

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

IDCC : 1605. – **DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3 D)**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2006  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0750212M*

IDCC : 1605

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CCN 3D) intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 (ANI) et des dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour les entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent créer par le présent accord les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Ils considèrent, en effet, qu'il s'agit d'une opportunité :

Pour les salariés :

- de développer leurs compétences ;
- de faire en sorte qu'ils s'intègrent mieux, se qualifient et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
- et pour que ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation adaptée (initiale ou autre) puissent s'intégrer et progresser dans le domaine de la protection contre les nuisibles.

Pour les entreprises :

- d'améliorer leur compétitivité ;
- d'augmenter l'attractivité de leurs métiers ;

- de fidéliser davantage leurs salariés ;
- de s'adapter plus facilement à un environnement économique et réglementaire en évolution permanente.

Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE et, dans toutes les entreprises, de favoriser l'égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle :

- par une attention particulière à l'insertion des jeunes, d'une part, et au maintien en activité des « seniors », d'autre part ;
- à qualification égale, par un égal accès à la formation des femmes et des hommes.

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Choix de l'OPCA de la branche 3D*

Pour la gestion des fonds de formation des entreprises de la branche, les parties signataires désignent l'OPCIB-IPCO comme seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour une période initiale de 2 ans, renouvelable par tacite reconduction dans les conditions fixées à l'article 14 du protocole de fonctionnement signé le 7 juin 2006, rédigé comme suit :

« Ce protocole est prévu pour une période de 2 années, correspondant aux exercices calendaires 2007 et 2008. Il peut être prolongé par périodes de 2 années par tacite reconduction.

Il peut être dénoncé ou révisé par les signataires de ce protocole, 6 mois à l'avance de son échéance biennale, par envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception. Il ne peut être interrompu en cours de période de 2 années ».

Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail. A la date de la rédaction de l'accord, les fonds que chaque entreprise a l'obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivants :

POURCENTAGE DE LA MASSE salariale légalement affecté à la collecte des fonds de formation	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 salariés et plus	CARACTÈRE obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA
Professionalisation	0,15 %	0,5 %	Obligatoire sur le tout
Plan de formation	0,40 %		Obligatoire sur le tout
Plan de formation		0,9 %	L'entreprise est libre de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement.

Au sein de l'OPCIB-IPCO, il est également créé une section professionnelle paritaire « 3D ». Cette section professionnelle est chargée de gérer les fonds collectés conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts de l'OPCIB-IPCO au sein des sections financières agréées (professionnalisation ; formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et formation continue des entreprises de 10 salariés et plus).

## **Article 2**

### *Instances représentatives*

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) créée par la convention collective nationale a pour mission :

- d'orienter les missions d'études et d'observation relevant de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévues à l'article 3 du présent accord ;
- d'examiner les résultats de ces travaux ;
- de définir les orientations que la branche aura à prendre en matière de formation ;
- de préconiser les priorités de la formation et quels en sont les publics prioritaires, contrat et période de professionnalisation, et DIF ;
- et de suivre la mise en œuvre de l'accord.

La CPNE se réunit au moins 1 fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche.

Comme prévu à l'article 13 du présent accord, à l'issue d'une période de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, une négociation paritaire sera organisée tous les 3 ans prenant en compte les informations transmises par la CPNE, en vue de valider et d'actualiser les orientations, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche. A cette occasion, un bilan de la mise en œuvre de l'accord de branche est réalisé.

Le secrétariat administratif de la CPNE est assuré par la CS 3D.

## **Article 3**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Tant que la profession n'a pas la taille suffisante pour créer son propre observatoire, il est convenu que les missions d'étude et d'observation, qui relèvent de cet observatoire aux termes de la loi, sont confiées à l'OPCIB-IPCO. Elles seront financées dans le cadre des sommes collectées au titre de la professionnalisation.

Les études menées à ce titre ont pour but d'identifier les changements susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés de la branche.

Elles permettent à la profession :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- de travailler sur les prévisions et les besoins en matière de qualification à court, moyen ou long terme ;
- de permettre aux entreprises une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et carrières, compte tenu de l'évolution des métiers.

## Article 4

### *La professionnalisation*

Une partie des fonds collectés pour la formation professionnelle auprès des entreprises est consacrée aux actions de professionnalisation. Celles-ci se répartissent en 2 sous-ensembles :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation.

