

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

IDCC : 1605. – **DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION**
(3 D)
(2^e édition. – Octobre 2001)

AVENANT DU 11 JUILLET 2005
RELATIF À LA MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION
COLLECTIVE ET AUX MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} SEP-
TEMBRE 2005

NOR : ASET0551145M
IDCC : 1605

La convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) a été conclue le 1^{er} septembre 1991 et étendue par arrêté du 16 janvier 1992.

Depuis cette date, les acteurs sociaux de la branche ont conclu 3 avenants le 11 mars 1997 relatifs au champ d'application, aux congés pour événements familiaux et au congé supplémentaire.

Compte tenu de la date à laquelle la convention a été conclue, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité :

- de réviser une partie des dispositions en vigueur (embauchage, rémunération, égalité professionnelle, etc.) ;
- d'adopter de nouvelles dispositions (recours au CDD, horaires de travail, évolution de carrière, tutorat) ;
- de faire évoluer les classifications en substituant à la classification actuelle fondée sur 16 coefficients une nouvelle classification hiérarchique basée sur 12 niveaux ;
- de revaloriser les minima conventionnels au 1^{er} septembre 2005.

Il est expressément convenu entre les parties que l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et des minima conventionnels correspondants ne saurait se traduire pour les salariés de la branche par une réduction de leur rémunération mensuelle.

Cela étant exposé, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Dispositions modifiées

Les parties conviennent de la modification :

- de l'article 6 relatif au droit syndical ;
- de l'article 7 relatif aux délégués du personnel et comité d'entreprise ;
- de l'article 8 relatif à l'embauchage ;
- de l'article 9 relatif à la période d'essai ;
- de l'article 11 relatif aux rémunérations qui font l'objet des nouveaux articles 12 et 13 ;
- de l'article 12 relatif à l'égalité professionnelle qui fait l'objet du nouvel article 17 ;
- de l'article 14 relatif aux classifications qui font l'objet du nouvel article 20 ;
- de l'article 16 relatif au changement de domicile du salarié qui fait l'objet du nouvel article 23 ;
- de l'article 21 relatif aux absences qui fait l'objet du nouvel article 28 ;
- de l'article 25 relatif à la rupture du contrat de travail qui fait l'objet du nouvel article 32 ;
- de l'article 26 relatif aux congés pour événements familiaux qui font l'objet du nouvel article 33.

Article 2

Codification

L'insertion de nouvelles dispositions dans la convention collective emporte modification de la numérotation des articles suivants :

- l'article 10 de la CCN relatif à la visite médicale d'embauche, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 11 ;
- l'article 13 de la CCN relatif à l'apprentissage, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 18 ;
- l'article 15 de la CCN relatif à l'affectation temporaire, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 22 ;
- l'article 17 de la CCN relatif au travail le dimanche et les jours fériés, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 24 ;
- l'article 18 relatif au travail de nuit, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 25 ;
- l'article 19 de la CCN relatif aux astreintes, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 26 ;
- l'article 20 de la CCN relatif à l'ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 27 ;
- l'article 22 relatif aux maladies et accidents non professionnels, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 29 ;
- l'article 23 relatif à la prime d'ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 30 ;
- l'article 24 relatif aux indemnités de déplacement, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 31 ;

- l'article 26 *bis* relatif au congé pour ancienneté, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 34 ;
- l'article 27 relatif aux jours fériés, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 35 ;
- l'article 28 relatif à l'hygiène et à la sécurité, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 36 ;
- l'article 29 relatif au dépôt, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 37 ;
- l'article 30 relatif à la date d'application, dont le texte est inchangé, est désormais codifié à l'article 38.

Article 3

Droit syndical et liberté d'opinion

L'article 6 de la CCN dans sa version actuelle relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion est modifié comme suit :

Article 6

Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 4 octobre 1958 et de la loi du 27 décembre 1968 et des textes subséquents.

1. Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2. Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir réparation du préjudice causé.

3. (1) En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés désireux de suivre des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, auront droit sur leur demande et pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise, à un congé de 12 jours ouvrables par an (loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985, code du travail, art. L. 451-1 L. 451-2 et L. 451-3).

Cette demande sera déposée au moins 1 mois à l'avance.

4. Lorsqu'un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale d'une durée maximale de 4 ans, il disposera d'une priorité de réintégration dans son emploi initial ou dans un emploi similaire, pendant les 4 mois suivant l'expiration de son mandat syndical.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (*arrêté du 16 janvier 1992, art. 1^{er}*).

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

Cette priorité s'exercera, à condition que l'intéressé présente sa demande de réintégration dans le délai maximal de 1 mois suivant l'expiration de son mandat, et hors le cas de mandats successifs.

5. Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur une autorisation d'absence pour assister au congrès statutaire national de ces organisations et sous réserve que cette absence n'apporte pas de gêne à la marche normale de l'entreprise. Ces journées d'absence ne seront pas rémunérées.

