



# **Convention Collective Nationale des Régies de Quartier et de Territoire**

N° de brochure - IDCC 3105



# SOMMAIRE

## **Convention collective nationale du 2 avril 2012 : ..... page 5**

1/ Dispositions générales

2/ Historique de la convention collective

## **TITRE 1 : Règles générales..... page 7**

Article 1.1 : Champ d'application Article 1.2 : Durée

Article 1.3 : Révision Article 1.4 : Dénonciation Article 1.5 : Effets

## **TITRE 2 : Droit syndical - Représentation du personnel..... page 9**

Article 2.1: Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Article 2.2 : Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales Article 2.3 : Délégués du personnel (supprimé)

Article 2.4 : Mise en place du CSE Article 2.5 : Fonctionnement

Article 2.6 : Prévention hygiène et sécurité- Médecine du travail

## **TITRE 3 : Recrutement – Licenciement ..... page 14**

Article 3.1 : Embauche

Article 3.2 : Bulletins de salaire Article 3.3 : Période d'essai Article 3.4 : Repos hebdomadaire

Article 3.5 : Travail du dimanche – Règles compensatoires Article 3.6 : Travail de nuit

Article 3.7 : Les congés Article 3.8 : Absences

Article 3.9 : Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des personnes handicapées

Article 3.10 : Les conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile

Article 3.11 : Égalité - Non-discrimination Article 3.12 : Rupture du contrat de travail

Article 3.13 : Intéressement – participation – épargne salariale

## **TITRE 4 : Prévoyance – Mutuelle .....page 21**

Article 4.1 : Retraite complémentaire des salariés Article 4.2 : Prévoyance

Article 4.3 : Mutuelle Article 4.4 : Maladie

## **TITRE 5 : Classifications – Formation professionnelle .....page 22**

Article 5.1 : Classification

Article 5.2 : Formation professionnelle

Article 5.3 : Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et le salaire applicable par catégories professionnelles

## **TITRE 6 : Suivi de la Convention Collective .....page 24**

Article 6.1 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation Article 6.2 : Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance Article 6.3 : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 6.4 : Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation

Article 6.5 : Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation Article 6.6 :  
Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 6.7 : Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances  
paritaires

Article 6.8 : Dépôt et entrée en vigueur

#### **ANNEXES :**

Annexe 1 : Prévoyance ..... **page 38**

Annexe 2 : Classification et rémunération ..... **page 52**

Annexe 3 : Formation professionnelle ..... **page 69**

Annexe 4 : Régime de remboursement complémentaire de frais de soins  
et de santé..... **page 87**

**SALAIRES :** ..... **page 122**

#### **TEXTES COMPLEMENTAIRES :**

Champs d'application ..... **page 133**

Classification et rémunération ..... **page 134**

Formation- Désignation OPCO ..... **page 136**

Forfaits jours sur l'année ..... **page 137**

Catastrophe majeure..... **page 141**

Télétravail ..... **page 145**

Egalité professionnelle ..... **page 155**

Divers avenants, accords..... **page 166**

# Convention collective nationale du 2 avril 2012

(Non étendue, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 27 mai 2012)

## **1 / Dispositions générales :**

### **Préambule**

#### **Les partenaires sociaux sont conscients que :**

Les Régies de Quartier, de Territoire, CNLRQ, associations et autres structures adhérentes ne doivent pas être un espace de non droit. Au contraire, elles doivent offrir des conditions de travail décentes, une politique de formation performante et une aide à l'élaboration de projets professionnels aux salariés.

La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux exprimés par les habitants du quartier ou du Territoire. Il est donc impossible de définir une activité dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de Branche professionnelle. De là, la nécessité de concevoir un champ d'application spécifique.

Faire de l'insertion des personnes en grande difficulté est l'axe prioritaire de leur politique. L'élaboration d'une convention collective a pour but de donner à ces personnes un statut de travail qui constitue une première démarche pédagogique d'insertion dans les conditions normales du travail salarié.

La convention collective a pour vocation d'assurer des garanties uniformes à l'ensemble des salariés du réseau CNLRQ et des autres structures adhérentes.

Toutes les Régies de Quartier ou de Territoire seront tenues d'appliquer cette Convention Collective négociée avec les partenaires sociaux.

Si la convention collective a pour but de préciser les conditions d'emploi et de travail, elle doit aussi tenir compte du fait que chaque Régie de Quartier ou de Territoire est un moyen qui permet l'insertion de salariés.

Le caractère spécifique d'une Régie de Quartier ou de Territoire est de conjuguer services de proximité, demande sociale et droit au travail. Les partenaires sociaux ont eu la volonté d'aboutir à un accord répondant à cette spécificité, définissant son champ d'application et les conditions de travail des salariés.

## **2/ Historique de la convention collective**

Le Syndicat des Employeurs Régies de Quartier, conscient de la nécessité d'établir une convention spécifique (Convention Collective Nationale Professionnelle), pour les salariés des Régies de Quartier ou de Territoire, expose le programme de développement social qu'il a l'intention de promouvoir en s'appuyant sur les principes posés par la Charte Nationale des Régies de Quartier.

Le dispositif Régie de Quartier articule une double démarche d'entreprise en vraie grandeur et de développement social et communautaire.

Ce n'est pas un dispositif public mais la résultante d'une volonté partenariale locale.

La démarche Régie de Quartier repose sur une triple exigence qui en fait son originalité :

- Une intervention territorialisée qui vise à améliorer les modes de gestion technique urbaine (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers ou territoire...) en les mettant en synergie avec un mode de gestion sociale qui donne la priorité à la participation directe des habitants comme salariés et au sens le plus large comme acteurs,
- Le souci, sur ce territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté,
- La recréation de lien social sur le territoire, une dimension de développement social visant à reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion du local à partir d'une logique communautaire.

Cette démarche est favorisée par l'élaboration et la mise en place de formations d'habitants acteurs de quartier à l'initiative du CNLRQ qui en assume la prise en charge, et de formations qualifiantes adaptées aux métiers exercés au sein de la Régie de Quartier.

Par leur capacité à gérer des marchés et à exécuter des prestations de qualité, par leur aptitude à initier des services toujours mieux adaptés aux besoins des habitants, les Régies sont porteuses d'une démarche d'insertion par l'économique pour les habitants du quartier ou du territoire et pour la requalification du quartier ou du territoire lui-même.

Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais politique (RSA, ...) ; une place peut, par contre, être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des réglementations en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché : soit des marchés récupérables par les bailleurs sur les locataires (ex. entretien des immeubles, des vide-ordures...), soit des marchés sur charges non récupérables (ex. peinture des entrées d'immeubles...) ou des marchés confiés par les Communes qui sont alors pris en charge par les impôts locaux.

# TITRE 1

## Règles générales

### Article 1.1 : Champ d'application

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des personnels des Régies de Quartier, de Territoire, du Comité National de Liaison des Régies de Quartiers, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre- Mer.

Elles seront nommées dans le texte et ses annexes sous le vocable « Régies »

Le dispositif Régie de Quartier et de Territoire résulte d'une volonté de partenariat local qui s'inscrit dans les logiques de l'économie sociale et solidaire :

- Intervenant sur un territoire donné (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers, d'une commune ou d'une communauté de communes), elle vise à améliorer les modes de gestion des espaces publics en les combinant avec un mode de gestion social qui donne la priorité à la participation directe des habitants, que ce soit comme salarié ou comme acteurs sociaux ;
- Avec sur ce territoire des problématiques économiques et d'exclusions sociales ;
- Avec pour but fondamental la recréation de lien social et de citoyenneté ;

Et dont les activités concrètes résultent d'une réflexion et d'une mise en œuvre qui privilégie la dimension collective (participation des habitants, des élus de la collectivité, des organismes de logement et tout acteur local).

La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux et/ou à l'insertion professionnelle exprimée par ses habitants, comme le rappelle le préambule.

Il est donc impossible de définir une activité technique dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de Branche sectorielle.

La participation des habitants, l'accès à la citoyenneté et la création d'activité d'utilité sociale confirme la Régie de Quartier et de Territoire comme un moyen de développement d'une économie du local et de requalification des quartiers et des territoires.

Les Régies de Quartier et de Territoire sont une réponse originale et efficace.

Elles se singularisent en contribuant à recréer, à réorganiser et revitaliser le territoire à partir d'activités de proximité répondant aux vrais besoins de la population.

### Article 1.2 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### Article 1.3 : Révision

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions conventionnelles.

La révision est la modification par voie d'avenant de tout ou partie de la convention collective.

L'avenant devra préciser explicitement qu'il porte révision de la convention collective ou de ses annexes.

La révision se fait à la demande d'une partie signataire, notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet d'avenant.

La présente convention collective ne pourra être révisée qu'après un préavis de trois mois, sauf en cas d'accord de l'ensemble des parties signataires pour écourter ce délai de préavis.

La révision de la présente convention collective ne pourra pas être sollicitée par l'une des parties signataires avant un délai de six mois à compter de son dépôt.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou accords qu'il modifie. Cet avenant est opposable dès son dépôt à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention collective.

La présente convention collective ainsi que ses avenants ne réduisent pas les droits ou avantages acquis antérieurement. Ils doivent, au contraire, tendre à une amélioration de ces droits et avantages.

### **Article 1.4 : Dénonciation**

La convention peut être dénoncée par toute partie contractante.

La dénonciation doit être notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur. La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai de préavis.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration de ce préavis. La durée du préavis est fixée à 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront convenir de prolonger la période de 12 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à la fin du délai fixé, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

### **Article 1.5 : Effets**

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la signature de ladite Convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise ne peut en aucun cas déroger dans un sens défavorable à la Convention Collective Nationale.

## **TITRE 2**

# **Droit syndical - Représentation du personnel**

### **Article 2.1: Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République et par les dispositions législatives en vigueur.

Le Syndicat Employeurs Régies de Quartiers s'engage à le faire respecter.

À cet effet, les organisations syndicales représentatives sont habilitées à organiser des réunions d'information dans l'enceinte des « Régies » entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, dans un respect mutuel des charges de chacun.

Ces réunions pourront avoir lieu pendant le temps de travail des salariés concernés.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne sera pas pris en considération en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le licenciement.

Les employeurs ou leurs représentants sont tenus au respect de cette disposition.

*(Avenant 7 mars 2018, non étendu)* Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale conformément au seuil fixé par la loi, à savoir à partir de deux salariés, et, ce afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des salariés.

Les organisations syndicales auront à leur disposition dans chaque structure, un panneau d'affichage.

Un exemplaire des documents affichés est remis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Dans les « Régies » comportant au moins 100 salariés, un local sera mis à la disposition des sections syndicales par l'employeur ou son représentant.

Dans les « Régies » qui comptent un nombre de salariés inférieur à 100, l'employeur ou son représentant prendra toute disposition pour qu'un lieu (local, salle) situé dans l'enceinte de la structure ou à l'extérieur et à proximité, soit mis à disposition pour permettre l'exercice du droit syndical.

Dans les « Régies » où une section syndicale existe, quel que soit le nombre de salariés, l'employeur ou son représentant recherchera les possibilités les mieux adaptées pour qu'un local aménagé soit mis à la disposition de la section syndicale.

Il permettra également l'accès au matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, photocopieur, télécopieur entre autres).

La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de la structure et pendant le temps de travail, de même que la distribution de toute publication syndicale.

Les adhérents peuvent se réunir dans l'enceinte de leur structure en dehors des heures de travail une fois par mois, après information de l'employeur ou de son représentant.

La section syndicale peut inviter des personnes extérieures à participer à des réunions, mais elle doit en informer préalablement l'employeur ou son représentant.

Pour permettre l'activité syndicale, il est attribué à chaque organisation ayant la charge de celle-ci un crédit annuel de 240 heures. Ce crédit d'heures est utilisé par chaque organisation ou délégué mandaté pour réunir les personnels dans ou hors des locaux de la structure.

Ce crédit d'heures ne peut servir à d'autres buts que l'intérêt des salariés de la structure. Le temps passé par les participants est imputé sur ce crédit et payé comme temps de travail effectif sur demande et sur justificatif.

Un accord doit déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec l'engagement syndical et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandat, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation à ce sujet dans l'année suivant le dépôt du présent accord.

## **Article 2.2 : Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales**

Avenant 7 mars 2018, non étendu, applicable à compter du 1er avr. 2018

### **a - Délégués syndicaux**

*(Avenant 7 mars 2018, non étendu)* Dans les « Régies », chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dès lors qu'il y a plus de dix salariés.

Les heures prises pour l'exercice des mandats syndicaux sont considérées comme temps de travail dans la limite du crédit d'heures sous-mentionné.

Dans les « Régies » de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est déterminé par rapport au nombre de salariés de chaque structure :

- De 10 à 15 salariés : 40 heures par an
- De 16 à 30 salariés : 50 heures par an
- De 31 à 49 salariés : 120 heures par an

Pour les « Régies » occupant de 50 à 150 salariés, le temps dont dispose le délégué syndical est calculé compte tenu de l'effectif des salariés de la structure concernée :

De 50 à 150 salariés : 144 heures par an ; De 151 à 499 salariés : 216 heures par an.

Calcul de l'effectif pour l'application des articles afférents au droit syndical et aux délégués syndicaux :

Dans le cadre de leur spécificité, les Régies de Quartier ou associations emploient des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet.

Le calcul de l'effectif se fait sur la base du nombre de contrats de travail, et quelle que soit la nature des contrats et quelle que soit leur durée, réalisée sur l'année civile précédente.

## **b - Représentants de sections syndicales**

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée peut constituer au sein de cette structure une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une structure de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans la structure, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de cette structure.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans la structure. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans la structure.

Dans les « Régies » qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Ce mandat de représentant ouvre droit à un crédit d'heures mentionné ci-après.

Chaque représentant d'une section syndicale et chaque délégué du personnel désigné comme représentant d'une section syndicale dispose d'une durée minimale de quatre heures par mois pour exercer ses fonctions.

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

### **Article 2.3: Délégués du personnel**

(Art. supprimé par Avenant du 25 octobre 2019, non étendu)

### **Article 2.4 (nouveau) : Mise en place du CSE**

Le présent avenant rappelle l'obligation légale de mettre en place un (CSE) conformément aux dispositions légales.

S'agissant du calcul des effectifs, les partenaires sociaux retiennent la règle suivante :

- Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel au CSE doivent être organisées et le nombre de délégués devant être élus dans les « Régies », les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3°) Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que ce soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

4°) Les salariés en contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CAE) doivent être pris en compte au prorata du temps travaillé.

- La durée des mandats :

« Afin de tenir compte des spécificités des Régies, la durée des mandats peut être réduite à 2 ans ».

## **Article 2.5 (nouveau): Fonctionnement**

### **2.5.1 - Les réunions**

« Dans les Régies de moins de 50 ETP, les réunions se déroulent 1 fois par mois.

Dans les Régies de plus de 50 ETP, la Branche recommande de tenir 9 réunions par an ».

### **2.5.2 - La présence des suppléants**

« L'employeur devra convoquer et accepter la présence des suppléants au même titre que les titulaires sur toutes les consultations obligatoires annuelles du CSE, dans la limite de trois réunions par an ».

### **2.5.3 - Les documents**

« Les documents transmis aux titulaires devront l'être également aux élus suppléants du CSE ».

### **2.5.4 - Le registre des élus du CSE**

« Le registre des élus du CSE devra être maintenu, en respectant les délais, la mise à disposition des salariés ».

### **2.5.5 - L'ordre du jour**

« L'ordre du jour devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des points inscrits ».

