1 – La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

L'article L.2232-9 du code du travail prévoit que :

« I.- Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II.- La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publiques ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III.- La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

La commission sociale paritaire préexistante et dont le rôle est défini à différentes reprises dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, et notamment aux articles 2.4, 2.5 et 8.25, est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et voit son rôle et ses missions élargies, conformément aux textes législatifs et règlementaires en vigueur.

Ses attributions sont donc les suivantes :

- Négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- Rôle d'interprétation des dispositions de la convention ou d'accords collectifs.
- Exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L 2232-10 du code du travail et à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.
- Veille en matière d'emploi et de conditions de travail.

Les entreprises qui concluent des accords pour la mise en œuvre des dispositions législatives à partir du 1er septembre 2016, devront désormais les communiquer à la FNSA avant le 30 juin de l'année suivant leur signature.

Article 2 – La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation Professionnelle

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 8.1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 3 – La Commission de conciliation

La Commission de Conciliation conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 3.4 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 4 – La Commission Paritaire de Validation des Accords

La Commission Paritaire de Validation des Accords, mise en place par un accord de branche du 10 décembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011, voit son rôle modifié par la loi du 8 août 2016. En effet, désormais les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, devront seulement être transmis à cette commission pour information, conformément à l'article L.2232-22 du code du travail.

Article 5 – Dispositions finales

Article 5.1 – Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – Dépôt-Publicité

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

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

ENTREPRISES DE L' ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AUX DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES PRISES DANS LE CONTEXTE D'EPIDEMIE DE COVID 19

Du 3 avril 2020

Etendu par arrêté du 30 avril 2020
Durée de l'accord : jusqu'au 31 décembre 2020

SIGNATAIRES :
FNSA
CFTC
CFDT
FAT-UNSA

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AUX DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES PRISES DANS LE CONTEXTE D'EPIDEMIE DE COVID 19

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales issues de la loi n° 2020-290 du 24 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir pour répondre à la proposition des pouvoirs publics et répondre ainsi à un de nos rôles essentiels qu'est celui d'accompagner les entreprises et les salariés dans un contexte particulier.

A cette fin, les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation du 31 mars 2020 pour mettre en place un accord de branche permettant d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (article L. 3141-16 du code du travail).

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés ou en carence de Comité Social et Economique (CSE) relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272).

En effet, les partenaires sociaux ont souhaité cibler cette typologie d'entreprises qui représente la majorité des entreprises de la branche et qui n'a pas la capacité de conclure un accord d'entreprise dans l'urgence, compte tenu de la situation.
Cet accord permet ainsi de préserver l'économie de ces entreprises, leurs réserves financières, et de leur éviter le recours à l'activité partielle en privilégiant, pour leurs salariés, une mise en congés payés sans perte de rémunération.

Article 2. Possibilité pour les employeurs d'imposer ou modifier la prise de 6 jours de congés payés

Dans un objectif d'effort collectif, et après avoir, dans la mesure du possible, échangé avec ses salariés, les employeurs d'entreprises visées à l'article 1er, ci-dessus, peuvent imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables.
Il s'agit des jours de congés payés acquis à prendre avant le 30 avril 2020 ou acquis et à prendre entre le 1er mai 2020 et le 30 avril 2021.
L'employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.
Pour autant, les employeurs de ces entreprises s'engagent à respecter, dans la mesure du possible, l'article L3141-23 du code du travail qui prévoit que la fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre.

Article 3. Délai de prévenance

Les employeurs qui décident d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés payés sus mentionnés, doivent respecter un délai de prévenance d'un jour franc.
Un jour franc est un jour entier, de 0 heure à 24 heures. Il commence à courir le

lendemain de l'événement. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant. Par exemple, si le délai expire un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi minuit.

Article 4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2020.
Il entrera en vigueur immédiatement à sa signature.

Article 5. Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 6. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.