Article 4

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise

L'article 7 de la CCN dans sa version actuelle relatif aux délégués du personnel et comité d'entreprise est modifié comme suit :

Article 7

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise

1. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il sera institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise aura la charge d'organiser matériellement les élections, d'assurer le respect du secret et la liberté du vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isolements).

Un protocole d'accord préélectoral définira les modalités pratiques d'organisation du scrutin, notamment :

- les dates limites de présentation des candidatures en fonction de la date prévue pour le vote ;
- la constitution des bureaux de vote en cas de scrutins décentralisés ;
- les modalités de vote par correspondance de nature à permettre aux électeurs empêchés, éloignés, malades ou accidentés du travail d'y participer.

2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, des comités d'entreprise seront institués conformément aux textes légaux et réglementaires.

Les conditions matérielles du scrutin seront les mêmes que celles exposées précédemment pour les délégués du personnel.

Article 5

Embauchage

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

Article 8

Embauchage

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat stipulant notamment :

- l'emploi et sa définition ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- les appointements mensuels sur la base de l'horaire pratiqué et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la période d'essai ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture sera déterminée par application de la législation en vigueur.

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

Article 6

Période d'essai

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

Article 9

Période d'essai

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

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

Elle pourra être renouvelée d'une durée égale par accord écrit et accepté par les parties avant l'expiration de la première période, notamment lorsque ce renouvellement permettra au salarié d'acquérir une formation-adaptation indispensable.

En cas de rupture de l'essai pendant la période de renouvellement, un préavis devra être respecté :

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

Article 7

Contrat à durée déterminée

Il est inséré un nouvel article 10 à la CCN relatif au recours au contrat à durée déterminée. Cet article est rédigé comme suit :

Article 10

Recours au contrat à durée déterminée

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

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

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

Article 8

Rémunération

La rémunération des salariés à temps plein fait l'objet du nouvel article 12 rédigé comme suit :

Article 12

Rémunération des salariés occupés à temps plein

La rémunération garantie de chaque salarié sera fonction de sa classification et de son horaire de travail.

Sous réserve des dérogations et exclusions prévues par la loi, la rémunération brute versée à un membre du personnel ne pourra, en aucune manière, être inférieure au SMIC.

La rémunération pourra comporter en sus du minima conventionnel une fraction variable individuelle fondée sur un élément personnel au salarié et fonction de son activité propre, de son rendement, du chiffre d'affaires traité ou de tout autre élément du même ordre comme indiqué ci-après :

Quand la rémunération comporte une fraction variable, celle-ci ne peut venir qu'en sus du minima conventionnel.

1. Toutefois, le personnel commercial fait exception à la règle énoncée ci-dessus. En effet, quand la rémunération d'un commercial comporte une partie variable liée à sa performance commerciale (commissions, intéressement individuel...), tant la partie variable que la partie fixe sont intégrées dans l'assiette des minima conventionnels.

2. De façon générale, quel que soit le personnel considéré ou la structure de la rémunération, aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure aux minima légaux et conventionnels appréciés mois par mois pour un emploi à temps plein. Il ne peut y avoir compensation pour excédent de salaire de 1 mois par rapport à l'autre.

3. Sont à exclusion de la fraction variable prise en compte dans l'appréciation des minima conventionnels, quand ils existent dans l'entreprise, les éléments suivants : primes d'ancienneté, primes d'astreinte, heures supplémentaires, prime de vacances, remboursements de frais, primes d'outillage, primes d'habillement ou de blanchiment, primes de conduite automobile, primes éventuelles pour événements familiaux (mariage, naissance...) ainsi que la participation légale ou l'intéressement conclu au titre de l'ordonnance de 1986 modifiée.

Article 9

Rémunération des salariés à temps partiel

Il est inséré un nouvel article 13 à la CCN relatif à la rémunération des salariés à temps partiel rédigé comme suit :

Article 13

Rémunération des salariés occupés à temps partiel

La rémunération minimale appliquée au personnel travaillant à temps partiel est définie suivant les salaires minima calculés au prorata de leur temps de travail prévu contractuellement.

Toutes les heures susceptibles d'une majoration, telles que heures supplémentaires, travail du dimanche et jours fériés, ainsi que le travail de nuit (cf. art. 24 et 25), font l'objet des majorations légales applicables.

Article 10

Horaires de travail

Il est inséré un nouvel article 14 à la CCN relatif aux horaires de travail rédigé comme suit :

Article 14

Horaires de travail

Les horaires de travail dépendent des modes d'organisation propres à chaque entreprise et des accords signés conformément aux dispositions légales.

Le programme de travail des salariés itinérants est établi de telle sorte qu'il puisse être exécuté normalement en respectant la durée du travail sur laquelle est fixée leur rémunération.

Le programme de travail des salariés itinérants devra tenir compte des aléas résultant des heures d'ouverture des entreprises clientes et de leurs impératifs de fonctionnement.

Article 11

Négociation annuelle

Il est inséré un nouvel article 15 à la CCN relatif à la négociation annuelle rédigé comme suit :

Article 15

Négociation annuelle et commissions paritaires

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs au plan national participent à la négociation annuelle, à raison de 2 délégués au maximum par organisation syndicale. Il en est de même pour la participation aux commissions paritaires.