### **2.5.6 - Sur les heures de délégation des élus titulaires (en fonction des ETP de la Régie)**

11 à 24 : 10 h par mois par élu titulaire ; 25 à 49 : 15 h par mois par élu titulaire ;

50 à 74 : 18 h par mois par élu titulaire ; 75 à 99 : 19 h par mois par élu titulaire ;

100 à 199 : 21 h par mois par élu titulaire ; 200 à 499 : 22 h par mois par élu titulaire.

## **Article 2.6 : Prévention hygiène et sécurité - médecine du travail**

Chaque structure relevant de la présente convention collective doit adhérer à un service de médecine du travail.  
(Avenant 7 mars 2018, non étendu)

### **Visite de prévention et d'information**

« La convention Collective Nationale des Régies de Quartier préconise que chaque salarié puisse faire l'objet d'un examen médical dans un délai d'un mois à compter de l'embauche ».

« En outre, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. »

### **Temps payé**

« Le temps nécessaire, aux examens médicaux y compris les examens complémentaires à la demande du médecin du travail, sont pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme du temps de travail normal dans les cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transport afférents à ces examens médicaux sont pris en charge par chaque structure concernée.

Les examens réalisés dans le cadre d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle sont régis par les dispositions légales.

### **Prévention, hygiène et sécurité**

Une information précise sur les produits et machines qui sont utilisés et une formation à l'utilisation de ces produits et machines doivent être faites régulièrement.

Chaque salarié effectuant un travail salissant reçoit au minimum une fois par an des vêtements de travail spécifiques au poste qu'il occupe.

À chaque salarié effectuant des travaux présentant des risques particuliers, doit être remis obligatoirement des vêtements de sécurité adaptés à son poste de travail.

Ils doivent être renouvelés dès que leur usure n'assure plus une sécurité réelle.

La fourniture et le remplacement des équipements précités sont à la charge exclusive de l'employeur.

Un règlement intérieur pourra préciser les conditions dans lesquelles sont organisées l'hygiène et la sécurité dans les « Régies » et sur les lieux de travail.

Il est nécessaire de réviser le document unique d'évaluation des risques au moins une fois par an en application de l'article R. 4121-2 du Code du travail.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention collective appliquent l'accord du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Branche de l'économie sociale.

# TITRE 3

## Recrutement - Licenciement

### Article 3.1 : Embauche Contrat de travail

Chaque salarié bénéficie d'un contrat de travail écrit. Le contrat de travail précise :

La date d'embauche,

La nature du contrat et son lieu d'exécution, La fonction exercée par le salarié,

Le temps de travail du salarié, Le salaire,

Les mentions prévues par la législation en vigueur pour les contrats de travail des salariés à temps partiel, notamment :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit aux salariés ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

La période d'essai,

(*Avenant 7 mars 2018, non étendu*) La référence à la Convention Collective de la Branche des Régies de Quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une information, des salariés ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure

La référence aux accords locaux plus favorables s'ils existent.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat.

### Article 3.2 : Bulletins de salaire

Il sera remis à chaque salarié un bulletin de salaire, dans les conditions définies aux articles L. 3243-2 et suivants du Code du Travail :

- Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégralité des données.
- Il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Ce bulletin de salaire comporte toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires, notamment :

- Nom et adresse de l'employeur
- Information concernant l'immatriculation à la Sécurité Sociale
- Intitulé de la convention collective de Branche applicable
- Nom, emploi et classification du salarié
- Période et nombre d'heures de travail
- Nature et montant des accessoires de salaire soumis à cotisations
- Rémunération brute du salarié
- Montant de la CSG et de la CRDS
- Nature et montant des cotisations salariales et patronales
- Nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération (retenue pour absence non rémunérée, retenue pour retard, indemnités journalières versées par la SS ou un régime de prévoyance)

- Nature et montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales (frais professionnels, remboursement de transport)
- Net à payer et date de paiement
- Congés payés
- Conservation du bulletin de paye

### **Article 3.3 : Période d'essai**

*(Avenant 7 mars 2018, non étendu)* La période d'essai est fixée comme suit :

#### **Pour les contrats à durée indéterminée**

Niveau I à Niveau III : 1 mois Niveau IV : 2 mois

Niveau V et VI : 4 mois

La période d'essai n'est pas renouvelable

#### **Pour les contrats à durée déterminée**

Durée initialement prévue au contrat au plus égale à 6 mois : un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines maximum

Durée du contrat supérieure à 6 mois : un jour par semaine de travail dans la limite d'un mois maximum

### **Article 3.4 : Le repos hebdomadaire**

Les salariés doivent avoir un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

En raison du caractère spécifique des Régies de Quartier ou structures adhérentes, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie précédemment. Afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche, quelle que soit la nature du contrat de travail, ces deux jours peuvent être attribués séparément et à d'autres jours de la semaine après accord préalable du salarié.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail n'excède pas 20 heures hebdomadaires et prévoit que la répartition des heures de travail est faite sur une période de six jours en continu, compte-tenu de la nature de l'activité et de la durée de leur travail, le repos hebdomadaire peut être limité à un seul jour. Il doit être donné le dimanche et doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives conformément aux articles L. 3132-2 et L. 3132-3 du Code du Travail.

### **Article 3.5 : Travail du dimanche - Règles compensatoires**

En raison du caractère spécifique des Régies de Quartier ou associations, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie à l'article 3.4 susmentionné afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche.

#### **Règles compensatoires**

Les salariés à temps plein ou à temps partiel appelés à effectuer des heures de travail le dimanche, bénéficieront d'une majoration de salaire de 20 % pour chaque heure de travail effectuée le dimanche et d'un repos compensateur égal à la période de travail.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif et payé comme tel.

Les salariés qui sont sous contrat de travail prévoyant que leur seul jour d'activité est le dimanche bénéficieront d'une majoration de 100 % de leur rémunération.

### **Article 3.6 : Travail de nuit**

Est réputé travail de nuit, le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % de son salaire de base tel que défini dans la grille de classification annexée au présent accord.

### **Article 3.7 : Les congés**

#### **Avenant 7 mars 2018, non étendu, applicable à compter du 1er avr. 2018**

#### **Les congés annuels**

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur dans les conditions fixées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du Travail.

*(Avenant 7 mars 2018, non étendu)* Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, quels que soit son contrat de travail, son temps de travail et son ancienneté.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Ces congés doivent être obligatoirement pris dans la période de référence de l'année considérée.

Pour avoir droit à un congé payé, il faut avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif. C. trav., art. L. 3141-3. ]. Les congés payés se calculent à partir des périodes de travail effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> juin (n - 1) et le 31 mai de l'année n. C. trav., art. R. 3141-3.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés étrangers ou originaires des départements et Territoires d'Outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des Départements et Territoires d'Outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors union européenne).

Par dérogation aux règles susmentionnées, les salariés étrangers ou originaires des départements et Territoires d'outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des départements et Territoires d'outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors union européenne) ont la faculté de réserver une partie de leurs congés d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante sans que ce cumul ne puisse excéder deux semaines.

Pour les salariés étrangers ou originaires des Départements et Territoires d'Outre-mer souhaitant bénéficier de cette faculté, la demande de congés doit être présentée au moins 3 mois avant le début des congés.

L'année de référence pour le calcul du droit au congé va du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'indemnité de congés payés est calculée :

- soit sur la base du 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- soit à partir de la règle dite du maintien du salaire, c'est-à-dire le salaire qui aurait été perçu pendant le congé si le salarié avait travaillé.

C'est le calcul de la méthode la plus favorable à chaque salarié qui est retenu.

## Les congés pour événements familiaux

(Avenant 7 mars 2018, non étendu) Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :

- Mariage ou PACS du salarié : 7 jours calendaires ;
- Mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- Décès du concubin, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Décès de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès du père : 3 jours ouvrés ;
- Survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Décès de la sœur : 3 jours ouvrés ;
- Décès du frère : 3 jours ouvrés ;
- Décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés
- Décès du beau-père : 3 jours ouvrés

Ces jours doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai d'un mois maximum à compter de l'événement.

## Enfants malades

(Avenant 7 mars 2018, non étendu) Sur présentation du certificat médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dans la limite de 5 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade jusqu'à 16 ans révolus.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant qu'il s'agit bien d'une maladie pour laquelle les soins à donner nécessitent une présence auprès du malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journées.

Elles sont assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels.

## Rentrée scolaire

Les mères ou pères de famille bénéficieront de deux heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6<sup>ème</sup> incluse.

## Absence autorisée pour événement exceptionnel

(Avenant 7 mars 2018, non étendu) Il est accordé aux salariés, sur convocation officielle ou sur présentation d'un justificatif, deux jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence rémunérée, d'une journée par an, pour déménagement. La demande devra être formulée une semaine avant l'événement.

Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journées, ou par tranche horaire.

## Les jours fériés (Avenant n° 5, 3 déc. 2015, non étendu)

La législation en vigueur prévoit 11 jours de fêtes légales, qui sont des jours fériés.

Il s'agit du 1<sup>er</sup> janvier, du lundi de Pâques, du 1<sup>er</sup> mai, du 8 mai, du jeudi de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 Juillet, du 15 août, du 1<sup>er</sup> novembre, du 11 novembre et du 25 décembre.

Les jours fériés locaux viennent s'ajouter à ces 11 jours.

La convention collective des Régies de Quartier et de Territoire garantit que ces jours fériés sont chômés et ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de travail le 1<sup>er</sup> mai, les salariés bénéficieront de la compensation légale afférente.

En cas de travail un autre jour férié, les salariés bénéficieront d'une majoration de 20 % de leur salaire brut.

Toutefois si le jour férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la majoration prévue à l'article 3.5.

### **Article 3.8 : Absences**

Toute absence du salarié doit être notifiée et justifiée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours ouvrés dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire.

### **Article 3.9 : Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des personnes handicapées**

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée, dans les emplois existants au sein des « Régies » et à leur assurer des conditions de travail adaptées à leur handicap.

Conformément à la loi, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit être engagée chaque année dans les entreprises.

La négociation doit porter, notamment, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les actions à la sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Il est toutefois précisé que, conformément à l'article L. 2242-13 du Code du Travail, lorsqu'un accord d'entreprise comportant de telles mesures existe, la périodicité de la négociation est, en principe, portée à trois ans, sous réserve de modifications législatives à venir.

En outre, un rapport annuel sera établi par l'observatoire paritaire de la négociation collective institué par la présente convention afin d'appréhender la situation des emplois des handicapés dans les « Régies » entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et de permettre une négociation à l'échelon national.

### **Article 3.10 : Les conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile**

Les « Régies » entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent porter une attention particulière aux conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile qui doivent, en tout état de cause, être conformes à la législation en vigueur.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables sur les conditions de travail des femmes enceintes.

### **Article 3.11 : Égalité - Non-discrimination**

Aucun candidat à une embauche, à une promotion professionnelle, à un nouveau poste de travail, à une formation professionnelle, et de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesure discriminatoire, que ce soit par le biais d'une discrimination directe ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses croyances religieuses ou personnelles, qu'elles soient vraies ou supposées, de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse, de ses opinions politiques ou syndicales, de son âge, de l'exercice des droits de grève, de son nom, de sa situation de famille, de ses mœurs, de ses activités syndicales ou associatives.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du présent accord collectif doit appliquer le principe général du droit " à travail égal, salaire égal " et ne peut en aucun cas tenir compte du sexe du salarié ou de tout autre élément discriminatoire pour déterminer sa rémunération, ses primes et accessoires de salaire.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposeraient sur aucune raison objective répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante doivent être supprimés.

Dans les délais et les conditions prévues par la loi, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur la question des salaires afin de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'organisation du travail et les conditions de travail des salariés doivent être définies en respectant les principes de non-discrimination susmentionnés.

Le principe de non-discrimination fondé sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs susvisés lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

### **Article 3.12 : Rupture du contrat de travail**

#### **Démission :**

Une fois leur période d'essai achevée, en cas de départ volontaire, les salariés en contrat à durée indéterminée sont tenus de respecter un préavis de :

3 mois pour le personnel cadre,  
1 mois pour les salariés non-cadres,

Pour tenir compte du rôle d'insertion des régies de quartier, les modalités suivantes seront appliquées pour tous les emplois occupés par un salarié en parcours d'insertion, quelle que soit la nature du contrat :

#### **Moins de six mois de présence**

Une semaine de préavis.

#### **Au-delà de six mois de présence**

Un mois de préavis.

Toutefois, dans un souci de garantir leur insertion professionnelle, ces salariés, sauf les cadres, qu'ils soient liés par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée, pourront quitter la régie de quartier sans préavis pour un emploi plus qualifié sur justification.

### **Licenciement - préavis**

#### **1 - Le délai de préavis**

##### **Pour les contrats à durée indéterminée :**

Dans le cas d'un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés bénéficieront d'un préavis de :

- Une semaine en cas d'ancienneté inférieure à six mois,
- Un mois en cas d'ancienneté comprise entre six mois et deux ans, Deux mois en cas d'ancienneté supérieure à deux ans,
- Trois mois pour le personnel cadre.

### **Pour les contrats à durée déterminée :**

Après la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou d'un commun accord des parties.

Il peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, à charge dans ce cas pour le salarié de respecter, sauf accord contraire ou différent des parties, un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la rupture du contrat.

## **2 - Les indemnités de licenciement**

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés percevront l'indemnité légale de licenciement en vigueur à la date du licenciement.

## **3 - Les critères de licenciement collectif ou individuel pour motif économique**

En cas de licenciement collectif ou individuel pour motif économique, il convient d'appliquer les dispositions législatives en vigueur, concernant les critères d'ordre des licenciements retenus, et notamment, en priorité la situation familiale.

Pour tenir compte de la spécificité des activités telles que définies dans le préambule de la présente convention, l'ancienneté et les nécessités de services pourront également être pris en compte.

### **Départ et mise à la retraite**

Les salariés percevront une indemnité conforme à la législation en vigueur à la date de départ ou de mise à la retraite.

### **Article 3.13 : Intéressement - Participation - Épargne salariale**

Les régies de quartier et associations entrant dans le champ d'application de la convention collective exercent une activité à but non lucratif. Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que l'une des spécificités des régies de quartier consiste à promouvoir l'économie solidaire ainsi que les valeurs contenues dans la charte des régies de quartier.

Lorsque la mise en place d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale s'avèrera possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront déterminées conformément à la législation en vigueur.

# TITRE 4

## Prévoyance - Mutuelle

### Article 4.1 : Retraite complémentaire des salariés

Tous les salariés des « Régies » doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

### Article 4.2 : Prévoyance

Les régies de quartier de territoire et le siège du CNLRQ sont tenus d'adhérer à un organisme de prévoyance en faveur des salariés.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de prévoyance obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salariés des « Régies ».

Les modalités et les garanties sont précisées dans l'annexe I de la présente convention.

### Article 4.3 : Régime de frais de soins de santé

Afin de favoriser l'accès aux soins pour tous, les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des « Régies ».

### Article 4.4 : Maladie

## Absences - Indemnisation

### 1 - Absences

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur ou son représentant de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les deux jours ouvrés, sauf situation imprévisible et insurmontable.

### 2 - Indemnisation

En cas de subrogation, les garanties relatives au maintien de salaire prévu à l'Annexe I ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

De la même manière, dans l'éventualité où le calcul des éléments pris en considération pour la fixation de la rémunération fait ressortir un montant excédentaire, l'employeur ne peut prétendre au bénéfice de cet excédent. Dans le cas où la situation se présenterait, l'employeur serait tenu de verser cette somme au profit des œuvres sociales de la structure.