#### 4.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être confondu avec la formation initiale (secondaire ou supérieure : générale, technique ou professionnelle) qui peut comporter elle-même des périodes d'alternance avec stages en entreprise et qui vise à l'obtention d'un diplôme. Il ne se confond pas non plus avec l'apprentissage.

Public visé :

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle, ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une qualification professionnelle, quel que soit leur niveau, pour pouvoir accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Durée du contrat de professionnalisation et objectif visé :

Les contrats de professionnalisation sont des contrats de type particulier, à durée déterminée ou à durée indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une période de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, lorsque l'objectif vise l'acquisition d'une qualification « métier » telle qu'applicateur-hygiéniste. Cette durée peut être étendue à 24 mois pour les formations transversales conduisant à l'obtention de diplômes ou de titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), notamment pour la formation des commerciaux.

Les actions de formation métier doivent conduire à l'une des qualifications figurant sur la liste établie par la CPNE. Une priorité est accordée à ces qualifications métier, notamment à celle d'applicateur-hygiéniste.

Durée et financement des actions de professionnalisation :

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de la phase de professionnalisation lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée, avec un minimum de 150 heures. Toutefois, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 %, dans le cas de formations diplômantes et pour certains publics ou certaines qualifications définis par la CPNE.

Le taux horaire de prise en charge financière ne peut être inférieur au double du forfait légal pour les formations métier visées ci-dessus. Pour les formations transversales, il est égal au taux forfaitaire légal. Ces forfaits peuvent toutefois faire l'objet d'une modulation dans les conditions prévues à l'article L. 983-1 du code du travail.

Rémunération du salarié :

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant l'action de professionnalisation une rémunération qui dépend de la formation initiale et de l'âge du bénéficiaire, et se calcule sur le salaire minimum conventionnel de son niveau hiérarchique. Toutefois, si le salaire minimum conventionnel applicable est inférieur au SMIC, c'est le SMIC qui sert de base de calcul :

ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE	FORMATION INITIALE inférieure au baccalauréat	FORMATION INITIALE égale ou supérieure au baccalauréat
16 à 20 ans révolus	55 % *	65
21 à 25 ans révolus	70 % *	80
* Pourcentage calculé sur le minimum hiérarchique conventionnel (ou sur le SMIC si celui-ci est supérieur).		

L'employeur et le bénéficiaire du contrat peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat, de dispositions plus favorables.

#### 4.2. La période de professionnalisation

Public visé :

Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI :

- dont la qualification est insuffisante, et notamment les techniciens, au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- qui ont 45 ans ou plus, ou qui ont 20 ans d'activité professionnelle et disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- qui sont déclarés inaptes par le médecin du travail, afin de favoriser leur reclassement ;
- et tous les autres publics visés par l'article L. 982-1 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou congé parental ;
- qui, n'ayant pas bénéficié d'une formation professionnelle dans leur entreprise d'appartenance au cours des 3 années précédentes, pourraient faire partie d'un public prioritaire défini par la CPNE, comme indiqué ci-après.

En application de l'article 2 du présent accord, la CPNE établit des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation. Parmi ces publics, compte tenu de l'évolution des pra-

tiques et de l'exigence de professionnalisme requises dans le domaine de la lutte contre les nuisibles, figurent notamment les techniciens et applicateurs-hygiénistes.

Objectif visé :

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP, ou une qualification métier figurant sur la liste établie par la CPNE.

Elle peut également permettre l'accès à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

Les actions d'adaptation au poste de travail ne peuvent à elles seules constituer une période de professionnalisation, elles relèvent du plan de formation des entreprises.

## **Article 5**

### *Le tutorat*

Le tutorat est recommandé pour l'accompagnement des bénéficiaires de contrats et périodes de professionnalisation. En effet, au-delà des formations théoriques, la pratique « terrain » est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et dans la reconnaissance de la qualification associée.

Pour autant, le simple accompagnement sur le terrain ne constitue pas en lui-même la fonction tutorale.