Durant leur participation à la négociation annuelle et aux commissions paritaires, et dans la limite de 2 journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, les délégués syndicaux conserveront le bénéfice de leur rémunération habituelle.

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

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

Article 12

Révision des minima conventionnels

Les parties conviennent de revaloriser les minima conventionnels à compter du 1^{er} septembre 2005. La nouvelle grille des minima, qui se substitue à l'annexe II de la convention collective est annexée au présent accord.

Il est inséré un nouvel article 16 à la CCN relatif à la révision annuelle des minima conventionnels rédigé comme suit :

Article 16

Révision annuelle des minima conventionnels

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre de chaque année pour engager une négociation sur la révision des minima conventionnels, négociation à laquelle participeront les syndicats représentatifs au plan national.

Dans l'hypothèse où cette révision aboutirait à déterminer un pourcentage d'augmentation des salaires conventionnels, ce pourcentage d'augmentation pourra être différencié d'un groupe à l'autre, mais s'appliquera de façon identique à tous les niveaux d'un même groupe.

Cette revalorisation peut également s'appliquer sous une autre forme (exemple : une partie fixe plus un pourcentage).

Le principe d'application d'un même pourcentage d'augmentation à tous les niveaux d'un même groupe pourrait être remise en cause si l'actualisation de l'un de ces niveaux devait dépendre de paramètres extérieurs (par exemple le taux d'augmentation du SMIC).

Quelle que soit la méthode de revalorisation et afin d'éviter un risque éventuel de tassement de l'échelle des salaires conventionnels, une différence minimale entre chaque niveau d'un même groupe, d'une part, et entre les différents groupes, d'autre part, est garanti comme suit :

- maintien d'un écart mensuel minimal de 50 € entre chaque niveau d'un même groupe ;
- maintien d'un écart mensuel minimal de 100 € entre le dernier niveau d'un groupe et le premier niveau du groupe suivant.

Comme pour tout ce qui concerne les salaires minima conventionnels, les écarts ainsi définis entre niveaux et entre groupes sont susceptibles d'être revus dans le cadre de négociations paritaires.

Article 13

Egalité professionnelle

L'égalité professionnelle fait l'objet d'un nouvel article 17 rédigé comme suit :

Article 17

Egalité professionnelle

Les employeurs s'engagent à assurer dans leur entreprise l'égalité professionnelle de tous les salariés.

Plus particulièrement, aucune discrimination ne sera exercée en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la formation professionnelle et la répartition du travail vis-à-vis :

- des femmes et des hommes ;
- des Français et des étrangers ;
- des convictions personnelles et des mœurs ;
- de l'âge ;
- des activités syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses.

A qualification, expérience et performance égales, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes, au même titre qu'entre salariés français, salariés ressortissant de l'un des pays membre de l'Union européenne et salariés ressortissant d'un pays non membre de l'Union européenne.

Article 14

Tutorat

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

Article 19

Tutorat

Afin de promouvoir la formation interne et de favoriser la transmission des compétences, un dispositif de « tutorat » est institué.

Le tuteur, au sens de la présente convention, est un professionnel volontaire et apte à faire du transfert de connaissance et d'expérience. Il initie un personnel de qualification inférieure à la sienne aux procédures internes à l'entreprise et contribue à la formation et la qualification professionnelles du personnel auprès duquel il exerce son tutorat.

En ce qui concerne les applicateurs-hygiénistes, un salarié placé au niveau III peut être tuteur. La possession du DAPA (niveau IV minimum) entraîne de facto l'aptitude à être tuteur. Toutefois, l'exercice du tutorat faisant appel à des qualités pédagogiques et relationnelles, il n'y a pas d'automatisme entre la possession du DAPA et le fait d'être tuteur.

Le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de son tutorat.

Après avoir exercé de façon satisfaisante un tutorat pendant une période probatoire qui ne peut être inférieure à 6 mois, la reconnaissance du savoir-faire d'un salarié en tant que tuteur constitue un élément de valorisation de son aptitude à cet égard.

Article 15

Classification

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

Article 20

Classification professionnelle

Dans les entreprises rattachées à la présente convention collective 3 D (dératification, désinfection, désinsectisation), la classification hiérarchique des emplois basée sur 16 coefficients est remplacée, à compter du 1^{er} septembre 2005, par une nouvelle classification hiérarchique basée sur 12 niveaux.

Les annexes I à VI, qui se substituent à l'annexe I de la convention collective, déterminent les principales classifications professionnelles. Elles définissent les points ci-après :

- les définitions de postes, d'emplois et les qualifications professionnelles correspondantes ;
- les niveaux hiérarchiques affectés aux différentes qualifications professionnelles déterminant les salaires minima correspondants.