# TITRE 5

## Classifications - Formation professionnelle

### Article 5.1 : Classifications

Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification font l'objet d'une grille de classification précisée en annexe II de la présente convention collective intitulée « Grille des classifications ».

Tout salarié bénéficiera des salaires minima garantis par les accords relatifs aux classifications et aux salaires qui figurent sur l'annexe II.

La valeur du point fait l'objet d'une négociation annuelle.

### Article 5.2 : Formation professionnelle

Avenant no 3, 26 juin. 2015, non étendu, **annulé et remplacé par l'accord du 17 décembre 2021** (page 63).

Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

La formation doit être envisagée en tenant compte des besoins des salariés face au marché de l'emploi, mais aussi des demandes des habitants du champ d'action des Régies.

Tout sera mis en œuvre pour permettre aux salariés des « Régies », qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, d'envisager une formation adaptée à leurs besoins, soit répondant à un projet professionnel individuel, soit répondant à l'amélioration de leur formation initiale, afin d'aider au retour ou à l'accès sur le marché de l'emploi traditionnel, avec le plus d'atouts possibles.

L'élaboration des plans de formation au sein des « Régies » sera l'occasion de travailler en partenariat avec les signataires de l'accord collectif, le Comité National de Liaison des Régies de Quartier, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation localement, les autres intervenants professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants.

Afin de satisfaire à ces objectifs, les « Régies » mettront tout en œuvre pour obtenir des financements spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation.

Chaque « Régie » adhérente a l'obligation d'adhérer à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque Régie est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la Régie.

Cette sur-contribution financera la préparation et la mise en œuvre d'actions collectives de formations jugées stratégiques et prioritaires par les signataires du présent accord.

Par ailleurs les régies de plus de 10 salariés ETP verseront une contribution conventionnelle complémentaire dont le niveau et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la Branche sont discutés en Commission Paritaire Nationale Emploi Formation et validées en Commission Paritaire Nationale de Négociation chaque année.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de professionnalisation et au compte personnel de formation font l'objet d'une annexe III intitulée « Formation professionnelle ».

### **Article 5.3 : Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et le salaire applicable par catégories professionnelles**

Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision sont fixés par accord annexé à la présente convention collective.

# **TITRE 6**

## **Suivi de la convention collective**

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leurs organisations pour participer aux Commissions Paritaires Nationales suivantes :

### **Article 6.1 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

#### **Missions de la commission**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions définies par la loi et notamment :

Réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la Branche et définir le calendrier de négociation

- Assurer une veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Assurer une mission de veille sur la santé des salariés de la Branche ;
- Garantir le fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective en application de l'article L. 2232-10 du Code du travail, au titre duquel les entreprises sont tenues de lui transmettre les accords d'entreprise conclus ;
- Rendre, à chaque fois que nécessaire, des avis interprétatifs sur les dispositions de la convention collective des Régies de quartier, que ce soit à la demande d'une structure, d'un salarié ou d'une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

#### **Organisation de la Commission**

##### **Composition**

Elle sera composée paritairement par les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche et le Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier (SERQ).

La Commission comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans la Branche et un nombre de représentants du Serq égal au total des représentants salariés.

##### **Présidence**

Les réunions de la Commission sont co-présidées par un représentant de chacun des collèges : employeur et organisation syndicale. À charge chaque année pour les organisations syndicales de s'accorder sur la désignation de leur représentant.

La Présidence assure la préparation et la tenue des réunions.

## Secrétariat

La Commission est domiciliée au siège du Syndicat Employeur des Régies de Quartier, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- Assurer l'organisation et la logistique des réunions organisées (date, lieu, repas) ;
- Assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence tant aux organisations syndicales représentatives qu'au Serq ;
- Rédiger des comptes rendus des réunions de la Commission et les avis rendus par cette dernière dans le cadre de ses attributions consultatives et en assurer le suivi administratif de leur signature ;
- Accuser réception des demandes d'avis transmises par les structures ou les salariés ;
- Établir le rapport annuel d'activité de la Branche pour validation de la commission ;
- Réceptionner et compiler les accords transmis par les structures au titre de l'Observatoire de la négociation collective.

L'adresse électronique du secrétariat de la commission paritaire nationale est : L'adresse postale du secrétariat est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ)  
144, boulevard de la Villette 75019 Paris

L'adresse électronique du secrétariat de la commission paritaire nationale est : [secretariat.cppni.regies@gmail.com](mailto:secretariat.cppni.regies@gmail.com)

## **Fonctionnement de la Commission**

### **Réunions de la Commission**

La Commission se réunit sur convocation de sa présidence a minima trois fois par an conformément à la loi.

À la demande de la Présidence, le secrétariat convoque la commission au moins quinze jours avant la date de tenue de la réunion et adjoint l'ordre du jour ainsi que tous les documents utiles.

La Commission définit son agenda social dans les conditions visées à l'article L. 2222-3 du Code du travail. L'agenda social est arrêté dans les conditions visées par le présent accord au titre des avis de la commission. À cette fin, elle se réunit au plus tard dans les trois mois suivant le début de l'année civile.

Ces demandes peuvent en outre être formulées à tout moment, par simple courriel d'une organisation syndicale auprès du secrétariat. La modification de l'agenda social est alors examinée lors de la séance suivante, sous réserve que la demande soit parvenue au moins 15 jours avant la date de tenue effective de la réunion.

Le fonctionnement des instances paritaires, et par voie de conséquence, le présent accord fait pleinement partie des thèmes de discussion et de négociation de la présente commission.

### **Avis interprétatifs rendus par la Commission**

Dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses fonctions consultatives, notamment au titre de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire, la Commission rend des avis.

Les avis la Commission sont adoptés à la majorité simple, sans condition de quorum.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix et le syndicat employeur d'autant de voix que l'ensemble des voix des organisations syndicales représentatives des salariés dans la Branche.

Lorsque l'avis ne porte pas sur son fonctionnement interne ou l'exercice de ses attributions liées à la négociation collective, la Commission est valablement saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel envoyé à l'adresse du secrétariat.

- Lorsqu'une Régie de quartier ou de territoire ou une structure autre appliquant la convention collective nationale des Régies de quartier sollicite l'avis de la Commission, celle-ci joint, outre le détail de la question d'interprétation, ses statuts et les courriers échangés avec le (les) salarié(s) ;
- Le salarié peut solliciter l'avis de la Commission via l'appui d'une organisation syndicale représentative dans la Branche. Cette saisine doit comprendre tous les éléments nécessaires à l'analyse de la situation.

Cette procédure n'est pas applicable lorsque la Commission est saisie en application de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Dans la mesure du possible, la Commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 3 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui le soumet à approbation de la commission et validé par celle-ci sous quinzaine.

## **Travaux de la commission - Rapport Annuel - Observatoire**

Les travaux de la commission sont établis par ses membres avec l'assistance du Secrétariat.

En ce qui concerne le rapport annuel d'activité, il fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la Commission et doit être adopté à la majorité des membres présents.

Chaque année, et au vu des accords transmis par les Régies pour le fonctionnement de l'observatoire de la négociation collective, la Commission établit un rapport. Ce rapport comprend des préconisations concernant les thèmes de négociation à aborder au cours de l'année suivante.

La Commission peut, dans ce cadre, engager toute action de sensibilisation des employeurs de son champ d'application en vue d'obtenir les informations et accords nécessaires à son bon fonctionnement et la conduite de ses travaux.

En cas de nécessité, la Commission pourra établir un règlement intérieur fixant les modalités pratiques de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Ce règlement intérieur respecte les termes du présent accord. Il est adopté à la majorité des membres de la Commission et peut être modifié, après inscription du point à l'ordre du jour.

## **Indemnisation des membres de la Commission**

Les membres de la Commission à concurrence de deux personnes par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et présents le jour de la réunion de la Commission bénéficie du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif aller-retour SNCF 2<sup>ème</sup> classe, de la nuitée ainsi que du repas pris.

Le Serq prend en charge ces frais.

## **Article 6.2 : Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance**

### **Attributions de la commission**

- Propose les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de Prévoyance
- Propose par délibération des interprétations à donner concernant la Prévoyance
- Étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de Prévoyance
- Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile
- Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire
- Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de Prévoyance. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de Prévoyance.

À cet effet, l'organisme de Prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaire à ses travaux avant le 1<sup>er</sup> juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

### **Composition (Avenant n° 4, 9 oct. 2015, non étendu)**

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la convention collective et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

### **Fonctionnement**

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

## **Article 6.3 : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation**

Avenant no 4, 9 oct. 2015, non étendu

### **Emploi**

- Étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession
- Étudie l'évolution de l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide des données collectées au niveau de la Branche professionnelle

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

## **Formation**

La commission est plus particulièrement chargée de :

- Regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, etc.
- Définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle pour les publics accueillis
- De mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la Branche

## **Composition (Avenant n° 4, 9 oct. 2015, non étendu)**

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la convention collective et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

## **Fonctionnement**

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

## **Article 6.4 : Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation**

Avenant no 4, 9 oct. 2015, non étendu

Il est institué une commission d'interprétation et/ou de conciliation commune à toutes les parties représentatives mais organisée de manière distincte suivant l'objet.

## **Composition**

Cette commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Le collège salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel du présent accord.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

## **Attributions et saisine 1 - Rôle d'interprétation**

La commission peut être saisie de tout litige relatif à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective.

Les membres de la commission peuvent exercer un rôle de conseil sur les aspects techniques du présent accord auprès des bénéficiaires entrant dans son champ d'application.

La commission peut être saisie par toute organisation patronale ou syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec avis de réception et adressée au secrétariat de ladite commission (au siège du syndicat employeur).

La lettre doit exposer les points de l'accord dont l'interprétation est sollicitée afin qu'ils puissent être valablement examinés.

La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai d'un mois à compter de la tenue de la réunion d'interprétation.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs.

## **2 - Rôle de conciliation**

En cas de conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés sur l'application de la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir la commission par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de ladite commission (au siège du syndicat employeur).

La demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La commission devra statuer sur les points soumis à sa conciliation dans un délai de 1 mois à compter de la tenue de la réunion de conciliation.

Il est entendu que, si un membre de la commission est partie prenante à la demande de conciliation, il ne pourra siéger lors de cette réunion.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal de conciliation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs ainsi que, le cas échéant, à la structure l'ayant saisie.

## **Fonctionnement**

### **1 - Fonctionnement général**

La commission d'interprétation et/ou conciliation siégera, en tant que de besoin, au plan national à l'adresse du Comité National de Liaison des Régies de Quartier.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collègue patronal.

La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

La présidence a pour rôle :

- de représenter la commission dans ses activités et l'en tenir informée ;
- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre en délibération les points mis à l'ordre du jour.

La présidence devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation représentative dans la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception.

Le temps passé à la commission, les frais de déplacement et les frais d'hébergement la commission d'interprétation et/ou de conciliation des représentants syndicaux procède aux mêmes prises en charge que la CPNN.

## **2 - Fonctionnement des réunions**

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés/employeurs.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des deux collèges salariés et employeurs. Au sein de chaque collège, la décision sera prise à la majorité des organisations.

En cas de désaccord, un constat sera établi et transmis à l'instance ou à la structure l'ayant saisi.

La commission d'interprétation et/ou de conciliation peut, à toute fin utile, entendre les parties prenantes dans un cadre contradictoire ou non.

En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours des salariés devant les tribunaux compétents.

### **Article 6.5 : Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation**

Les organisations liées par la présente convention collective doivent respecter les articles L. 2241-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux négociations professionnelles obligatoires.

Dans les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective de plus de dix salariés, équivalent temps plein, l'employeur ou son représentant est tenu d'engager, chaque année, une négociation avec les organisations syndicales sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que toute autre négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par le Code du Travail et la législation en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative dans les structures entrant dans le champ d'application du présent accord pourra demander à l'employeur l'ouverture de négociations sur des thèmes autres que ceux pour lesquels une négociation annuelle est obligatoire au moins tous les deux ans, sauf en ce qui concerne les thèmes pour lesquels le législateur a prévu une périodicité spécifique.

### **Article 6.6 : Observatoire paritaire de la négociation collective**

Un observatoire paritaire de la négociation collective est instauré par le présent accord.

Cet observatoire est composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ du présent accord.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement conclu pour la mise en œuvre d'une disposition législative par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être transmis à cet observatoire dans les quinze jours de sa conclusion.

Toute dénonciation d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement doit être notifiée à cet observatoire dans un délai de deux semaines à compter de cette dénonciation.

Cet observatoire se réunit une fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'étudier les accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application ainsi que ceux dénoncés.

Un rapport est établi à la suite de cette réunion afin de dresser un inventaire du contenu des accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application et des dénonciations intervenues.

Cet observatoire fera également un point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions conventionnelles et législatives.

## **Article 6.7 : Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires**

### **Modifié par avenant du 24 juin 2025 (annexé ci-après).**

Les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collège, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins une semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de justificatifs.

## **Article 6.8 : Dépôt et entrée en vigueur**

La partie la plus diligente des organisations signataires de la présente convention en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La convention collective et tout avenant ou annexe seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du Ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le dépôt des textes conventionnels doit être accompagné d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, la partie la plus diligente remettra un exemplaire de la convention collective et tout avenant ou annexe au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

La convention collective, ses avenants et annexes seront applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Cependant, les « Régies » appliquant déjà un accord collectif autre que la présente convention collective et qui soit adhéreront volontairement à la présente convention collective, soit viendront à être qualifiées, postérieurement au dépôt de la présente convention collective, disposeront d'un délai maximum d'une année à compter de leur adhésion ou de l'acquisition du statut de « Régie de quartier » pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant adhérer à la présente convention collective ainsi que les structures adhérentes à une organisation ou groupement signataire de la présente convention collective qui entrent dans son champ d'application disposeront d'un délai maximum d'une année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente Convention Collective.

Les partenaires sociaux signataires adhérents à la présente convention collective et dans le même temps sollicitent l'extension de la convention Collective Nationale de Régies de Quartier auprès de la Commission Nationale de Négociation Collective du ministère du travail.

**AVENANT DU 24 JUIN 2025 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉGIES DE  
QUARTIER RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET PLUS PRÉCISEMENT AUX GARANTIES ACCORDEES  
AUX SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS ET AUX RÉUNIONS DES INSTANCES  
PARITAIRES  
(IDCC n°3105)**

**Préambule :**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont décidé de consacrer dans la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier un statut de négociateur.rice national.e au bénéfice des salarié.e.s des Régies de Quartier ou de Territoire, mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, qui seront amené.e.s à participer aux négociations, aux réunions ou groupes de travail des Commissions Paritaires instituées au niveau de la branche tout en y associant des garanties.

Ces salarié.e.s disposeront d'un crédit temps de préparation et de participation ainsi que d'une autorisation d'absence sur présentation d'un justificatif établi par le Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier dénommé SERQ pour exercer leurs missions.

Aussi, l'avenant procède à l'encadrement des temps afférents à la préparation des rencontres des instances paritaires, des temps de réunion et des temps de déplacements induits en précisant les droits et les devoirs qui y sont attachés ainsi que les modalités pratiques.

Entre les parties, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Régies de Quartier, de Territoire, du Mouvement des Régies, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre-Mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des Régies.