Les conditions de mise en œuvre du tutorat sont les suivantes :

- le tuteur est désigné par l'employeur ;
- le tutorat est assuré par un salarié volontaire, ayant une expérience professionnelle soutenue d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, et possédant des aptitudes pédagogiques ;
- l'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans les TPE et PME ;
- le nombre de salariés suivis simultanément par un tuteur ne doit pas nuire à la qualité du tutorat. Par conséquent, le tuteur salarié ne peut accompagner en même temps plus de 2 personnes bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Le rôle d'un tuteur consiste à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire et veiller au respect de son emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de donner aux tuteurs les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission d'initiation et d'accompagnement des salariés bénéficiaires de la professionnalisation (jeunes ou demandeurs d'emploi débutants dans la profession notamment).

La formation du tuteur ainsi que la fonction de tuteur peut donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA au titre des fonds de la professionnalisation.

## Article 6

### *Le plan de formation*

Le plan de formation de l'entreprise constitue l'outil de mise en œuvre de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et contribuant parallèlement à la compétitivité des entreprises.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Il peut proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;

2° à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1,

3° à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) prévu à l'article L. 933-1 et visé à l'article 7 du présent accord.

Trois catégories de formation constituent le plan de formation de l'entreprise :

Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Catégorie 2 : les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés.

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Catégorie 3 : les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures, sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord peut être toutefois dénoncé par écrit par les deux parties dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation, qui, au titre de la catégorie 2, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires, et de celles qui, au titre de la catégorie 3, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures au titre de ce cumul, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Conformément à l'article 7 ci-après, les actions de catégorie 1 d'adaptation au poste de travail ne peuvent à elles seules être réalisées dans le cadre du DIF. Elles peuvent toutefois être réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

## **Article 7**

### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

Les articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du travail fixent les règles relatives au droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF bénéficie à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il est de 20 heures par an, capitalisables jusqu'à un plafond maximal de 120 heures, ce qui, pour les salariés à temps plein, correspond à une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis*, plafonné également à 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion, de qualification, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Les actions DIF définies comme prioritaires par la CPNE sont prises en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

Une action non prioritaire peut être acceptée au titre du DIF par l'employeur dans le cadre du budget « plan de formation » de l'entreprise.



Le choix de l'action de formation est arrêté après demande écrite du salarié et acceptation écrite de l'employeur. Pour éviter les différends éventuels, la demande doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. Comme pour la demande, la réponse doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation de l'action de formation.

Les actions visant l'adaptation au poste de travail ne relèvent pas du DIF, mais du plan de formation au titre de la catégorie 1. Le DIF peut, en tout ou partie, être mobilisé au profit d'une action de formation au titre de la période de professionnalisation ou des catégories 3, voire 2, du plan de formation.

Les actions de formation réalisées au titre du DIF peuvent s'effectuer, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en dehors ou pendant le temps de travail :

- lorsque la formation DIF s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne droit au versement d'une allocation équivalant à 50 % du salaire net de l'intéressé pour la durée de la formation ;
- lorsque la formation DIF se déroule pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Chaque année, au terme de l'exercice civil, le salarié est informé par écrit de ses droits acquis au titre du DIF.

A titre dérogatoire, il peut y avoir anticipation d'un droit DIF non encore acquis, dans la limite maximale de 20 heures. Dans ce cas, si un salarié vient à quitter l'entreprise – quelle qu'en soit la raison – après avoir bénéficié de cette anticipation sans avoir capitalisé les droits DIF correspondants, l'allocation de 50 % de son salaire net qu'il a pu percevoir à ce titre est déduite de son solde de tout compte.

## **Article 8**

### *Priorités en matière de formation professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent que les priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, et quels que soient les dispositifs de formation envisagés, s'adressent par priorité aux publics suivants :

1. Pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation générale ou professionnelle suffisante par rapport aux emplois du secteur, il s'agit de :

- leur faciliter l'accès à la formation professionnelle continue en leur permettant de perfectionner leur connaissance de la langue française (lecture, écriture) ;
- les aider à maîtriser les notions de calcul et de mathématiques nécessaires à la vie professionnelle ;
- consolider leur maîtrise des écrits professionnels et documents techniques tels que notamment : plans, schémas, cartes routières...