Le tableau en annexe VII donne la table des correspondances coefficients/niveaux. Dans la table de correspondance, en cas de regroupement de 2 coefficients vers un seul niveau, c'est le coefficient le plus élevé dans l'ancienne grille qui sera pris en compte pour transposition dans la nouvelle grille. Ainsi :

- le coefficient 160 est assimilé au coefficient 170 de la grille actuelle pour correspondance au niveau II de la nouvelle grille ;
- le coefficient 190 est assimilé au coefficient 200 de la grille actuelle pour correspondance au niveau IV de la nouvelle grille ;
- le coefficient 400 est assimilé au coefficient 450 de la grille actuelle pour correspondance au niveau X de la nouvelle grille ;
- le coefficient 550 est assimilé au coefficient 650 de la grille actuelle pour correspondance au niveau XI de la nouvelle grille.

Article 16

Evolution de carrière

Il est inséré un nouvel article 21 à la CCN relatif à l'évolution de carrière rédigé comme suit :

Article 21

Evolution de carrière

Au-delà de 2 années de positionnement au niveau I, un employé doit être positionné au niveau II.

Toutefois, pour les commerciaux embauchés au niveau I, ils seront positionnés au niveau II au-delà de 1 an d'ancienneté dans leur poste de commercial.

L'évolution de carrière peut se faire aussi bien sur un plan fonctionnel que sur un plan hiérarchique. Une haute compétence professionnelle peut permettre d'accéder à des niveaux supérieurs, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un poste d'encadrement.

Article 17

Changement de domicile du salarié

Le changement de domicile du salarié accepté par les deux parties fait l'objet d'un nouvel article 23 rédigé comme suit :

Article 23

Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties

Le salarié déplacé, à la demande de l'employeur, aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés et, à cette occasion, de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge), sur la base définie par accord préalable entre les parties.

Article 18

Absence

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

Article 28

Absence

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation écrite et préalable de la direction. Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelle que cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit en avertir l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 24 heures par tout moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable, hors le cas de la maladie faisant l'objet d'un arrêt.

Les absences régulièrement notifiées comme il vient d'être dit devront être justifiées à posteriori et dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Article 19

Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail fait l'objet d'un nouvel article 32 rédigé comme suit :

Article 32

Rupture du contrat de travail

1. Préavis

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

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

dès la fin de la période d'essai.

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

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

2. Indemnité de licenciement

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

- A. - Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (1) :
- 1/10 de mois par année d'ancienneté, auquel il sera ajouté 1/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10^e année ;
 - l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 12 mois ;
 - le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou 1/3 des 3 derniers mois, à l'exclusion, dans ces 2 cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (*arrêté du 16 janvier 1992, art. 1^{er}*).

B. – Pour les cadres, ils bénéficieront d'une indemnité de licenciement après 2 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de congédiement est majorée après 10 ans d'ancienneté de 1/2 mois pour les cadres âgés de moins de 50 ans, et de 1 mois pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 14 mois.

3. Recherche d'emploi

Pour rechercher un emploi, en cas de licenciement, le salarié sera autorisé pendant sa période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement.

Les absences seront fixées de gré à gré et prises :

- soit au jour le jour avec un délai réciproque de prévenance de 48 heures ;
- soit cumulées en fin de période de préavis avec l'accord exprès de l'employeur.

4. Retraite

A (1). – Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement.

Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale :

- à 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- à 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

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

Le salarié ainsi mis à la retraite aura un délai de prévenance égal à la durée de son préavis et bénéficiera de l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite telle qu'elle est définie au paragraphe A du présent article.

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

C. – Si les conditions de la retraite à taux plein ne sont pas réunies, le départ du salarié à l’initiative de l’employeur, constitue un licenciement.

Article 20

Congés pour événements de famille

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

Article 33

Congés pour événements de famille

Mariage du salarié : 4 jours.

Naissance d’un enfant ou arrivée d’un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours.

Décès du conjoint : 3 jours.

Décès d’un enfant : 3 jours.

Décès du père ou de la mère : 2 jours.

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

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

Décès d’un frère ou d’une sœur : 1 jour.

Mariage d’un enfant : 1 jour.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d’un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d’ancienneté.

Article 21

Impérativité du présent accord

Les parties signataires conviennent de conférer aux dispositions nouvelles issues du présent accord et aux dispositions dont le texte est modifié par le présent accord un caractère impératif de telle sorte que les accords conclus à un niveau inférieur ou ayant un champ d’application territorial ou professionnel moins large ne pourront y déroger qu’en adoptant des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 22

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions destinées à les remplacer ;

- dès réception du courrier susmentionné et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- les dispositions portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des organisations signataires et adhérentes, cette dénonciation produisant les effets prévus par les dispositions légales.

Article 23

Publicité. – Entrée en vigueur. – Extension

Le présent accord, établi en 14 exemplaires originaux, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Dès l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, à la direction départementale du travail.

A l'exception des dispositions dont l'entrée en vigueur est prévue à une date spécifique, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail.

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

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

Syndicats de salariés :

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (SNCTAN-FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération des services CFDT.