**Article 2 – Prise d'effet**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 24 juin 2025.

**Article 3 - Modification des dispositions conventionnelles**

Le présent accord modifie les dispositions de l'article 6.7 du Titre 6 relatif au suivi de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier. Cet article dispose, dans son texte initial, que : « les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collège, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins une semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance

I.T. 1  
JB KN Ø

*paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.*

*Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de Justificatifs ».*

L'article 6.7 est modifié comme suit :

**La mise en place d'un crédit temps de préparation et de participation aux instances paritaires et autorisation d'absence associée**

**1. Pour la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Le temps de participation aux réunions ne s'impute pas sur ce crédit temps de préparation.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

**2. Pour la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 2 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une demi-journée correspondant à la durée de la réunion de Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

**3. Pour la Commission nationale de gestion et du suivi des régimes Santé et Prévoyance**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Nationale Gestion et du Suivi de la Santé et de la Prévoyance. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

J.T.  
JP KM 2  
OP

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

**Article 4 – Les modalités de remboursement des temps de déplacement communes à l'ensemble des instances paritaires**

Pour les trois Commissions Paritaires susvisées, les membres de la Commission disposent d'une ½ journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 4 heures sur la base d'un billet de train SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 4 heures.

Les déplacements en lien avec les temps de préparation ne seront remboursés que s'ils se déroulent la veille de la réunion dans un souci de limitation de l'empreinte carbone.

Les frais de déplacement seront pris en charge par le Serq selon les modalités de remboursement définies par le Conseil d'Administration du Serq.

**Article 5 - Autorisations d'absence pour participer aux temps de préparation et de réunion**

Les salarié.e.s dûment mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et amené.e.s à participer aux négociations, aux réunions ou aux groupes de travail des instances paritaires bénéficieront d'un crédit temps de préparation et de participation et d'une autorisation d'absence assimilable à du temps de travail effectif.

**Article 6 - Mandat pour représentation dans les commissions paritaires**

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

**Article 7 - Incidence sur les congés**

Dans l'hypothèse où la participation se déroule sur un jour de congé ou un repos planifié, elle ouvre droit à la récupération de ce jour de congé ou de repos à concurrence de l'absence prévisible.

**Article 8 – Convocation écrite et respect d'un délai de prévenance suffisant auprès de la Régie « employeuse »**

Les salarié.e.s dûment mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche devront présenter à leur employeur dans un délai raisonnable de 7 jours ouvrés le justificatif établi par le Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier dénommé SERQ (*convocation ou tout autre document officiel émanant de l'organisation professionnelle*) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constitutive d'une absence injustifiée et donner lieu à une diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

**Article 9 - Modalités de dépôt**

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 24/06/2025

S.T. KN 3  
JB OP

Suit la signature du Syndicat des Employeurs des Régles de Quartier

Syndicat des Employeurs des Régles de Quartier  
Président



Fédération Nationale des Salariés de la  
Construction et du Bois  
CFDT

Dupas *Pauline*



Fédération Nationale des Personnels des Organismes  
Sociaux  
CGT

*Karen* MANTOVANI



Fédération Nationale Action Sociale  
FO

TESSIER *Isabelle*



Union Syndicale Solidaires  
SUD

Jorda *Baudé*



# Annexes

# Annexe I

-

# Prévoyance

Avenant no 1, 8 sept. 2014, non étendu, applicable à compter du 1er oct. 2014 Avenant no 2, 26 juin 2015, non étendu

Dans la présente annexe, les salariés des Régies de Quartier seront désignés par le vocable « participant(s) » ; les employeurs, régies de quartiers ou de territoire, le Comité National de Liaison des Régies de Quartiers (CNLRQ) et associations est désigné par le vocales « Régies ».

## **Article I : Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance de l'ensemble du personnel**

### **Article I-1 - Bénéficiaires**

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des Régies entrant dans le champs d'application de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le Code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties instituées au présent article sans contrepartie de cotisations, et pendant une durée d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des Régies licenciés et inscrits à Pôle Emploi.

*(Al. ajouté par Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu)* Toute référence au personnel cadre dans la présente annexe, s'entend comme l'ensemble du personnel Affilié à l'AGIRC. Toute référence au personnel non cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC.

### **Article I-2 - Les garanties du régime de prévoyance**

Le présent accord institue les garanties de prévoyance suivantes :

- Maintien de salaire
- Incapacité de travail
- Invalidité
- Décès
- Rente temporaire de conjoint
- Rente éducation

## Article I-2-1 - définition des garanties du régime de prévoyance

### Article I-2-1-1 - La garantie « maintien de salaire »

a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut et Bas Rhin et de la Moselle :

Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la Sécurité sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la sécurité sociale) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée, et sans franchise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions suivantes:

Ancienneté appréciée dans le secteur d'activité	Montant mensuel et durée	
	1 <sup>ère</sup> période 90 % du salaire brut moins IJSS <sup>(1)</sup> brutes	2 <sup>ème</sup> période 66,66 % du salaire brut moins IJSS brutes
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 à 10 ans	40 jours	40 jours
10 à 15 ans	50 jours	50 jours
15 à 20 ans	60 jours	60 jours
20 à 25 ans	70 jours	70 jours
25 à 30 ans	80 jours	80 jours
À partir de 30 ans	90 jours	90 jours
<sup>(1)</sup> IJSS : Indemnités journalières de sécurité sociale		

L'ancienneté s'apprécie pour l'application du présent article au premier jour d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte pour la détermination des durées et des taux d'indemnisation, des indemnités versées au cours des douze mois précédents l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces douze mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions contenues au tableau récapitulatif ci-dessus.

b) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut et Bas Rhin et de la Moselle :

Le maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du Code civil local.

Ainsi les participants travaillant dans ces départements, quel que soit la nature de leur contrat de travail, absents au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure pris en charge ou non (cas des participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de Sécurité sociale) par la Sécurité sociale, bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pour une durée qui ne peut toutefois excéder 45 jours. Il sera tenu compte pour la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cours des douze mois précédents l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces douze mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions énoncées ci-dessus et rappelées dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

Conditions de la garantie	Montant de la prestation	Durée du versement
- Dès l'embauche - Sans franchise	100 % du salaire brut	45 jours

### **Article I-2-1-2 - La garantie « incapacité de travail »**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la Sécurité sociale :

(Exclusivement dans ce dernier cas au profit des participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou effectué un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la Sécurité sociale)

le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la Branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle dans les départements du Haut et Bas Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

Article I-2-1-2-1 Point de départ de la garantie :

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2<sup>ème</sup> période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article I-2-1-1(a) et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du (b) de l'article I-2-1-1.

Article I-2-1-2-2 Montant de la prestation :

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

Article I-2-1-2-3 Durée du service des prestations :

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de décès du participant
- à la cessation de payement par la Sécurité sociale des indemnités journalières.

## **Article I-2-2 - La garantie « invalidité »**

Lorsque le participant ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans la Branche d'activité est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ou, par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant, pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

### **Article I-2-2-1 - Montant de la prestation**

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale d'un montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale.

Pour le participant non pris en charge par la Sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale, l'organisme assureur se substitue à la Sécurité sociale et verse une rente égale à :

- ⇒ Pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % : 37,5 % du salaire brut de référence
- ⇒ Pour une invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence
- ⇒ Pour une invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence et 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la Sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le participant à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

## **Article I-2-2-2 - Durée du service des prestations**

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- ⇒ lorsque le participant ne perçoit plus la rente d'invalidité de la Sécurité sociale
- ⇒ au jour où la pension vieillesse de la Sécurité sociale est substituée à la rente d'invalidité.
- ⇒ Lorsque le participant ne bénéficie pas d'une ouverture de droit à prestations de sécurité sociale du fait d'une insuffisance d'heures cotisées :
  - à la date à laquelle le participant aura atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale ;
  - et/ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse
  - et/ou par décision du médecin conseil de l'organisme assureur.

## **Article I-2-3 - La garantie capital « décès »**

### **Article I-2-3-1 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - La garantie « décès toute cause »**

En cas de décès du participant quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100 % du salaire brut de référence défini à l'article I.4.1

À ce montant s'ajoute, une majoration du capital d'un montant de 75% du salaire brut de référence par enfant à charge.

### **Article I-2-3-2 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - La garantie « décès accidentel »**

En cas de décès accidentel du participant (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

## **Article I-2-3-3 - Dévolution du capital décès**

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaire(s) du capital décès dans un document nommé « désignation de bénéficiaire » qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du capital sera en premier lieu le ou les bénéficiaire(s) désignés par le participant. À défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

⇒ Au conjoint du participant :

Pour l'attribution du capital décès il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins deux ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou passés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant, à défaut,

⇒ À ses enfants par parts égales entre eux, à défaut,

⇒ Aux ascendants par parts égales entre eux, à défaut,

⇒ Le capital revient à la succession.

### **Article I-2-3-5 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - La garantie « double effet »**

En cas de décès accidentel du participant (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

### **Article I-2-3-6 - La garantie « Invalidité Absolue et Définitive » (IAD)**

Le participant classé par la Sécurité sociale (ou le médecin conseil de l'organisme assureur pour les participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la Sécurité sociale) dans la troisième catégorie d'invalides telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale [ :

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

] (soit l'invalidé qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) avant la liquidation de sa pension de retraite, peut demander le versement par anticipation de 50 % du montant du capital « décès toute cause ». Lors de son décès ultérieur intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.

### **Article I-2-3-7 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu)**

**Tableau récapitulatif des capitaux versés**

<b>Garanties</b>	<b>Montant des garanties</b>
Décès toute cause	100 % du salaire brut de référence + 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge
Décès accidentel	100 % du salaire brut de référence
Double effet toute cause	200 % du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD	50 % du capital décès toute cause
Si décès du participant avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.	50 % du capital décès toute cause

## **Article I-2-4 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - La garantie rente temporaire de conjoint**

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite Sécurité sociale du bénéficiaire.

Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins deux ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, le délai de deux ans de vie commune n'est pas exigé.

## **Article I-2-5 - La garantie rente éducation**

Lors du décès du participant ou de son classement par la Sécurité social ou le médecin conseil d'organisme assureur (pour les participants n'ayant pas cotisé un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la sécurité sociale) en invalidité absolue et définitive (IAD), il est versé à ses enfant à charge une rente «éducation».

### **Article I-2-5-1 - Montant de la garantie**

Le montant de la rente est de :

10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans

15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 à moins de 18 ans 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 à moins de 26 ans

### **Article I-2-5-2 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie**

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition ;
- Jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire sous condition :
  - o De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - o D'être en apprentissage ;
  - o De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- D'être employé dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

En tout état de cause, les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent obligatoirement être à la charge du participant.

### **Article I-2-5-3 - Point de départ de la garantie**

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité Absolue et Définitive (IAD) du participant.

La rente est versée trimestriellement à terme d'avance.

### **Article I-2-5-4 - La cessation de la garantie**

La rente « éducation » cesse d'être versée au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant perd sa qualité d'enfant à charge. En tout état de cause, le service de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

### **Article I-2-6 - (Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) - La garantie rente viagère handicap**

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus en état de handicap à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 euros par mois, à la mise en place de la garantie.

L'évolution du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 1° du Code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès du salarié.

### **Article I-3 - Revalorisation des prestations**

Les prestations services dans le cadre du présent régime seront revalorisées selon l'évolution du point ARRCO, aux mêmes dates d'effet. Les prestations afférentes à la rente d'éducation et de conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par le Conseil d'Administration de l'OCIRP.

## **Article I-4 - Définition de certaines notions Article I-4-1 - Définition du salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédents le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédents l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les Régies, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Le salaire de référence est limité à la tranche B de la rémunération.

Le salaire de référence pour la garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

## **Article I-4-2 - Assiette des cotisations**

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale.

Cette assiette est limitée à la tranche B de la Sécurité sociale.

Les participants en cours d'indemnisation par le présent régime, continuent de bénéficier de l'ensemble des autres garanties sans contrepartie de cotisations.

## **Article I-4-3 - Notion d'accident**

On entend par accident, toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

## **Article I-5 - Les cotisations du régime de prévoyance**

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance du personnel des Régies de Quartier sont les suivantes :

**(Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu) Nouveaux taux de cotisation contractuels à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014**

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace/Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace/Moselle	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18 %	0,43 %	0,43 %	0,18 %	0,43 %	0,43 %
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18 %	0,25 %	0,25 %	0,18 %	0,25 %	0,25 %
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21 %	0,25 %	0,25 %	0,21 %	0,25 %	0,25 %
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30 %	0,34 %	0,34 %	0,30 %	0,34 %	0,34 %
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20 %	0,21 %	0,21 %	0,20 %	0,21 %	0,21 %
Total cotisations Garanties de Prévoyance	1,09 %	1,50 %	1,50 %	1,09 %	1,50 %	1,50 %
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,57 %	0,40 %	1,10 %	1,25 %	1,08 %	1,78 %
Cotisation totale	1,66 %	1,90 %	2,60 %	2,34 %	2,58 %	3,28 %

**(Avenant n° 1, 8 sept. 2014, non étendu ; Avenant n° 2, 26 juin 2015, non étendu) Un taux d'appel des cotisations est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014**

	Cotisations non affiliées à l'AGIRC	Cotisations affiliées à l'AGIRC		Cotisations non affiliées à l'AGIRC Alsace/Moselle	Cotisations affiliées à l'AGIRC Alsace/Moselle	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13 %	0,43 %	0,43 %	0,14 %	0,43 %	0,43 %
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,15 %	0,25 %	0,25 %	0,15 %	0,25 %	0,25 %
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18 %	0,25 %	0,25 %	0,18 %	0,25 %	0,25 %
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24 %	0,34 %	0,34 %	0,28 %	0,34 %	0,34 %
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18 %	0,21 %	0,21 %	0,20 %	0,21 %	0,21 %
Total cotisations Garanties de Prévoyance	0,90 %	1,50 %	1,50 %	0,97 %	1,50 %	1,50 %
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,44 %	0,40 %	1,10 %	0,96 %	1,08 %	1,78 %
Cotisation totale	1,34 %	1,90 %	2,60 %	1,93 %	2,58 %	3,28 %

La cotisation totale, hors celle afférente à la garantie maintien de salaire qui est exclusivement à la charge de l'employeur, est répartie à hauteur de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du participant. La cotisation de la tranche A des salaires des participants relevant de la catégorie cadre est intégralement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail TA/TB des participants non-cadres est à la charge exclusive du participant.

*(Avenant n° 2, 26 juin 2015, non étendu)* Les taux de cotisations contractuels et les taux d'appel des cotisations sont révisables au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

*(Avenant n° 2, 26 juin 2015, non étendu)* En cas d'alerte de l'un des organismes assureurs au cours de la période annuelle, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations afin d'ajuster les taux aux besoins de charge du régime de prévoyance.

## **Article I-6 - Désignation de l'Organisme assureur du régime de prévoyance**

Après appel d'offre, les partenaires sociaux de la Branche professionnelle des Régies de Quartier ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la Branche susmentionnée au Groupement National de Prévoyance (GNP), et à l'OCIRP, Unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du Code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques « incapacité de travail, invalidité et décès ». L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties « rente temporaire de conjoint » et « rente éducation ». Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque régie de la Branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque régie adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque participant.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la Branche une convention de gestion « contrat de garanties collectives » précisant les modalités de gestion du régime.

## **Article I-7 - Réexamen des conditions de la mutualisation**

Les organismes assureurs sus mentionnés sont désignés pour 5 ans.

Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

## **Article I-8 - Changement d'organisme assureur**

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non reconduction, continueront d'être servies par les organismes assureurs résiliés ou non reconduits, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée.