2. Pour les personnes chargées d'un rôle d'accompagnement ou d'encadrement.

A quelque niveau qu'ils se situent, certains salariés ont un rôle d'accompagnement ou d'encadrement, notamment dans les services d'exploitation : compagnon, tuteur, chef d'équipe, chef de groupe, chef de service,

manager... Chaque entreprise peut avoir une terminologie qui lui est propre sous réserve de trouver pour chaque intitulé professionnel sa correspondance dans l'échelle hiérarchique de la CCN 3D.

Ces personnels jouent un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins de formation des salariés. Ils facilitent l'information relative à la formation, encouragent à la participation des salariés, informent la hiérarchie des besoins éventuels.

Ces personnels peuvent assurer différentes missions :

- l'accueil et le suivi des personnes sous statut scolaire ou stagiaire de la formation professionnelle amenées à intervenir dans l'entreprise dans le cadre de leur parcours de formation ou d'orientation ;
- l'exercice du tutorat lors de l'intégration des jeunes et d'adultes sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage ou dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- l'accueil et le suivi de nouveaux embauchés, quels qu'ils soient ;
- la conduite des entretiens d'évaluation et la préconisation des actions à réaliser, notamment dans le domaine de la formation.

3. Pour certains salariés positionnés au niveau de la maîtrise ou des cadres, selon leurs responsabilités.

Acquisition de compétences dans les domaines commerciaux, dimension « services », notamment communication et organisation, gestion des ressources humaines, ainsi que dans le domaine de la relation au client...

4. Travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de se mobiliser pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, et de s'assurer, par la formation professionnelle, de l'adaptation et de l'évolution de leurs compétences afin de garantir au mieux leur employabilité.

5. Pour tous.

Développement de la formation liée à l'évolution des techniques et à la prévention des risques professionnels, dans le respect de la législation en vigueur. Le développement de nouvelles directives européennes et de nouvelles normes dans le domaine de la distribution et l'application des produits pesticides (produits phytosanitaires et biocides) vont amener la « branche 3D » à mettre en place des formations adaptées à l'ensemble des entreprises de la branche.

## **Article 9**

### *L'entretien professionnel*

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans, pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la CCN 3D, ainsi que la forte proportion de PME et de TPE de la branche, chaque entreprise doit disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation de l'entretien professionnel.

En application des dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, l'entretien professionnel est organisé sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise ;
- cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du (ou des) dispositif(s) de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques prévus à l'article 6 du présent accord.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent faire l'objet d'un écrit, de préférence signé par les 2 parties.

## **Article 10**

### *La VAE et le bilan de compétence*

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche volontaire, faire valider son expérience, sous réserve d'avoir justifié d'activités en rapport avec la certification visée pendant une durée d'au moins 3 ans.

L'objectif de la VAE est d'obtenir l'une des certifications professionnelles suivantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan peut, le cas échéant, contribuer à l'élaboration d'un projet de formation pouvant lui-même permettre une mobilité interne ou externe qui peut être préparée et accompagnée par l'entreprise.

Les démarches de « validation des acquis et de l'expérience » (VAE), au même titre que les démarches de « bilan de compétences », sont réalisables en tout ou partie dans le cadre du DIF.

## **Article 11**

### *Date d'entrée en vigueur de l'accord*

Sous réserve des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, qui sont applicables aux versements effectués en 2007, sur la base de la masse salariale 2006, le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## **Article 12**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 13**

### *Caractère impératif de l'accord*

Les accords collectifs, quels qu'ils soient, accords d'entreprises ou d'établissements notamment, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

## **Article 14**

### *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Au-delà de cette période initiale, le suivi de l'accord fera l'objet d'une négociation triennale, telle que prévue par la loi, qui sera l'occasion de faire un point sur l'accord de branche et son évolution éventuelle.

## **Article 15**

### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux à la demande de l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, ou de sa dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

## **Article 16**

### *Dénonciation de l'accord*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois, sous réserve des modalités spécifiques à l'article 1<sup>er</sup> concernant le choix de l'OPCA de la branche.

## **Article 17**

### *Dépôt et extension de l'accord*

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ainsi qu'à l'OPCIB-IPCO, choisi conformément à l'article 1<sup>er</sup> comme OPCA de branche.

Fait à Neuilly, le 23 novembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératissage.

#### **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, (FNECS) SNCTAN CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération des services CFDT.