ANNEXE I

Classifications

GROUPE 1

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	DÉFINITION DES EMPLOIS
Niveau 1	150	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. La formation professionnelle spécialisée se fait en entreprise.	L'exécution des travaux nécessite une durée d'adaptation courte et les opérations à effectuer sont élémentaires ou bien déterminées et similaires. Peut être le niveau d'entrée de certains personnels.
Niveau 2	160-170	Personnel de même niveau de formation que ci-dessus ayant acquis une expérience professionnelle reconnue dans son métier. Personnel ayant une formation plus élevée que ci-dessus, mais débutant dans son métier.	L'emploi est caractérisé par l'exécution de travaux qualifiés courants. Est capable de faire l'analyse d'une situation et de prendre des initiatives. Nécessite souvent des compétences relationnelles.
Niveau 3	180	Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation BAC ou ayant acquis un niveau équivalent.	L'emploi consiste à mener des travaux très qualifiés nécessitant, dans le cadre de la spécialité, la mise en œuvre d'une expérience particulière. Nécessite la maîtrise de l'écrit. Nécessite souvent des compétences relationnelles. Peut assurer du tutorat.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	DÉFINITION DES EMPLOIS
Niveau 4	190-200	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation BAC + ou ayant acquis un niveau équivalent.	En plus des aptitudes professionnelles ci-dessus, dans sa spécialité, bénéficie d'une expérience professionnelle reconnue. Peut assurer du tutorat. Peut être chef d'équipe ou animateur. Peut être « certifié » (DAPA).

ANNEXE II

Illustration des emplois et classifications par niveaux

GROUPE I

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I(1)	II	III	IV	
Manœuvre ; manutentionnaire	X	X			
Applicateur hygiéniste ou technicien :	X	X	X	X	Les applicateurs hygiénistes ou techniciens des entreprises 3 D arrivent la plupart du temps dans ce domaine d'activités sans qualification appropriée (au moment où nous rédigeons ce texte, il n'y a pas de formation initiale existante). Ce sont les entreprises qui embauchent qui ont la charge de former le personnel débutant. La progression d'un niveau à l'autre dépend du professionnalisme acquis.
- débutant					
- confirmé					
- qualifié (niveau III)					
- hautement qualifié (niveau IV)					
Chef d'équipe (métiers techniques)				X	Ce poste impose la reconnaissance d'une qualification professionnelle. Un chef d'équipe débutant supervise 1 à 5 salariés.
Chauffeur-livreur débutant	X	X	X		Il s'agit de professionnels qui ont pour mission de livrer des produits et du matériel, soit chez des clients, soit sur les chantiers. Les véhicules utilisés sont des VL.
Chauffeur-livreur (de confirmé à hautement qualifié)					
Technicien Chauffeur poids-lourd			X	X	Il s'agit essentiellement des professionnels rattachés à certaines activités d'assainissement (curage, pompage de canalisations essentiellement)

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I(1)	II	III	IV	
Niveau					
Magasinier	X	X	X		Selon le profil et les compétences, selon la taille de l'entreprise et les tâches confiées, ce poste peut revêtir des responsabilités différentes.
Agent des services généraux	X	X	X		Même remarque que pour un magasinier.
Personnel commercial : Commercial ou technico-commercial débutant	X (2)				Quand un commercial arrive sans qualification particulière et/ou sans connaissance du domaine d'activités auquel il est affecté, la première période dans l'entreprise correspond à une période d'initiation et de formation. Il est alors positionné au niveau I.
Commercial ou technico-commercial (de confirmé à qualifié)		X	X	X	Au bout d'un an d'activité continue un commercial est positionné à un niveau supérieur (minimum niveau II).
Animateur commercial			X	X	L'animateur commercial n'a pas de responsabilité hiérarchique. Toutefois sa qualification professionnelle reconnue, associée à des qualités personnelles, peut lui permettre de jouer un rôle d'animation commerciale auprès d'autres commerciaux, notamment des commerciaux débutants ou de moindre qualification.
Assistante commerciale		X	X	X	En principe, un poste d'assistante commerciale fait appel à une qualification certaine. Néanmoins, à l'arrivée dans l'entreprise, une assistante commerciale doit acquérir les notions relatives aux domaines d'activités auxquels elle est affectée, avant de pouvoir être opérationnelle.
Standardiste ; réceptionniste	X	X			

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I(1)	II	III	IV	
Niveau					
Employé de bureau (3)	X	X			Personnel exécutant des travaux de secrétariat tels que : - dactylographe ; - correspondancièrè ; - Employé de saisie ou tâches de bureau diverses.
Secrétaire		X	X	X	Les postes de secrétaire peuvent correspondre à des postes généralistes ou spécialisés : - secrétaire ; - secrétaire technique ; - secrétaire commerciale ; - secrétaire d'agence...
Employé administratif : - débutant - de confirmé à qualifié	X	X	X	X	Cette dénomination professionnelle peut recouvrir différents postes dans les entreprises. Il peut s'agir, par exemple : d'agents de planning ; d'assistants ; d'employés au service du personnel ; etc.
Personnel comptable Aide comptable : - débutant - confirmé Comptable qualifié	X	X	X	X	L'appellation de « comptable » revêt des niveaux de compétences très diversifiés. La formation initiale est un critère particulièrement important pour le positionnement des qualifications dans ce domaine.