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations Incapacité-Invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

La revalorisation des prestations continuera au moins sur la base déterminée à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

## **Article I-9 - Clause de Migration obligatoire**

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de Sécurité sociale, les régies relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent avenant, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la Branche, doivent résilier leur contrat actuel pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article I-10 - Compensation financière**

Les organismes assureurs désignés demanderont aux régies qui leur demandent d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle ils y étaient tenus en vertu des dispositions susmentionnées et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité - invalidité, ou le maintien des garanties décès à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur, et au montant des capitaux décès et capitaux constitutifs des rentes le cas échéant. Si ladite régie n'a pas de salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion, elle devra s'acquitter des cotisations non versées depuis la date d'obligation.

Lorsque la régie qui demande son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, seul le différentiel avec les garanties conventionnelles et la revalorisation des prestations servies par l'organisme assureur quitté seront pris en compte pour le calcul de cette compensation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au maintien de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés.

Sont considérés comme « risques en cours », les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- ⇒ les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente, indemnisés par la Sécurité sociale et non couverts par un précédent organisme assureur ;
- ⇒ les salariés et anciens salariés qui bénéficient, ou peuvent prétendre au bénéfice de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la Sécurité sociale au titre d'un précédent contrat collectif de prévoyance ;
- ⇒ les bénéficiaires de rentes éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat collectif de prévoyance.

Aucune indemnité n'est due par les régies qui rejoindront les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création.

En tout état de cause, les adhésions susceptibles de se voir appliquer les dispositions du présent article, seront soumises à la décision de la Commission Nationale Paritaire de Prévoyance.

## **Article I-11 - Commission Paritaire Nationale de Prévoyance**

Le présent article crée une Commission Paritaire Nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

### **Article I-11-1 - Attributions de la commission**

- ⇒ Propose par délibération, les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance,
- ⇒ Étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,
- ⇒ Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile,
- ⇒ Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- ⇒ Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.
- ⇒ Assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

À cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

### **Article I-11-2 - Composition**

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la Branche professionnelle signataire du présent avenant.

### **Article I-11-3 - Fonctionnement**

Cette commission se réunit en tant que besoin, à minima une fois par an, et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

# Annexe II

-

## Classification et rémunération

Avenant no 1, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017 Avenant no 2, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017 Avenant no 3, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017 Avenant no 4, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017

### Préambule

Avenant no 1, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017

### Objet de l'annexe

Chaque convention collective et/ou accord collectif, doit déterminer la classification des emplois dans la Branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

C'est ce qu'on appelle les grilles de classification et de rémunérations.

La présente annexe détermine les grilles de classification et de rémunérations applicables dans les Régies de Quartier et de Territoire, le Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) et les associations œuvrant dans les mêmes finalités, nommés dans le texte sous le vocable «Régies».

La grille de classification des Régies, accompagnée des fiches-niveaux, n'a pas pour but de décrire de manière détaillée le travail de chacun.

Ce qui est possible dans chaque Régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi dans chaque Régie, il est conseillé d'établir une fiche de poste, indiquant précisément les tâches à effectuer et les exigences.

Au niveau national il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer où il se situe. Ce cadre permet également de faire un classement des emplois et d'établir un niveau de rémunération minimal.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

### Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des Régies.

## Section 1. La classification

(Voir également Avenant n° 1 du 17 octobre 2016)

La présente section comprend :

- La grille de classification ;
- Des fiches-niveaux ;
- Une explication de l'utilisation de la grille et des fiches-niveaux ;
- L'évolution professionnelle des salariés ;
- Les voies de recours.

### Article 1 : Grille de classification

Catégorie	Niveau et échelon	Secteurs d'emploi		
		Production	Administration	social / Insertion / Médiation
Ouvriers employés et	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateur(-trice) de quartier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent(-e) administratif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent(-e) de proximité</li> </ul>
	A et B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoyage Espaces verts/ environnement</li> <li>• Bâtiment/second œuvre</li> <li>• Polyvalent</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'animation</li> <li>• Agent de médiation</li> <li>• Agent d'accueil</li> </ul>
	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateur(-trice) de quartier qualifié(e)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent(-e) administratif qualifié (- e) ou confirmé(-e)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent(-e) de proximité</li> </ul>
	C et D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoyage Espaces verts/</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent de services à la personne</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement</li> <li>• Bâtiment/second œuvre</li> <li>• Polyvalent</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'animation</li> <li>• Agent de médiation</li> <li>• Agent d'accueil</li> </ul>
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateur(-trice) de quartier responsable de chantiers / chef(-ffe) d'équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistant(-e) administratif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent(-e) de proximité qualifié(-e) ou confirmé(-e)</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide comptable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animateur</li> <li>• Médiateur</li> <li>• Agent d'accueil</li> <li>• Agent de services à la personne</li> </ul>

		3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de chantiers</li> <li>• Responsable de projet(s)</li> <li>• Encadrant(-e) technique et pédagogique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistant(-e) administratif qualifié(- e)</li> <li>• Secrétaire comptable</li> <li>• Comptable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de services de proximité</li> <li>• Conseiller(-ère) en insertion socioprofessionnelle/ Accompagnateur(-trice) en insertion socioprofessionnelle</li> <li>• Responsable de projet(s)</li> </ul>
Agents de maîtrise ou cadres		4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonnateur(-trice) technique et pédagogique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistant(-e) de direction</li> <li>• Comptable qualifié(- e)</li> <li>• Responsable ressources humaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonnateur(-trice) social et/ou professionnel</li> <li>• Coordonnateur(-trice) de projet(s)</li> </ul>
Cadres		5 A et B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur(-trice) adjoint(-e)</li> <li>• Directeur(-trice) débutant(-e)</li> <li>• Directeur(-trice) de pôle</li> <li>• Responsable administratif et financier</li> <li>• Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du Comité National de Liaison des Régies de Quartier</li> </ul>		
		5 C et D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur(-trice)/ Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du Comité National de Liaison des Régies de Quartier</li> </ul>		
		6 A et B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la délégation générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier</li> </ul>		

**Article 2 : Fiches-niveaux**  
**Niveau 1**

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 1 A et B	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fixant : 1) l'objet du travail 2) les moyens 3) le mode opératoire 4) les opérations de conformité et de sécurité 5) l'ordre de succession des tâches	Limitée à des vérifications simples et au respect des consignes de sécurité	Pas d'expérience. Pas de niveau requis	Réalisation de tâches élémentaires

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 1 C et D	Travail qualifié.	Reçoit les consignes fixant : 1) l'objet du travail 2) les moyens 3) le mode opératoire  Autonomie pour : 4) les opérations de conformité et de sécurité 5) l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité	Niveau V Éducation Nationale, ou Niveau équivalent ou Expérience équivalente	Réalisation de l'ensemble des opérations du métier

## Niveau 2

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnel le de base	Missions
Niveau 2	<p>Exécution d'un travail qualifié avec une équipe.</p> <p>Travaille avec les opérateurs de niveau 1.</p> <p>Travail relationnel dominant.</p>	<p>Reçoit les instructions fixant :</p> <p>1) l'objet du travail ;</p> <p>2) les moyens ;</p> <p>Autonomie pour :</p> <p>3) le mode opératoire ;</p> <p>4) les opérations de conformité ;</p> <p>5) l'ordre de succession des tâches.</p>	<p>Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches.</p> <p>Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.</p>	<p>Niveau V Éducation Nationale, ou Niveau équivalent ou Expérience équivalente.</p>	<p>Filière production : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de chantiers avec des opérateurs de niveau 1.</p> <p>Filière administration : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux administratifs ou comptables selon les procédures établies.</p> <p>Filière lien social/insertion/ médiation : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.</p>

### Niveau 3

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations.	Reçoit les instructions fixant :  1) L'objet du travail  2) Les moyens	Organisation et coordination des tâches à accomplir.  Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Filière production : « Responsable de chantiers » et « Responsable de projet(s) » Niveau V Éducation Nationale	Filières production et administration :  À partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail.  Peut être amené à gérer ponctuellement une équipe.
	Elabore et participe à la révision des procédures.	Autonomie sur :  1. Le mode opératoire ;  2. Les opérations de conformité et de sécurité  3. L'ordre de succession des tâches.		« Encadrant(-e) technique et pédagogique » Niveau IV Éducation Nationale,  pour tous les postes : ou Niveau équivalent ou Expérience équivalente.  Filière administration :  Niveau IV Éducation Nationale, ou Niveau équivalent ou Expérience équivalente.	

			<p>Filière social/insertion/médiation : lien</p> <p>« Responsable de service de proximité » et</p> <p>« Responsable de projet(s) » Niveau IV Éducation Nationale,</p> <p>« CIP/ASP » Niveau III Éducation Nationale, pour tous les postes ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p>	<p>Filière social/insertion/médiation : lien</p> <p>À partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail.</p> <p>Peut être amené à animer ponctuellement une équipe.</p>
--	--	--	---	--

## Niveau 4

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 4	<p>Conduit des projets techniques ou de lien social ou d'accompagnement socio- professionnels.</p> <p>Anime des équipes.</p> <p>Peut élaborer et réviser des procédures.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, adapte les moyens appropriés, au plan humain et technique, pour garantir la bonne marche des projets.</p>	<p>Responsable de son secteur d'activité.</p> <p>Choix des méthodes et des moyens en vue des résultats à atteindre.</p> <p>Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à disposition.</p> <p>Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.</p>	<p>Niveau III Éducation Nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, gestion de son secteur d'activité.</p> <p>Dirige le personnel affecté à son service, dont il/elle peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services.</p>

## Niveau 5 - Règles (hors « Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du CNLRQ »)

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A et B	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats.  Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau 3 Éducation Nationale ou Niveau équivalent ou Compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la direction, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.  Dirige le personnel affecté à son service, dont il/elle peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services. Peut être amené à gérer un budget.
Niveau 5 C et D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés.  Propose des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies.	Très large autonomie de jugement et d'initiative.	Très large responsabilité de gestion.  Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau 1 Éducation Nationale Pour tous les postes ou Niveau équivalent ou Compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du/de la Président(e) du Conseil d'administration, dans le cadre du projet de la structure.

## Niveau 5 - CNLRQ (« Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du CNLRQ ») et niveau 6

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité	Niveau 3 Éducation Nationale ou Niveau équivalent ou Compétence équivalente	Dans le cadre déterminé avec la délégation générale, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.
Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le conseil d'administration	Très large responsabilité de gestion	Niveau 1 Éducation Nationale ou Niveau équivalent ou Compétence équivalente	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du/de la Président(e) du Conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité

### Article 3 : Explication de l'utilisation de la grille et des fiches-niveaux

Utilisation de la grille

Pour situer les emplois, que ce soit à l'embauche, ou au cours de l'exécution du contrat de travail, chaque régie dispose de neuf repères.

- Premier repère : la catégorie

La catégorie est une indication de la place occupée dans l'entreprise, au niveau des responsabilités et de la qualification :

- Les ouvriers et les employés : cette catégorie correspond à des emplois d'exécution.
- Les agents de maîtrise : cette catégorie correspond à des emplois nécessitant un certain degré de maîtrise, un savoir-faire spécifique, un degré d'autonomie supérieur à celui d'un employé. Les agents de maîtrise peuvent occasionnellement être amenés à manager des équipes.
- Les cadres.

- Deuxième repère : l'emploi

L'appellation de l'emploi commune à toutes les régies permet la mobilité d'une régie à l'autre et donne une première indication des fonctions concernées.

- Troisième repère : le niveau

Le niveau correspond au positionnement des emplois les uns par rapport aux autres (ex : l'aide comptable est de niveau 2, il est donc au-dessus de l'opérateur de quartier (niveau 1) et au-dessous du directeur (niveau 5).

- Quatrième repère : les échelons

Le premier échelon correspond à l'échelon d'accueil dans l'emploi (quand on est débutant dans l'emploi). Les échelons suivants correspondent à la confirmation dans l'emploi avec une expérience de plus en plus grande, ou une formation additionnelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi.

À chaque échelon correspond un salaire minimum, c'est-à-dire le salaire brut (avant déduction des charges sociales des salariés) garanti au titulaire de l'emploi quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

- Cinquième repère : la technicité et l'expertise Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi.

Pour trouver une définition plus large de l'emploi, il faut se rapprocher du neuvième repère : Missions.

- Sixième repère : le degré d'autonomie et d'initiative

Ce repère indique la liberté d'action de chacun pour exécuter son travail.

Le salarié reçoit des consignes ou des instructions qui accordent une liberté d'initiative plus ou moins grande suivant le niveau de son emploi.

- Septième repère : la responsabilité

Il s'agit de la responsabilité liée à l'emploi.

La responsabilité vient préciser l'autonomie personnelle dans le cadre de son emploi.

- Huitième repère : l'expérience et la formation professionnelle de base

Ce critère indique le niveau de diplôme ou d'expérience professionnelle minimum souhaité pour occuper le poste.

- Neuvième repère : les missions

Les missions représentent les grandes tâches qui composent l'emploi et qui renvoient aux objectifs et à l'activité de la Régie.

## Lexique de la classification

Conformité	Concordance de la démarche ou des résultats obtenus avec les consignes, les instructions ou les objectifs fixés. La conformité s'apprécie au regard des normes techniques en vigueur dans le métier.
Consignes	Formulation écrite ou orale qui contient toute précision utile pour l'exécution des tâches.
Coordonner	Organiser le travail de plusieurs salariés en vue de réaliser un objectif (ex. organiser l'intervention de différents corps d'état, en vue de la réfection d'un appartement).
Initiative	Ce qui relève de la seule décision du salarié. Aptitude à agir et à entreprendre spontanément.
Instructions	Explications verbales ou écrites indiquant de manière générale les conditions d'intervention et les objectifs à atteindre.
Management	Manière ou façon d'organiser le travail d'une équipe.
Mode opératoire	Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution, et donc le résultat à obtenir.
Niveaux de formation	Ces niveaux font référence à ceux fixés par l'Éducation Nationale en matière de diplômes : VI : sans diplôme ; V : CAP ou BEP ; IV : Bac ; III : BTS ou DUT ; II : et I : formations supérieures de deuxième et troisième cycle.
Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent chronologiquement les différentes opérations (voir aussi mode opératoire).

### Article 4 : Évolution professionnelle des salariés

Entretien annuel individuel

Chaque année, un entretien individuel sera réalisé suivant la forme adéquate à chaque Régie (par un supérieur hiérarchique ou par la direction).

L'entretien a pour objet l'examen de la situation du salarié ainsi que de l'évolution de ses tâches et des caractéristiques de son emploi (responsabilité, autonomie, formation professionnelle), pouvant justifier un changement d'emploi ou d'échelon.

L'entretien doit permettre de faire le point sur les acquis professionnels et les possibilités d'évolution et de formation.

Il n'a cependant pas vocation à remplacer « l'entretien professionnel » prévu dans le cadre de la formation professionnelle continue, organisé selon les dispositions légales. Ces deux types d'entretiens doivent se compléter.

Dans le cas où aucune évolution ne s'avérerait possible, il doit en être indiqué les raisons. Critères d'évolution

Le passage d'un échelon à un autre au sein d'un niveau correspond à la confirmation dans l'emploi. Pour cela, il est notamment tenu compte :

- de l'expérience de plus en plus grande du salarié dans son emploi ;
- de sa capacité d'adaptation au poste ;
- de l'évolution de son autonomie et de sa prise de responsabilité ;
- d'une formation additionnelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi ;
- de son implication en vue de l'amélioration du poste (prise d'initiative et force de proposition, comportement professionnel, ...)
- des échanges lors de l'entretien annuel ;
- de son implication dans le projet Régie.

Ces critères ne sont pas listés par ordre d'importance et ne sont pas obligatoirement cumulatifs.

