



GUIDE DU SALARIÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES 3D **2025**

FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS
Un problème au boulot, j'appelle FO
Mon vote c'est ma Force

INTRODUCTION

Les droits des salariés sont régis par le Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises. Ce guide abordera quelques points essentiels de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1^{er} septembre 1991. L'organisation Force Ouvrière, représentative au niveau de la branche de la désinfection, désinsectisation et de la dératisation, est là pour défendre vos intérêts et pour vous informer.

**ADHÉREZ À FO AFIN DE
DÉFENDRE VOS DROITS !**

SOMMAIRE

FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !	4
SALAIRES ET PRIMES	5
PRIME PANIER	6
TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS	6
TRAVAIL DE NUIT	6
ASTREINTES	6
DROITS À CONGÉS	7
Congés payés :	7
Congés pour événements de famille :	7
Congé supplémentaire	8
Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne	8
HORAIRES DE TRAVAIL	9



FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !

L'organisation Force Ouvrière est indépendante vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements, de l'Etat et du patronat.

La dignité et le respect des salariés passent notamment par un salaire garanti collectivement par la négociation, dont le pouvoir d'achat augmente régulièrement et dans le respect du principe « travail égal, salaire égal ».

Fondamentalement attachée aux valeurs républicaines (Liberté-

Egalité-Fraternité-Laïcité), **FO** défend le service public et la sécurité sociale comme étant des structures assurant des droits égaux aux citoyens.

FO rejette toute disposition discriminatoire qui conduit inéluctablement à la différence des droits, à la constitution de ghettos, à la remise en cause de la laïcité, à justifier la déréglementation et toutes les flexibilités attentatoires aux principes de solidarité et d'égalité.



SALAIRS ET PRIMES

Grille des minima – 2024

Groupes	Niveaux	Salaires 2024	Primes d'ancienneté 2024						
			2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
			2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
G1	1	1797,37	Sans object (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1853,11	37,06	55,59	111,19	166,78	222,37	277,97	333,56
	3	1906,86	38,18	57,27	114,53	171,80	229,06	286,33	343,59
	4	1964,60	39,29	58,94	117,88	176,81	235,75	294,69	353,63
G2	5	2076,08	41,52	62,28	124,57	186,85	249,13	311,41	373,70
	6	2235,14	44,70	67,05	134,11	201,16	268,22	335,27	402,33
	7	2497,55	49,95	74,93	149,85	224,75	299,71	373,63	449,56
	8	2672,09	53,44	80,16	160,33	240,49	320,65	400,81	480,98
G3	9	2894,09	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres						
	10	3711,17							
	11	5315,85							
	12	6100,73							

Pour les salaires 2025, la partie patronale a refusé d'entendre nos revendications et a imposé une augmentation ridicule de 1 %.

La FEETS-FO a donc refusé de signer cet accord indécent et dénonce la décision unilatérale de la chambre patronale d'appliquer ce maigre 1 %, qui ne concerne que les entreprises adhérentes. Autrement dit, pour la majorité des salariés de la branche, cette hausse ne s'appliquera même pas et resteront sur les montant du tableau ci-dessus !

Rappel : Aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC, même si son minimum conventionnel est en dessous.

ATTENTION, LES DISPOSITIONS SUIVANTES SONT SUSCEPTIBLES D'ÊTRE MODIFIÉES EN COURS D'ANNÉE

PRIME PANIER

La prime panier sera revalorisée au plafond Urssaf en vigueur au 1^{er} janvier 2024 : **10,10 euros**.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur. Les jours fériés chômés sont payés - sauf s'ils tombent un jour de repos habituel - à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée. Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1^{er} mai. **Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1^{er} mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.** Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail des dits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire.

TRAVAIL DE NUIT

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures. **Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit.**

ASTREINTES

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, **il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre.** Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures

supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.(....) Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant. **Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.**

DROITS À CONGÉS

Congés payés :

Selon la législation en vigueur : tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Congés pour événements de famille :

Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs 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 (marié ou pacsé) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 2 jours.