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	I(1)	II	III	IV	
Niveau					
Opérateur de saisie débutant Opérateur de saisie confirmé	X	X			
Informaticien (de confirmé à qualifié)		X	X	X	Comme pour les comptables, le vocable d'« informaticien » recouvre des métiers très différents de pupitreur, programmeur, gestionnaire de réseau aux plus hautes qualifications qui ne font pas partie de ce groupe mais peuvent ressortir aux autres groupes (maîtrise et cadres).
<p>(1) Au-delà de 2 ans d'activité continue au niveau I, il y a passage au niveau II.</p> <p>(2) Au-delà d'une année d'activité continue au niveau I, un commercial passe à un niveau supérieur.</p> <p>Une personne employée dans une fonction de secrétariat, n'ayant pas de formation supérieure au bac, peut être positionnée à un poste d'employée de bureau.</p>					

ANNEXE III

Classifications

GROUPE 2

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	QUALIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS
Niveau V	225	<p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau :</p> <p>BAC + 2 BTS DUT</p> <p>DAPA (= certification du ministère de l'agriculture pour la « Distribution et l'application de produits antiparasitaires »)</p>	<p>(Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)</p> <p>Salarié ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions dans des cas simples.</p> <p>Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1 classés le plus souvent en dessous du niveau IV.</p> <p>Assure la gestion courante et la formation du personnel.</p>

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	QUALIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS (Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)
Niveau VI	250	<i>idem</i>	<p>Salarié avant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions dans des situations variées et complexes.</p> <p>Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1.</p> <p>Planifie les tâches et assure la répartition du travail.</p>
Niveau VII	280	<i>idem</i>	<p>Salarié qualifié dont l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes.</p> <p>Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe I.</p> <p>C'est l'expérience qui le différencie du niveau VI précédent.</p>

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	QUALIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS (Dans ce groupe, les responsabilités assumées peuvent être soit opérationnelles, soit d'encadrement, soit à la fois opérationnelles et encadrement)
Niveau VIII (Assimilé cadre)	300	<i>idem</i>	<p>Salarié hautement qualifié dont les connaissances, l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes.</p> <p>Salarié pouvant assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise et/ou coordonnant un ensemble de groupes placés sous sa responsabilité.</p>

ANNEXE IV

Illustration des emplois et classifications par niveaux

GROUPE 2

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU (positionnement et évolution possibles)				OBSERVATIONS
	5	6	7	8	
Inspecteur	X	X	X	X	Tous les niveaux s'adressent à du personnel expérimenté ayant une formation Bac + 2 minimum, ou un niveau équivalent.
Contremaître Chef de groupe	X	X	X	X	
Commercial	X	X	X	X	
Responsable technique ou Responsable commercial		X	X	X	
Emploi administratif	X	X	X	X	
Comptable	X	X	X	X	
Qualiticien	X	X	X	X	
Informaticien	X	X	X	X	

ANNEXE V

Classifications

GROUPE 3

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par la nature des travaux qui caractérisent l'emploi.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI (Dans ce groupe « cadres », les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales)
Niveau IX	350	Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation égal à celui des grandes écoles ou formation universitaire BAC + 4 minimum ou ayant acquis une compétence équivalente.	Ingénieur et cadre débutant. Exerce dans son domaine de compétences des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique.
Niveau X	400-450	<i>idem</i>	Exerce à partir de directives dans le secteur d'activité qui lui est imparti. Il anime et coordonne l'activité de salariés qui peuvent appartenir à différents groupes
Niveau XI	550-650	<i>idem</i>	Peut avoir la responsabilité de plusieurs services. Dirige l'activité de salariés appartenant à différents groupes. Dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

CLASSIFICATION nouvelle	CORRESPONDANCE (anciens coefficients)	NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI (Dans ce groupe « cadres », les responsabilités assumées peuvent être soit fonctionnelles, soit managériales, soit à la fois fonctionnelles et managériales)
Niveau XII	750	<i>idem</i>	Ingénieur et cadre justifiant d'une très haute compétence et dont les responsabilités étendues peuvent couvrir la totalité de l'entreprise. Les cadres dirigeants sont placés à ce coefficient.