## **Article 5 : Voies de recours**

Voie de recours interne

En cas de contestation par un salarié de son classement dans la grille de classification, celui-ci peut demander à l'employeur un examen de sa situation.

Dans un délai d'un mois, l'employeur fera connaître sa décision au salarié lors d'un entretien pris sur son temps de travail et rémunéré comme tel.

Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la Régie, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions, ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative dûment mandaté à cet effet.

Voie de recours au niveau de la Branche

Dans le cas où un désaccord persistant subsisterait dans l'application de la grille de classification, ou qu'il naîtrait un différend sur l'interprétation de certaines de ses dispositions, il pourra être fait appel à la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et/ou de conciliation, statuant en commission d'interprétation.

La commission peut être saisie selon les modalités prévues à l'article 6.4 de la convention collective nationale.

Les décisions de cette commission sont applicables de droit, nonobstant toute voie légale de recours devant les juridictions compétentes.

## Section 2. La rémunération

**Accord 7 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du 1er oct. 2022.**

### **Article 1 : Grille de rémunération**

Niveaux	Échelons	Coefficients
Niveau 1	A	Le SMIC
	B	174
	C	180
	D	190
Niveau 2	A	190
	B	195
	C	200
Niveau 3	A	200
	B	210
	C	220
Niveau 4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250

Niveau 5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
Niveau 6	A	400
	B	420

## Article 2 : Positionnement dans la grille de rémunération

Le positionnement des salariés dans la grille de rémunération découle de leur classification, selon les critères définis à la section 1.

La grille fixe des planchers pour chaque niveau et échelon de classification.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés. Il veillera notamment au respect de l'égalité femme-homme.

## Article 3 : Valeur du point

Le salaire mensuel de base est égal au coefficient multiplié par une valeur de point.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation au moins une fois par an en vue de négocier la valeur du point.

## Article 4 : Voies de recours

Les voies de recours concernant l'application de la grille de rémunération sont identiques à celles concernant l'application de la grille de classification.

## **Section 3. La clause de sauvegarde**

Avenant no 3, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017 [ (note 1) ] :

Chaque salarié(e) doit pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle. Celle-ci peut prendre plusieurs formes, notamment :

- le suivi d'une formation préparant un changement d'emploi ;
- une modification de classification (de coefficient et/ou d'échelon et/ou de niveau).

Un(e) salarié(e) classé(e) aux niveaux 1 à 4 qui ne bénéficie pas de ces deux types d'évolution professionnelle se verra attribuer, dans certains cas, des points supplémentaires appelés « points de sauvegarde ».

### • Modalités d'attribution des « points de sauvegarde »

#### • Situation 1 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, dans les deux ans de présence effective ou assimilée comme telle suivant son embauche, d'une formation préparant un changement d'emploi et donnant la possibilité de préparer et de réussir le moment venu sa sortie de la Régie : attribution de 3 points supplémentaires de sauvegarde (3 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la formation proposée.

#### • Situation 2 :

Salarié(e) ayant validé une formation certifiante ou diplômante en vue de préparer un changement d'emploi, inscrite sur le plan de formation de la Régie, sans avoir bénéficié d'une modification de classification : si dans les trois ans suivant la validation de la formation, le/la salarié(e) est toujours au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui est attribué 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la modification de classification proposée.

#### • Situation 3 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, pendant quatre années consécutives (présence effective ou assimilée comme telle), ni d'une proposition écrite de formation, ni d'une modification de classification : attribution de 10 points supplémentaires de sauvegarde (10 points x valeur du point).

#### • Situation 4 :

Salarié(e) arrivé à l'échelon maximum de son niveau, n'ayant bénéficié ni d'une proposition écrite de formation, ni d'une modification de classification depuis 5 ans : attribution de 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points x valeur du point).

Un(e) salarié(e) ne pourra pas cumuler les points afférents aux situations 1 à 3, mais bénéficiera du nombre de points le plus élevé.

Le passage à l'échelon supérieur fait perdre l'attribution des points de sauvegarde acquis.

Toutefois dans le cas où le nombre de points du nouveau coefficient est inférieur au nombre de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde), le/la salarié(e) ne perdra que partiellement ses points de sauvegarde afin de ne pas voir sa rémunération diminuer.

Les points restants seront perdus dès que le coefficient atteindra le nombre de points de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde).

· Modalités de paiement

Les points de sauvegarde sont octroyés le mois civil suivant la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies. Ils apparaissent sur une ligne distincte du bulletin de paye.

## **Section 4. La classification des titulaires d'un CQP de Branche**

Avenant no 4, 17 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2017

### **Article 1 : Titulaire du CQP « Agent d'entretien et de proximité »**

<b>Classification</b>	<b>Prérogatives</b>
Le/la titulaire du CQP « Agent d'entretien et de proximité » est classé(e) au minimum au niveau 1 échelon C, en tant qu'opérateur(-trice) de quartier qualifié(e).	Le/la titulaire du CQP « Agent d'entretien et de proximité » réalise les activités suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>- Organisation de son travail ;</li><li>- Réalisation d'une prestation de nettoyage dans le respect des techniques adaptées ;</li><li>- Relation avec l'habitant, l'utilisateur, le client sur le lieu de déroulement de la prestation ;</li><li>- Prévention des risques et sécurité sur son poste ;</li><li>- Acquisition des compétences nécessaires à l'évolution professionnelle ;</li><li>- Collaboration avec les autres membres de l'équipe.</li></ul>

# Annexe III

## -

# Formation professionnelle

### **Accord du 17 décembre 2021**

(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature)

Vu l'accord collectif national professionnel Régies de quartier du 12 avril 1999 ; Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ; Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ; Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ; Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi du 5 septembre 2018 relative à la loi « Pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel »

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la Branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des Régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la formation et au développement des compétences et à la certification professionnelle (qualification) qui participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée plus large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

Le présent accord tient compte des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui tend à renforcer l'autonomie des personnes dans le champ de la formation.

Les Régies, au regard de leurs missions, accompagnent les salariés sur leurs projets de formation et favorisent l'accès de ces derniers à leurs droits.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les Régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds conventionnels, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la Branche.

L'opérateur de compétences désigné par la Branche pour l'ensemble des Régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, ainsi que pour le Comité National de Liaison des Régies de Quartier et entreprises et associations relevant du champ de « Convention collective nationale des Régies de quartier et de territoire » est l'Opérateur de Compétence (OPCO) de la Cohésion sociale dénommé Uniformation.

À ce titre, Uniformation aura notamment pour rôle de :

- Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- Accompagner la CPNEF dans ses travaux en fonction de ses besoins.
- Assurer un appui technique aux Branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du Code du Travail.
- Apporter un appui technique à la Branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
- Promouvoir la Formation En Situation de Travail (FEST) et la Formation Ouvertes et à Distance (FOAD) auprès des entreprises.
- Assurer les financements des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- Optimiser l'accès aux financements de la formation professionnelle et aux co-financements.
- D'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.
- De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 au sein des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les entreprises et associations et tous types de structures relevant du champ conventionnel de la Branche verseront à Uniformation les contributions conventionnelles stipulées dans le présent accord à la section 8.

## SECTION 1

### L'entretien professionnel

L'entretien professionnel mentionné dans la présente section est à distinguer de l'entretien annuel individuel indiqué en Article 4 de l'annexe II Grille de Classification. Ces deux types d'entretiens sont complémentaires et se déroulent pendant le temps de travail.

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les salariés seront informés lors de l'embauche des dispositions concernant l'entretien professionnel. Les salariés seront prévenus au minimum une semaine avant la date de l'entretien.

Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur et la Branche sont susceptibles de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du Travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du Travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation.  
Sont éligibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, toutes les actions de formation non obligatoires relevant des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail qui concourent au développement des compétences des salariés. Il s'agit notamment de celles prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail. Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.
- Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Abondement CPF :

Conformément aux dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsqu'au cours d'une période de 6 ans, si ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ». Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation est considérée comme obligatoire quand elle est prévue par un texte légal, réglementaire ou une convention internationale et qu'elle conditionne l'accès à l'activité.

Le caractère obligatoire s'apprécie en fonction des missions effectivement réalisées, certaines formations mises en œuvre dans les Régies correspondent à des besoins futurs et favorisent l'employabilité des personnes.

## SECTION 2

### Le compte personnel de formation (CPF)

#### Article 1

##### Dispositions générales

Le compte personnel de formation (CPF) est un « droit à la formation » unique attaché à la personne, acquis et mobilisable sur toute la durée de sa vie active.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF). L'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel.

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinancements externes pour des projets de formation. Le dispositif est accessible en ligne, sans intermédiation, géré par la caisse des dépôts et consignations (application mobile).

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève donc de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Le CPF est crédité en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon les modalités suivantes :

- 500 € / an plafonnés à 5000 € acquis sur 10 ans pour tous les salariés.
- 800 € / an plafonnés à 8000 € acquis sur 10 ans pour les salariés sans qualification (niveau 3 et infra de la nouvelle nomenclature) ou pour les personnes en situation de handicap.

Il est crédité de façon identique pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel justifiant d'une activité au moins égale à un « mi-temps ». Il est crédité au « prorata temporis » pour les salariés embauchés en CDD.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité.
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Congé d'adoption.
- Congé de présence parentale.
- Congé de proche aidant.
- Congé parental d'éducation.
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

##### Départ en formation

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation à l'employeur. S'il utilise son CPF pour suivre une formation hors temps de travail, il n'a pas à demander une telle autorisation. L'autorisation doit être demandée :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à six mois ;
- au minimum 120 jours avant si la formation est d'une durée d'au moins six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Lorsque l'employeur accepte la réalisation de l'action sur temps de travail, il doit continuer de rémunérer son salarié durant les formations suivies, sauf dispositions particulières du CPF de transition professionnelle.

## **Article 2**

### **CPF co-construit avec l'employeur**

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque Régie quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les Régies sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications ;
- l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes.

Les modalités d'abondement sont à déterminer dans le respect des dispositions légales. Abondement employeur collectif

Un employeur peut décider d'un abondement collectif pour l'ensemble de ses salariés. Abondement employeur projet individuel

Il est également rappelé et encouragé la possibilité de coconstruire un projet de formation avec une co-mobilisation du CPF et du plan de développement des compétences dans l'objectif d'un meilleur accès à la formation des salariés.

## **Article 3**

### **Abondement pour des publics et / ou formations spécifiques définis par la Branche**

Les partenaires sociaux rappellent également qu'ils pourront définir une politique conventionnelle de Branche en matière d'abondements et de co-financement du CPF.

Abondement par la Branche :

Une enveloppe financière dédiée pourra être constituée pour des projets spécifiques et / ou des publics spécifiques. Aussi, il est précisé qu'un abondement de Branche sera prévu pour garantir ce financement. En outre, la détermination des priorités et l'enveloppe budgétaire consacré seront précisés par voie d'avenant qui fera l'objet d'un suivi régulier.

Abondement par l'employeur :

Par ailleurs, un accord de Branche peut définir, parmi les actions de formation éligibles au CPF, celles pour lesquelles l'employeur est tenu de financer des abondements en droits complémentaires dans le cas où les droits inscrits sur le compte des salariés sont insuffisants.

Les modalités de ces abondements seront définies dans un accord dédié.

## **Article 4**

### **CPF de transition professionnelle / Projet de transition professionnelle (PTF)**

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) - Associations Transitions Pro (ATpro) de la région concernée.

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Des exceptions locales peuvent être apportées par les Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) - Associations Transitions Pro (ATpro) sur l'ancienneté exigée.

Droit de report de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté, néanmoins, l'employeur peut différer le congé :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée. Ordre de priorité des demandes non satisfaites

Les demandes de congés de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissant suivant :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 ;
- les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

## SECTION 3

### **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le bilan de compétences**

#### **Article 1**

#### **Conseil en évolution professionnelle**

Tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil est un service gratuit délivré par des organismes extérieurs à l'entreprise.

La liste de ces opérateurs ainsi qu'un dossier d'information est disponible sur le site de France compétences [www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)

## Objectif

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF. Le CEP est organisé autour de deux niveaux :
  - un 1<sup>er</sup> niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
  - un 2<sup>nd</sup> niveau de conseil : un accompagnement personnalisé.

## Modalités pratiques

Sur le site [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org) figurent de nombreuses informations expliquant l'intérêt et le fonctionnement du CEP. Ce site permet également à chaque personne de trouver le conseiller qui correspond à son profil.

Un affichage obligatoire de l'adresse du site internet sera prévu au sein de la Régie qui pourra éventuellement la compléter par la liste des contacts régionaux.

Par ailleurs, il est rappelé que le Conseiller en Insertion Professionnel (CIP) pourra, dans le cadre de sa mission d'accompagnement, diffuser cette information.

## Article 2

### Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet, avec un organisme extérieur à l'entreprise, aux salariés de faire le point, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord express et écrit du salarié.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec l'accord de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

#### Bilan de compétences par la mobilisation du plan de développement des compétences

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Cette convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

La formation peut se dérouler sur le temps de travail avec accord de l'employeur. S'il est réalisé hors temps de travail il doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 h par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

Le bilan de compétence peut être financé par le compte personnel de formation. Les conditions de réalisation (sur ou hors temps de travail), demandes d'autorisation et délais applicables sont alors ceux du Compte Personnel de Formation.

## SECTION 4

### Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Chaque structure, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Une formation peut se dérouler hors temps de travail mais doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 h par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

## SECTION 5

### Les dispositifs de formation en alternance

#### Article 1

#### Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH)
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les publics identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif et jusqu'à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Selon l'accord de Branche « Contrat de professionnalisation » applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Branche a décidé de porter le délai maximum à 24 mois pour les publics éligibles au dispositif et reste à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National de Certification Professionnelle (RNCP) ;
- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions légales.

Les taux de prise en charge sont fixés selon les dispositions légales, ils peuvent évoluer selon les décisions prises par la Branche et l'OPCO.

## **Article 2**

### **Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro A)**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation (actions de formation ou actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience)

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à 36 mois.

Selon l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de Branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir rapidement des négociations concernant un futur accord Pro A.

## **Article 3**

### **Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux personnes âgées de 16 à 29 au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

## **Article 4**

### **Fonction Tutorale pour l'alternance**

La Branche professionnelle des Régies de Quartier et de Territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la Branche s'engage en faveur du soutien et du développement de la fonction et de la valorisation de la fonction de tuteur.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps de préparation et d'accompagnement nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Les modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la Branche

La Branche encourage le recours au tutorat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Pour exercer la fonction de tuteur et/ou de maître d'apprentissage le salarié doit remplir au moins une des 2 conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par la personne accompagnée et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.

Ou

- Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée.

Il est rappelé que la fonction tutorale est obligatoire pour les dispositifs suivants :

- contrat de professionnalisation
- pro-A
- contrat d'apprentissage (maître d'apprentissage)

L'OPCO désigné par la Branche contribue au financement des coûts liés aux formations et à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises et associations.

Choix et missions du tuteur / maître d'apprentissage

Le tuteur est un salarié permanent des Régies de Quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s), les moyens de développer son autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuteur a pour missions, notamment de :

- participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels ;
- être une personne ressource pour le tuteuré ;
- participer au suivi et à l'évaluation de la formation le cas échéant.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de trois personnes au plus (ProA et Cpro) - 2 pour un CAPP. Il est désigné sur la base du volontariat, ses compétences sont évaluées par le responsable qui l'orientera le cas échéant vers la formation de tuteurs.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la Régie. Formation des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la Branche assurera la formation des tuteurs, au cours de la première année d'exercice.