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.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement

de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement.

Congé supplémentaire

Après dix ans d'ancienneté et à compter de la date anniversaire de ces dix ans, tout salarié pourra bénéficier **d'un jour de congé supplémentaire**. La prise de cette journée s'effectuera comme suit : elle ne pourra être accolée ni au congé principal, ni à la cinquième semaine lorsqu'elle est prise en une seule fois. En revanche, cette journée supplémentaire peut être associée à un quelconque des congés pour événements familiaux.

Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés. Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande. La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

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.

À partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de leur durée journalière du travail de 30 minutes jusqu'à la fin du 6^e mois et de 1 heure à compter du 7^e mois. La mise en œuvre de cette réduction du temps de travail ne sera assortie d'aucune réduction de la rémunération et sera mise en place en accord avec la hiérarchie.



L'OCIRP protège l'enfant orphelin

La garantie éducation de l'OCIRP protège les enfants de chaque salarié, en cas de décès ou d'invalidité, grâce à un complément financier temporaire (rente) pour compenser la perte de revenu et un accompagnement social.

LES + DE LA GARANTIE

- Une rente par enfant à charge.
- Une rente doublée pour les orphelins des deux parents*.
- Une rente substitutive versée au conjoint en cas d'absence d'enfant.
- Le dispositif Vivre après, ouvert à l'ensemble des membres de la famille pour leur permettre de se reconstruire et d'adapter leur projet de vie, de s'accorder un moment de répit ou encore de faciliter leur quotidien.

* Si prévu dans votre accord collectif.

Dialogue & Solidarité

Un soutien également pour le parent

Fondée par l'OCIRP, cette association propose d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.



9,8/10

note moyenne
de recommandation par
les personnes accompagnées.

NOTRE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL PERSONNALISÉ

Un coordinateur écoute, informe, oriente et active des services en fonction des besoins.

Un panier de services adapté pour :

- assurer son avenir (soutien scolaire, aide à l'orientation professionnelle, à la recherche d'emploi...);
- être autonome (aide financière au passage du permis de conduire, Brevet de sécurité routière...);

- être soutenu(e) psychologiquement;
- faciliter son quotidien (conseils juridiques...).

Un accompagnement dans la durée.

Une aide financière individuelle attribuée sous conditions.

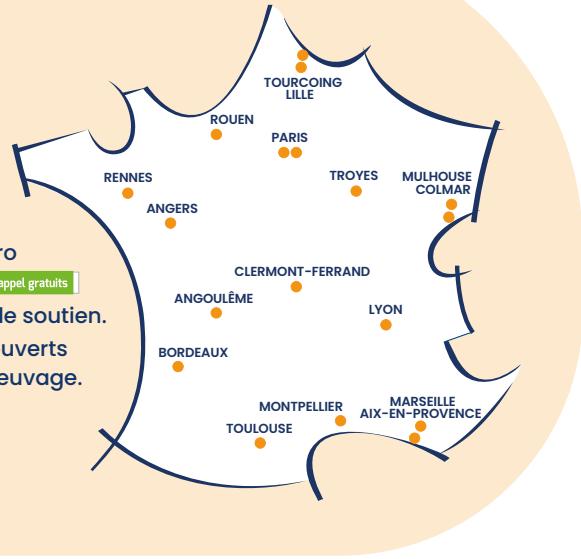
Un site Internet unique, vivreapres.fr, pour s'informer et consulter son espace personnel.

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE À GESTION PARITAIRE RÉGIE PAR LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
17 RUE DE MARIGNAN – CS 50 003 – 75008 PARIS

93%

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.



Mesure d'impact social réalisée par le cabinet Kimso en 2021.

Syndiqué...
ET FIER DE L'ÊTRE !

**FO, LA FORCE DE
L'INDEPENDANCE**