ANNEXE VI

Illustration des emplois et classifications par niveaux

GROUPE 3

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU				OBSERVATIONS
	IX	X	XI	XII	
Commercial « Senior » Ingénieur commercial	X	X			<p>Tous ces postes font appel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à un niveau de formation égal à celui des grandes écoles ou une formation universitaire bac + 4 minimum - ou à une expérience permettant d'atteindre le niveau de compétences requis pour exercer la fonction. <p>Dans cette catégorie du groupe 3, il peut y avoir 2 profils de positionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un profil de type « professionnel ». C'est le haut niveau de compétence ou d'expérience qui permet d'être positionné dans ce groupe, sans qu'il y ait pour autant une responsabilité d'encadrement ; - un profil de type « hiérarchique » qui par définition correspond à une responsabilité d'encadrement.
Assistant de direction	X	X			
Attaché ou cadre de direction	X	X			
Chef comptable	X	X			
Responsable (technique ou commercial)	X	X			
Responsable d'agence Responsable régional	X	X			
Responsable des ventes	X	X			
Responsable de service administratif	X	X			

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU				OBSERVATIONS
	IX	X	XI	XII	
Contrôleur de gestion	X	X			
Responsable communication	X	X			
Juriste	X	X			
Informaticien – qualicien	X	X			
Responsable hygiène-sécurité-environnement	X	X			
Responsable du personnel		X			
Responsable informatique		X			
Responsable du marketing		X	X		
Responsable qualité		X	X		
Directeur régional		X	X		
Directeur informatique			X		
Directeur de marketing			X		

EMPLOI (liste indicative et non exhaustive)	NIVEAU				OBSERVATIONS
	IX	X	XI	XII	
Directeur du personnel – directeur des ressources humaines			X		
Directeur administratif et financier			X		
Directeur des ventes			X		
Directeur technique			X		
Directeur de division			X		
Secrétaire général			x	X	
Dirigeants				X	En plus du poste de secrétaire général ci-dessus, concerne les postes de directeur général adjoint-directeur général – président – gérant salarié

ANNEXE VII

Grilles hiérarchiques : tableau de correspondance entre coefficients et niveaux

GROUPE D'APPARTENANCE	CLASSIFICATION ACTUELLE (coefficients hiérarchiques)	CLASSIFICATION PROPOSÉE (niveaux hiérarchiques)
GROUPE 1 Ouvriers et employés	150	1
	<i>160</i>	2
	170	
	180	3
	<i>190</i>	4
	200	
GROUPE 2 Agents de maîtrise et techniciens	225	5
	250	6
	280	7
	300	8 (*)
GROUPE 3 Cadres	350	9
	<i>400</i>	10
	450	
	<i>550</i>	11
	650	
	750	12
<p>Les coefficients en italique, qui figurent dans les cases grisées, n'ont pas de correspondance directe dans l'échelle des niveaux. Ils trouvent leur correspondance en étant assimilés au coefficient qui leur est directement supérieur.</p> <p>(*) Sous réserve de l'acceptation et confirmation de l'AGIRC, le niveau VIII du groupe 2 devrait être un niveau « assimilé cadre » (art. 4 <i>bis</i>, CCN de 1947).</p>		

ANNEXE VIII

Minima catégoriels et primes d'ancienneté
(Sans échelonnement de la prime d'ancienneté)

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS (base pour niveau I = taux horaire : 8,03 €)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ				
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Niveau I	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.				
Niveau II	1 267,88	38,04	76,07	114,11	152,15	190,18
Niveau III	1 317,88	39,54	79,07	118,61	158,15	197,68
Niveau IV	1 367,88	41,04	82,07	123,11	164,15	205,18
Niveau V	1 486,73	44,60	89,20	133,81	178,41	223,01
Niveau VI	1 651,92	49,56	99,12	148,67	198,23	247,79
Niveau VII	1 850,15	55,50	111,01	166,51	222,02	277,52

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS (base pour niveau I = taux horaire : 8,03 €)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ				
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Niveau VIII	1 982,31	59,47	118,94	178,41	237,88	297,35
Niveau IX	2 250,59					
Niveau X	2 893,62					
Niveau XI	4 179,67					
Niveau XII	4 822,70					

Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.

ANNEXE IX

Grille applicable à compter du 1^{er} septembre 2005

Nouvelle grille

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS (base pour niveau I = taux horaire : 8,03 €)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ				
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Niveau I	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable : passage au niveau II au-delà de 2 ans d'ancienneté dans le niveau I.				
Niveau II	1 267,88	35,48	70,96	106,44	141,93	177,41
Niveau III	1 317,88	37,33	74,64	111,97	149,30	186,61
Niveau IV	1 367,88	40,51	81,01	121,52	162,02	202,53
Niveau V	1 486,73	44,60	89,20	133,81	178,41	223,01
Niveau VI	1 651,92	49,56	99,12	148,67	198,23	247,79
Niveau VII	1 850,15	55,50	111,01	166,51	222,02	277,52

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS (base pour niveau I = taux horaire : 8,03 €)	CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ			
		3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans
		3 %	6 %	9 %	12 %
Niveau VIII	1 982,31	59,47	118,94	178,41	237,88
Niveau IX	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.			
Niveau X	2 893,62				
Niveau XI	4 179,67				
Niveau XII	4 822,70				

ANNEXE IX.1

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 3 à 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2005

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ						
	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 3 à 6 ans = 3 %		G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau I	1 006,01	1 217,88							
Niveau II	1 140,15	1 267,88	34,20	38,04	3,84	1,28	35,48	36,76	38,04
Niveau III	1 207,21	1 317,88	36,22	39,54	3,32	1,11	37,33	38,43	39,54
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	40,24	41,04	0,80	0,27	40,51	40,77	41,04
Niveau V	1 486,73	1 486,73	44,60	44,60					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	49,56	49,56					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	55,50	55,50					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	59,47	59,47					

