

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

IDCC : 1605. – **DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION**  
**(3 D)**  
**(3<sup>e</sup> édition. – Mars 2006)**

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2006  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION  
PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI  
NOR : *ASET0650502M*  
IDCC : 1605

Entre :

La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D),

D'une part, et

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

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services SNCTAN-FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels des 10 février 1969, 3 juillet 1991 et 5 décembre 2003, il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui a pour attribution générale la promotion et le suivi de la politique de formation définie par accord de branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

## I. – Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises dont l'activité principale consiste dans la mise en œuvre de produits anti-parasitaires et répertoriées sous la rubrique 74.7Z-D de la nomenclature NAF.

## II. – Missions de la CPNE

### 1. En matière d'emploi

S'appuyant notamment sur les informations collectées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, la CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales de la branche ;
- à l'évolution des techniques et pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

### 2. En matière de formation professionnelle :

Le rôle de la CPNE est le suivant :

- elle définit les priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- elle participe à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement existant pour les différents niveaux de qualification ;
- elle s'assure de l'égalité d'accès de tous à la formation, notamment de l'égalité d'accès des hommes et des femmes ;
- elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à la mise en place des moyens de formation et à leur adaptation ou leur développement éventuels ;
- elle contribue à l'amélioration des moyens de formation existant par la formulation d'observations et propositions utiles auprès des organismes dispensateurs de formation, et elle contribue à la définition des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- elle établit la liste des formations et qualifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- elle préconise les modalités d'accueil des élèves et étudiants qui effectuent des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les orientations et moyens de la formation.

### 3. En matière de formation professionnalisante :

- elle définit les conditions dans lesquelles les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche ;
- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;

- elle est partie prenante de tout projet de formation spécifique à la branche ;
- elle est consultée préalablement à tout projet de développement d'une formation décidé par les pouvoirs publics.

### III. – Relations avec l'OPCA

La CPNE et l'OPCA se tiendront réciproquement informés sur tout ce qui concerne les besoins de formation de la profession.

La CPNE s'assure que l'OPCA applique les orientations qu'elle a définies.

### IV. – Composition

Institution paritaire, la CPNE comprend les membres suivants :

Pour le collège salariés : 1 représentant titulaire par organisation syndicale signataire. Chaque organisation salariale peut désigner un suppléant. Toutefois, chaque organisation syndicale n'aura qu'un droit de vote. La chambre syndicale prendra en charge les frais de déplacement sur la base du tarif AR SNCF 2<sup>e</sup> classe, et éventuellement les frais d'hébergement d'un seul participant, en priorité du titulaire, par organisation syndicale, ainsi que les frais de repas des participants.

Pour le collège employeurs : autant de représentants que dans le collège salariés.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

### V. – Fonctionnement

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la chambre syndicale 3 D.

Les décisions de la commission sont paritaires. Elles font l'objet d'un vote par collège. Les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des 2 collèges elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les 2 collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE où la décision est alors prise par vote individuel des membres.

Il est prévu une réunion par semestre de la CPNE.

### VI. – Durée. – Dépôt. – Révision

#### 1. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la chambre syndicale conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## 2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut 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 ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et a plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## 3. Dénonciation :

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes du lieu du siège de la chambre syndicale 3 D.
- à compter de la dénonciation, les parties signataires ou adhérentes se réuniront le plus rapidement possible en vue de définir un nouvel accord ;
- pendant les négociations pour rechercher un nouvel accord, l'accord dénoncé reste applicable sans changement, conformément aux dispositions du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé, il se substituera intégralement à l'accord dénoncé et précisera sa date de prise d'effet ;
- en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable pendant 3 mois, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Fait à Neuilly, le 27 février 2006.

(Suivent les signatures.)