[illegible]

ANNEXE IX.2

**Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 6 à 9 ans
à compter du 1^{er} septembre 2005**

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ						
	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 6 à 9 ans = 6 %	G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007	
Niveau I	1 006,01	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	68,41	76,07	7,66	2,55	70,96	73,52	74,80
Niveau III	1 207,21	1 317,88	72,43	79,07	6,64	2,21	74,64	76,86	79,07
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	80,48	82,07	1,59	0,53	81,01	81,54	82,07
Niveau V	1 486,73	1 486,73	89,20	89,20					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	99,12	99,12					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	111,01	111,01					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	118,94	118,94					

		MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ								
ÉCHELLE hiérarchique	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005		G 1		G 2	Différent.	Echel.	Applicable au			
				de 6 à 9 ans = 6 %					G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006
				Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.								
Niveau IX		2 250,59		2 250,59								
Niveau X		2 893,62		2 893,62								
Niveau XI		4 179,67		4 179,67								
Niveau XII		4 822,70		4 822,70								
Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1 ^{er} janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.												

ANNEXE IX.3

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 9 à 12 ans à compter du 1^{er} septembre 2005

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ						
	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au		
			de 9 à 12 ans = 9 %		G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau I	1 006,01	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	102,61	114,11	11,50	3,83	106,44	110,28	114,11
Niveau III	1 207,21	1 317,88	108,65	118,61	9,96	3,32	111,97	115,29	118,61
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	120,72	123,11	2,39	0,80	121,52	122,31	123,11
Niveau V	1 486,73	1 486,73	133,81	133,81					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	148,67	148,67					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	166,51	166,51					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	178,41	178,41					

MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ						
ÉCHELLE hiérarchique	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au	
			de 9 à 12 ans = 9 %		G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006
Niveau IX	2 250,59	2 250,59	Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.					
Niveau X	2 893,62	2 893,62						
Niveau XI	4 179,67	4 179,67						
Niveau XII	4 822,70	4 822,70						
Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1 ^{er} janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.								

ANNEXE IX.4

Minima catégoriels et primes d'ancienneté de 12 à 15 ans à compter du 1^{er} septembre 2005

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ						
	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au		
							de 12 à 15 ans = 12 %	G 2 - G 1	Diff/3
Niveau I	1 006,01	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.						
Niveau II	1 140,15	1 267,88	136,82	152,15	15,33	5,11	141,93	147,04	152,15
Niveau III	1 207,21	1 317,88	144,87	158,15	13,28	4,43	149,30	153,72	158,15
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	160,96	164,15	3,19	1,06	162,02	163,09	164,15
Niveau V	1 486,73	1 486,73	178,41	178,41					
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	198,23	198,23					
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	222,02	222,02					
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	237,88	237,88					

		MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ									
ÉCHELLE hiérarchique		G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au					
								de 12 à 15 ans = 12 %	G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau IX		2 250,59											
Niveau X		2 893,62											
Niveau XI		4 179,67											
Niveau XII		4 822,70											
Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.													
Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1 ^{er} janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.													

ANNEXE IX.5

Minima catégoriels et primes d'ancienneté > 15 ans à compter du 1^{er} septembre 2005

ÉCHELLE hiérarchique	MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ									
	G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent.	Echel.	Applicable au					
							> 15 ans = 15 %	G 2 - G 1	Diff/3	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau I	1 006,01	1 217,88	Prime d'ancienneté non applicable puisque au-delà de 2 ans d'ancienneté il y a passage au niveau II.									
Niveau II	1 140,15	1 267,88	171,02	190,18	19,16	6,39	177,41	183,79	190,18			
Niveau III	1 207,21	1 317,88	181,08	197,68	16,60	5,53	186,61	192,15	197,68			
Niveau IV	1 341,35	1 367,88	201,20	205,18	3,98	1,33	202,53	203,85	205,18			
Niveau V	1 486,73	1 486,73	223,01	223,01								
Niveau VI	1 651,92	1 651,92	247,79	247,79								
Niveau VII	1 850,15	1 850,15	277,52	277,52								
Niveau VIII	1 982,31	1 982,31	297,35	297,35								

		MINIMA CATÉGORIELS		CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ							
ÉCHELLE hiérarchique		G 1 = grille à la date du 1 ^{er} janvier 2005	G 2 = grille à la date du 1 ^{er} septembre 2005	G 1	G 2	Différent. G 2 - G 1	Echel. Diff/3	Applicable au			
								> 15 ans = 15 %	01-09-2005	01-09-2006	01-09-2007
Niveau IX		2 250,59									
Niveau X		2 893,62									
Niveau XI		4 179,67									
Niveau XII		4 822,70									
Prime d'ancienneté non applicable pour le groupe 3 = cadres.											
Pour le groupe 2 (niveaux V à VIII) il n'y a pas de changement par rapport à la grille appliquée depuis le 1 ^{er} janvier 2005 car identité entre niveaux et anciens coefficients.											