Le CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier) pourra mettre en place une formation « Accueillir un nouveau salarié, accompagnement au tutorat » afin de les aider à remplir leurs missions. Valorisation financière de la fonction tutorale

L'employeur devra verser au tuteur (contrat de professionnalisation ou Pro-A) ou au maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une prime de tutorat correspondant à 7 points par personne tuteurée pendant la durée du tutorat (la valeur applicable au point est celle correspondante à l'année d'application).

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 3 salariés tuteurés par mois d'accompagnement.

## SECTION 6

### Modalités pédagogiques, accès à la formation

#### Article 1

##### Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail s'effectue dans le respect des dispositions applicables à toute action et nécessite :

1. l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
2. la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale
3. la mise en place de phases réflexives : Elles ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages. Elles sont distinctes des mises en situation de travail.
4. des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou terminent l'action.

Une formation réalisée selon la modalité pédagogique de l'AFEST est éligible aux financements de la formation professionnelle.

#### Article 2

##### Formation interne

La formation interne est ici entendue comme une action réalisée uniquement pour les salariés de l'entreprise et par un formateur lui-même salarié de l'entreprise. Sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité d'une action de formation professionnelle, sa prise en charge est possible en fonction des critères définis par l'OPCO.

Les partenaires sociaux encouragent à la réalisation de formations de formateurs occasionnels.

#### Article 3

##### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En application des dispositions de l'article L. 6313-4 du code du travail toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités associatives ou syndicales.

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE est accessible à tous les salariés qui totalisent au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associative...) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

- plan de Développement des Compétences ;
- pro-A (sous réserve de certification inscrite dans l'accord correspondant).
- CPF.

Dans ce dernier cas, les frais annexes feront l'objet d'un financement par la Régie.

Un accompagnement de la démarche VAE est fortement encouragée pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis. Les salariés peuvent s'adresser à leur employeur pour connaître les modalités de prise en charge d'un accompagnement à la VAE.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

Le dispositif d'accompagnement est limité à 72 heures pour les candidats à une certification de niveau 3 selon le cadre national des certifications professionnelles prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (Anciennement V).

## SECTION 7

### Le certificat de qualification professionnelle

La Branche des Régies de Quartier et de Territoire a affirmé sa volonté de développer des formations certifiantes par la création en 2016 d'un CQP de Branche Agent d'Entretien et de Proximité.

Les constats ayant conduit à la création du CQP :

- accéder aux parcours de formation sanctionnés par une certification ou un titre professionnel ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés des Régies ;
- favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la Branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des Régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la Branche. À travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la Régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La Branche souhaite promouvoir la création de Certificat de qualification professionnelle interbranche et de Certificat de qualification professionnelle de Branche et encourage les Régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

Certificat de qualification professionnelle interbranche

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la Branche des Régies de Quartier et de Territoire s'engage à favoriser la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres Branches.

Ainsi, la démarche de CQPI de la Branche vise notamment à répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'employabilité et la mobilité professionnelle inter-secteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- le développement de CQPI existants, le cas échéant ;
- la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres Branches professionnelles.

La création d'un CQP ou d'un CQPI relève de la compétence de la CPPNI, néanmoins celle-ci donne mandat à la CPNEF pour réaliser les travaux nécessaires et cette dernière rend compte à la CPPNI des travaux effectués.

La CPNEF est notamment compétente pour, l'élaboration, de référentiel Emploi Activités Compétences, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi. La CPNEF habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la Branche.

Les CQP de la Branche sont également accessibles par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La liste des CQP, validés par la Branche, est mise à jour régulièrement.

Certificat de qualification professionnelle de Branche Agent d'Entretien et de Proximité

Concernant le CQP Agent d'Entretien et de Proximité, la Branche certifie les parcours de formation avec le concours du CNLRQ.

Ainsi la CPNEF :

- assure le suivi et le renouvellement du CQP devant France Compétences ;
- habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la Branche ;
- promeut le développement de nouvelles sessions ;
- valide la composition des commissions d'examen et de jury ;
- délivre le Certificat de Qualification Professionnel.

## SECTION 8

### Taux de contribution conventionnelle

En complément de la contribution conventionnelle de 0.15 % telle que décrite dans l'article 5.2 du Titre V de la CCN, les Régies de + de 10 ETP versent à Uniformation une contribution conventionnelle complémentaire de 0,6 % de la MSB.

L'utilisation de cette contribution conventionnelle complémentaire de 0.6 % et les priorités de formation de la Branche sont définies dans une annexe spécifique révisable en fonction des travaux et besoins de la Branche.

## SECTION 9

### L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

#### Article 1

#### Objet de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la Branche.

L'Observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la Branche.

Par ses travaux, l'Observatoire alimente la réflexion des partenaires sociaux de la Branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la Branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'Observatoire constituent notamment un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

## Article 2

### Fonctionnement de l'OPMQ

L'Observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. La CPPNI valide le lancement de nouveaux travaux. Quand ils concernent la formation professionnelle, la CPPNI donne mandat à la CPNEF pour organiser, suivre et examiner les travaux. Le rapport et les conclusions sont transmises à la CPPNI pour décision.

Pour réaliser ses missions, l'Observatoire est notamment amené à :

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Uniformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

## SECTION 10

### Champ d'application, durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, ainsi que pour le Comité National de Liaison des Régies de Quartier et entreprises et associations relevant du champ de la convention collective des Régies de quartier et de Territoire, quel que soit leur effectif et le type de structure.

Cet accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, -10, -11, -13, -14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

# Avenant n° 9 du 18 novembre 2022

(Non étendu)

## Article 1

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2022 : 0,6 % versés par les Régie de plus de 10 ETP.

La Branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

0,4 % : Développement de la formation professionnelle continue destiné aux Plans de développement des compétences des Régies

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux Plans de développement des compétences des Régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les Régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les - de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets Plans de développement des compétences. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1500 € selon le niveau de contribution :

- Budget RQ =  $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$  ;
- Budget minimum de 1500.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du Budget Plan de développement des compétences :

- Envoi d'une demande de remboursement par les Régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- Application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- Possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- Effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## 0,2 % : Parcours de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la Régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de Branche ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- Actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- Actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;

- Permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- Complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- Actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- Formation d'éducateur canin ;
- Titre ETAI (encadrement technique des activités de l'insertion par l'activité économique et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- Envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- Prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- Prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- Dans la limite de d'un plafond de 3 500 € pour les Régies de - de 50 ETP et de 5 000 € pour les + de 50 ETP, la Régie peut faire plusieurs demandes ;
- Les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- Les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- Ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la Régie.

## **Article 2**

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

# Avenant n° 10 du 20 novembre 2023

(Non étendu)

## Article 1

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2024 : 0,6 % versés par les Régies de plus de 10 ETP.

La Branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

### **0,4 % : Développement de la formation professionnelle continue destiné aux Plans de développement des compétences des Régies**

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux Plans de développement des compétences des Régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les Régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les - de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets Plans de développement des compétences. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1500 € selon le niveau de contribution :

- Budget RQ =  $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$  ;
- Budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du Budget Plan de développement des compétences :

- Envoi d'une demande de remboursement par les Régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- Application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- Possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- Effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **0,2 % : Parcours de professionnalisation**

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la Régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de Branche ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- Actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;

- Actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- Permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- Complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- Actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- Formation d'éducateur canin ;
- Titre ETAI (encadrement technique des activités de l'insertion par l'activité économique et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- Envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- Prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- Prise en charge des frais annexes selon le barème Uniformation ;
- Dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour les Régies de - de 50 ETP et de 15 000 € pour les + de 50 ETP, la Régie peut faire plusieurs demandes ;
- Les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- Les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- Ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la Régie.

## **Article 2**

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

# Annexe IV

-

## Régime de remboursement complémentaire frais de soins de santé

Avenant no 2, 13 déc. 2013, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2014 Avenant no 1, 25 mai 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2016 Avenant no 2, 5 oct. 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019

Avenant 10 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante

Avenant 18 nov. 2021, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2022

Dans la présente annexe, les salariés des Régies de quartier seront désignés sous le vocable « participant » ; les employeurs, régies de quartier ou de territoire, le Comité National de Liaison des Régies de quartier (CNLRQ) et associations, sont désignés par le vocab « Régies ».

### 1 - Adhésion - affiliation

À compter de la date d'effet du présent régime, les « Régies » entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de la présente convention collective, doivent faire bénéficier les salariés définis au point 2 ci-dessous d'un régime de remboursement complémentaire respectant les conditions définies par la présente annexe. Ils doivent affilier l'ensemble de leurs salariés présents et futurs, à titre obligatoire, à un contrat d'assurance collective mettant en œuvre ce régime, sous réserve des cas de dispenses prévues ci-dessous.

## 2 - Bénéficiaires

Avenant no 1, 25 mai 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2016

(Avenant n° 1, 25 mai 2016, non étendu) Sont bénéficiaires du présent régime « remboursement de frais de soins de santé » obligatoire, tous les salariés relevant des « Régies » quelle que soit leur ancienneté.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'affiliation au présent régime « remboursement de frais de soins de santé », en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants.

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de moins de douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis à temps partiel (inférieur à un mi-temps) dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L 861.3 (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863.1 (ACS) et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit couvert à titre obligatoire, d'un régime de frais de soin de santé complémentaire collectif obligatoire ;

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés demandant expressément à être dispensé d'adhésion, avec mention du cas de dispense exacte correspondant à leur situation et prévue parmi les cas listés limitativement ci-dessus. L'employeur conserve les demandes de dispense des salariés concernés.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion est irrévocable et prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'être affiliés au régime de santé conventionnel lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

## 3 - Garanties - Limite des garanties

### 3-1 - Garanties

Avenant no 1, 25 mai 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2016 Avenant no 2, 5 oct. 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019

Avenant 10 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante

Les garanties du présent régime sont établies sur la base des dispositions générales et des bases de versement des prestations de la Sécurité sociale ainsi que des taxes, contributions et impositions de toute nature en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail / maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que certains actes et frais non pris en charge par ce régime qui sont expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

**(y compris les prestations versées par la Sécurité Sociale)**

Postes	Niveaux d'indemnisation
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité</b>	<b>Conventionné</b>
Frais de séjour	100% FR dans la limite de 500% de la BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	150% de la BR
Chambre particulière	50 euros par jour
Forfait hospitalier engagé	100% des frais réels par jour dans la limite de la réglementation en vigueur
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 euros par jour
Transport (accepté SS)	100% de la BR
Actes médicaux	
Généralistes	150% de la BR
Spécialistes	150% de la BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	150% de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), Actes d'échographie (ADE)	150% de la BR
Auxiliaires médicaux	150% de la BR

Analyses	150% de la BR
Pharmacie remboursée SS	100% de la BR
Pharmacie non remboursée SS · Contraception prescrite	Crédit par année civile de 30 € par bénéficiaire
Dentaire	
· Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)	100% de la BR
· Inlay simple, Onlay	100% de la BR
· Prothèses dentaires remboursées par la SS	200% de la BR
· Inlay core et inlays à clavettes	200% de la BR
· Orthodontie acceptée par la SS	200% de la BR
· Prothèses non remboursées par la SS	Crédit par année civile de 250€ par bénéficiaire
· Implants	Crédit par année civile de 250€ par bénéficiaire
· Parodontologie	Crédit par année civile de 150€ par bénéficiaire
Prothèses non dentaires (acceptées SS)	
· Prothèses auditives	200% de la BR
· Orthopédie & autres prothèses	100% de la BR
Optique	
· Monture Adulte	Crédit par année civile de 90 euros par bénéficiaire
· Monture Enfant	Crédit par année civile de 40 euros par bénéficiaire

<ul style="list-style-type: none"> <li>· Verres (limitation à 2 verres par année civile)</li> </ul>	Cf. grille optique ci-dessous
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lentilles acceptées par la SS</li> </ul>	Crédit par année civile de 100 euros par bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lentilles refusées ou jetables</li> </ul>	Crédit par année civile de 100 euros par bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kératotomie</li> </ul>	Crédit par année civile de 400€ par bénéficiaire
Actes de prévention	
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>· un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum.</li> <li>· les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge</li> </ul>	100% de la BR
Actes hors nomenclature	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acupuncture, chiropractie, ostéopathie.</li> </ul> Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée	Crédit par année civile de 60 euros par bénéficiaire
Définitions SS= Sécurité sociale ; BR= base de remboursement de la Sécurité sociale ; FR= frais réels ; RSS= remboursement sécurité sociale ; €= euros	

## Grille optique Adulte

Code	Nouveau code LPP Adulte	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
VA11	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De -6 à +6	50,00 €
VA12	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	50,00 €
VA13	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			<à -10 ou >à +10	50,00 €
VA21	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre<à 4	De -6 à +6	50,00 €
VA22	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			<à -6 et >à +6	50,00 €
VA23	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre>à 4	De -6 à +6	50,00 €
VA24	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			<à -6 et >à +6	50,00 €

VA31	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De -4 à +4	90,00 €
VA32	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			<à -4 ou >à +4	90,00 €
VA41	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	De -8 à +8	90,00 €
VA42	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			<à -8 ou >à +8	90,00 €

### Grille optique Enfant

Code	Nouveau code LPP Enfant	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
VE11	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De -6 à +6	30,00 €
VE12	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	30,00 €
VE13	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	30,00 €

VE21	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	30,00 €
VE22	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			<à -6 et >à +6	30,00 €
VE23	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre >à 4	De -6 à +6	30,00 €
VE24	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			<à -6 et >à +6	30,00 €
VE31	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De -4 à +4	30,00 €
VE32	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			<à -4 ou >à +4	30,00 €
VE41	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de-8à+8	30,00€
VE42	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			<à-8 ou>à+8	30,00€

(Avenant n° 1, 25 mai 2016, non étendu) Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

## Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveau d'indemnisation Conventionné et non conventionné	
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	500 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecins non adhérents CAS 150 % de la BR	Médecins adhérents CAS 170 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	50 € par jour	
Forfait hospitalière engagé	100 % FR par jour, limité au forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 € par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	Médecins non adhérents CAS 150 % de la BR	Médecins adhérents CAS 170 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)		
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses		

Actes médicaux non remboursés SS	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 400 € par année civile par bénéficiaire
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	100 % de la BR
Pharmacie non remboursée SS	
Contraception prescrite	de 30 € par année civile par bénéficiaire
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	200 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR
<b>Définitions</b> SS = Sécurité sociale ; BR : base de remboursement de la sécurité sociale ; FR : frais réels ; RSS : remboursement sécurité sociale	

### Soins et prothèses dentaires

Nature des frais	Niveau d'indemnisation Conventionné et non conventionné
Inlay core et inlay à clavettes	
Dentaire remboursé SS	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlays simples, onlays	
Prothèses dentaires	200 % de la BR
Orthodontie	

Dentaire non remboursé SS	
Prothèses dentaires <sup>1</sup>	Crédit de 250 € par année civile par bénéficiaire
Implants dentaires <sup>2</sup>	Crédit de 250 € par année civile par bénéficiaire
Parodontologie	Crédit de 150 € par année civile par bénéficiaire
<p><b>Définitions</b></p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p><sup>1</sup> La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;</li> <li>- Prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;</li> <li>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> <p><sup>2</sup> La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>	

## Equipelement optique

Nature des frais	Niveau d'indemnisation Conventiionné et non conventiionné
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition de précédent équipement.</p>	
Monture adulte	RSS + crédit de 90 €
Monture enfant (si affilié au régime conventiionnel facultatif)	RSS + crédit de 40 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 100 € par année civile par bénéficiaire

Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € par année civile par bénéficiaire
<b>Définitions</b> BR : base de remboursement de la sécurité sociale ; RSS : remboursement sécurité sociale.	

Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
Grille optique Adulte (≥ 18 ans)				
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	50 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De -6,25 à 10 ou de + 6,25 à + 10	55 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	55 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	50 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté			Cylindre > à 4	De - 6 à + 6
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté		< à - 6 et > à + 6		55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	90 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 et > à + 4	90 €

2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	90 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 et > à + 8	90 €
Grille optique Enfant (< 18 ans)				
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 > à + 10	80 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	30 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	80 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	80 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	80 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	< à - 4 et > à + 4			80 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Tout cylindre		De - 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 et > à + 8	80 €

## Autres garanties

Nature des frais	Niveau d'indemnisation Conventionné et non conventionné
Actes de prévention (conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005)	
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : - un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum - les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et de quel que soit l'âge	100 % de la BR
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	par année civile de 60 € par bénéficiaire
<b>Définitions</b> BR : base de remboursement de la sécurité sociale	

## (Avenant n° 2, 5 oct. 2018, non étendu) - Tableau des garanties

Nature des Garanties	Niveau d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale ou d'éventuels organismes complémentaires	
	Conventionné et non conventionné	
	Médecins non adhérents DTPM	Médecins adhérents DTPM
Actes médicaux		
Consultation/Visite Généraliste Conventionné	150 % BR	170 % BR
Consultation/Visite Spécialiste Conventionné	150 % BR	170 % BR

Actes Techniques Médicaux et Chirurgie Conventionné	150 % BR	170 % BR
Actes d'Imagerie Médicale et Échographie Conventionné	150 % BR	170 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	
Analyses et Examens Biologie	150 % BR	
Hospitalisation médicale chirurgicale y compris maternité		
Frais de séjour conventionné	500 % BR	
Honoraires médicaux, chirurgicaux et obstétriques	150 % BR	170 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR par jour limité au forfait réglementaire en vigueur	
Autres honoraires	150 % BR	170 % BR
Chambre particulière	50 € par jour	
Frais accompagnant (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 € par jour	
Pharmacie		
Pharmacie	100 % BR	
Contraceptif prescrit et non remboursé	Crédit de 30 € par année civile par bénéficiaire	
Dentaire		
Soins	100 % BR	
Inlay et Onlay simple	100 % BR	
Prothèse prise en charge par la S.s. Y compris inlays / Onlays core à clavettes	200 % BR	

Prothèse non prise en charge par la S.s. (1)	Crédit de 250 € par année civile par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la S.s.	300 % BR
Orthodontie non prise en charge par la S.s. Jusqu'au 18 ans (Base TO 90 / Semestre)	200 % BRR
Parodontologie et prothèses provisoires (amovibles ou non)	Crédit de 150 € par année civile par bénéficiaire
Implantologie (implants et actes connexes, hors couronne sur implant) (2)	Crédit de 250 € par année civile par bénéficiaire
Autres prescriptions	
Orthopédie	100 % BR
Prothèses médicales et appareillage	100 % BR
Audio Prothèse	200 % BR
Frais de Transport	100 % BR
Ostéopathie, chiropractie, Acupuncture (praticiens habilités)	Crédit de 60 € par année civile par bénéficiaire
Acte de prévention visé par l'arrêté du 29 septembre 2005	100 % BR
Optique	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, s'applique par période de deux ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée où il s'applique par période d'un an	
Monture adulte	rss + crédit de 90 € par bénéficiaire
Monture enfant (si affilié au régime conventionnel facultatif)	rss + crédit de 40 € par an et par bénéficiaire

Verres	100 % BR + montant de la grille optique
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS	Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Kératotomie	400 € par année civile et par bénéficiaire

#### Définitions

SS : Sécurité sociale

BR : base de remboursement de la sécurité sociale BRR : base de remboursement reconstituée

FR : Frais réel

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

RSS : remboursement sécurité sociale

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- Prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel,

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne),

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

#### (4) Grille optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, s'applique par période de deux ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée où il s'applique par période d'un an					
Adulte (> ou =18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre	
2203240 : verre	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	50 €	
blanc 2287916 : verre teinté					
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	55 €	
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	55 €	
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté			Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	50 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté				< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté			Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté				< à - 6 et > à + 6	55 €

2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	90 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	90 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	90 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	/ Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	80 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	30 €

2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	80 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	80 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	80 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	80 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	80 €

(Avenant 10 janv. 2020, non étendu) Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

**Abréviations :**

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ = Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

<b>Hospitalisation</b>			
<b>Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité</b>		<b>Niveaux d'indemnisation</b>	
		<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Frais de séjour		500 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	170 % BR	
	Non adhérents DPTM :	150 % BR	
Chambre particulière		50 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 € par jour	

<b>Transport</b>	
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveaux d'indemnisation</b>
Transport remboursé SS	100 % BR

<b>Soins courants</b>		
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveaux d'indemnisation</b>	
	<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	170 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	170 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	170 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	170 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		Crédit de 60 € par année civile

Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR
Médicaments	
- remboursés SS	100 % BR
- non remboursés SS	
Contraception	Crédit de 30 € par année civile
Pharmacie (hors médicaments) :	
- remboursée SS	100 % BR
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR

<b>Aides auditives</b>		
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveaux d'indemnisation</b>	
	<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	200 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(*)	100 % BR	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Équipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	200 % BR (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	120 % BR (****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(*)	100 % BR	
(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.		

(\*\*\*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(\*\*\*\*) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

<b>Dentaire</b>		
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveaux d'indemnisation</b>	
	<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	200 % BR	

Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	300 % BR
Actes dentaires non remboursés SS	
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	Crédit de 250 € par année civile
Parodontologie	Crédit de 150 € par année civile
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 250 € par année civile
Orthodontie jusqu'aux 18 ans du bénéficiaire	387 € par semestre
<p>(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.  (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.  (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.</p>	

<b>Optique</b>		
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveaux d'indemnisation</b>	
	<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)		
Verres de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	90 €	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (**)	40 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	montants indiqués dans la grille optique ci- après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		

Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, par l'opticien- lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 € par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 400 € par année civile
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du "100 % santé", tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement : La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du</p> <p>Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p>	

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
  - glaucome ;
  - hypertension intraoculaire isolée ;
  - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
  - rétinopathie diabétique ;
  - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
  - cataracte évolutive à composante réfractive ;
  - tumeurs oculaires et palpébrales ;
  - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
  - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
  - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
  - kératocône évolutif ;
  - kératopathies évolutives ;
  - dystrophie cornéenne ;
  - amblyopie ;
  - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

### Grille optique « verres de classe B »

Verres unifocaux / multifocaux / progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	50 €	30 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	55 €	80 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	50 €	30 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	50 €	30 €
		SPH > 0 et S > + 6	55 €	80 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	55 €	80 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	55 €	80 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	90 €	80 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	90 €	80 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	80 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	90 €	80 €

		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	90 €	80 €
		SPH > 0 et S > + 8	90 €	80 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	90 €	80 €
(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.				

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

### 3-2 - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.
- La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité sociale,
- déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,
- engagés hors de France.
- Si la caisse de Sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le régime sur la base de remboursement utilisée par la Sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime,
- non remboursés par les régimes de base de la Sécurité sociale,
- ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties et dans la limite des montants indiqués,
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires,
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à entente préalable de la Sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la Sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de ta santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de Sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garanties exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garanties concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité sociale.

### **3-3 - Plafond des remboursements**

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

## **4 - Maintien des garanties**

### **4-1 - En cas de suspension du contrat de travail**

Le régime et les cotisations salariale et patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

### **4-2 - Dispositif de portabilité**

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, que les partenaires sociaux choisissent d'appliquer dès la signature du présent avenant, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties définies au présent avenant, dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient à la date de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 6 du présent régime. Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien à compter de la date de cessation de son contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le dernier employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, appréciée en mois entier, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés en activité (modification du niveau des prestations...) pendant la période de maintien des droits, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

## 5 - Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité prévu par l'article 4.2 ci-dessus.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «Loi Evin») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Pour ce faire, l'ancien salarié souhaitant bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « Loi Evin ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, doit demander le maintien de la garantie santé à titre individuel, soit dans les 6 mois à compter du départ de l'entreprise, soit, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mois maximum).

Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus pendant une période minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article susvisés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

## 6 - Cotisations

Avenant 18 nov. 2021, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2022, **modifié par avenant du 18 avril 2024, applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2024. (Voir tableau encadré bas paragraphe 6).**

Les cotisations définies ci-après sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties et/ou des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale	1,33% PMSS (*)
Salarié relevant du régime local Alsace Moselle	0,79% PMSS (*)
(*) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur.	

(Avenant 18 nov. 2021, non étendu)

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,38 % PMSS
Salarié relevant du régime local Alsace Moselle	0,82 % PMSS

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la cotisation sera revue avec la Commission Paritaire sur la base du ratio Sinistre sur Prime prévisionnel de l'année N-1 et de l'intégration de la dérive médicale (sur la base de l'indice CMT) estimée pour l'année N.

L'indice CMT (Consommation Médicale Totale) pris en compte correspond à la progression en valeur de la consommation de soins et de biens médicaux au titre de l'exercice clos précédent celui de l'indexation appliquée. Cet indice est publié dans le rapport annuel des comptes de la santé communiqués par le ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité et le ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes Handicapées.

La répartition de la cotisation sera de 50% pour l'employeur et de 50% pour le salarié.

## **Avenant applicable au 1er juillet 2024**

### **Article 1 - Indexation des cotisations**

Les partenaires sociaux décident d'augmenter les cotisations pour les salariés, les ayants droit et les accueils de 2,60%.

Par conséquent, l'article 6 de l'annexe IV à la Convention collective des Régies de quartier est modifié comme suit :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,42% PMSS
Salarié relevant du régime local Alsace Moselle	0,84% PMSS

### **Article 2 - Date d'effet, durée et dépôt de l'avenant**

Le présent avenant à l'annexe IV de la Convention collective est conclu à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2024 à durée indéterminée.

## 7 - Organismes assureurs

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires font confiance aux organismes assureurs suivants pour proposer un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de la présente annexe :

- AG2R La Mondiale
- AESIO mutuelle.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

## 8 - Commission Paritaire Nationale de gestion et de suivi du régime de frais de santé

Le présent article étend la compétence de la Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance mentionnée par l'article 6.2 de la convention collective au suivi du présent régime de frais de soins de santé.

La commission paritaire nationale s'engage à favoriser l'adhésion la plus large possible au régime ci-dessus décrit afin de maintenir l'attractivité et la pérennité du régime.

### 8-1 - Attributions de la commission pour la gestion et le suivi de régime de frais de santé

- Propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de frais de soin de santé
- Étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de frais de santé
- Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile
- Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime
- Assure le suivi du bon fonctionnement du régime

### 8-2 - Composition

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants du syndicat employeurs titulaires et suppléants.

### 8-3 - Fonctionnement

Cette commission se réunit, à minima deux fois par an, et à la demande de l'un des membres.

# SALAIRES

(Voir Annexe II Classification)

## Avenant n° 2 du 17 octobre 2016

(Voir « Textes complémentaires », « Classification et rémunération », Avenant n° 2 du 17 octobre 2016)

**Nouvelle décision unilatérale des employeurs du 1<sup>er</sup> janvier 2025, page 130.**

## Recommandation patronale du SERQ du 8 janvier 2021

Objet : Revalorisation du point dans la Branche des Régies de Quartier et de Territoire. Madame, Monsieur,

Les négociations salariales au niveau de la Branche pour l'année 2021 ont eu lieu le 22 décembre 2020 lors de la dernière Commission Paritaire de Négociation Collective (CPNN).

Le SERQ a proposé une augmentation de 1 % de la valeur du point, jugée insuffisante par les Organisations Syndicales présentes. Conscient des difficultés économiques rencontrées par de nombreuses Régies, le SERQ, a estimé que cette revalorisation de 1 % était raisonnable eu égard au contexte économique de certaines Régies et qu'une augmentation plus importante risquait d'aggraver la situation de ces dernières.

Aucun accord ne pouvant être trouvé avec les Organisations Syndicales, le SERQ émet une recommandation patronale pour l'année 2021 : la valeur du point augmentera de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 passant ainsi à 9.54 € (9.5344 arrondis à l'unité supérieure 9.54 €).

Nous vous rappelons que la présente recommandation s'applique à l'ensemble des Régies de quartier et de territoire. Le SMIC vient, quant à lui, d'être augmenté de 0.99 % pour atteindre 1 554,58 € (10.25 €/h) sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. C'est ce que prévoit le décret du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Vous trouverez ci-dessous le tableau reprenant le salaire plancher de chaque niveau-échelon.

Vous en souhaitant bonne réception et je vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, nos sincères salutations et nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Application au 1 <sup>er</sup> janvier 2021		Valeur du point : 9.54	
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mensuel Brut de base pour 151 h 67
Niveau 1	A	160	1 526 <sup>1</sup>
	B	170	1 622
	C	180	1 717
	D	190	1 813
Niveau 2	A	190	1 813
	B	195	1 860
	C	200	1 908
Niveau 3	A	200	1 908
	B	210	2 003
	C	220	2 099
Niveau 4	A	220	2 099
	B	230	2 194
	C	240	2 290
	D	250	2 385
Niveau 5	A	280	2 671
	B	310	2 957
	C	340	3 244
	D	370	3 530
Niveau 6	A	400	3 816
	B	420	4 007

<sup>1</sup> Application du SMIC si plus favorable

# Accord du 7 octobre 2022

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2022)

## Préambule

Les partenaires sociaux, conscient de l'urgence sociale de revaloriser les salaires pour faire face à la flambée inflationniste, aux augmentations successives du SMIC en janvier, mai et août et à l'augmentation des prix, ont décidés lors de la réunion extraordinaire de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 7 octobre 2022 de proposer une augmentation de la valeur du point et des modifications sur les premiers coefficients de la grille de rémunération de la convention collective, afin de préserver le pouvoir d'achat des salaires les plus bas.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Régies de Quartier, de Territoire, du Mouvement des Régies, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre-Mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des Régies.

## Article 2

### Valeur du point et prise d'effet

La valeur du point est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2022 de 3,2 %, soit une augmentation de 5,2 % à compter du second semestre 2022, portant ainsi la valeur du point à 10,04 €.

## Article 3

### Application

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 avec rattrapage sur 4 mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## Article 4

### Autres modifications au niveau des minima de Branche

Constatant que les coefficients 160 et 170 de la grille de rémunération de la CCN, après la nouvelle revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022, sont inférieurs à la valeur horaire et mensuel du SMIC, les partenaires sociaux se sont accordés sur une modification des deux premiers coefficients de la grille des rémunérations, à savoir les coefficients 160 et 170.

Le coefficient 160 sera supprimé et l'on stipulera que le salaire d'entrée dans une Régie de Quartier c'est le SMIC (applicable pour les salariés en insertion, donc en CDDI et tous contrats aidés, pour les salariés en CDI ou CDD sans qualifications). Le coefficient 170 sera supprimé et remplacé par un coefficient 174, soit un salaire de 1747 €.

Le coefficient 180 reste inchangé. Il correspond à un salaire de 1807 €.

Les coefficients 190 et suivants seront augmentés de 3,2 % et les salaires correspondants calculés par l'application de la nouvelle valeur du point d'indice à 10,04 €.

## Article 5

### Modifications des dispositions conventionnelles

Le présent accord modifie l'annexe 2 Section 2 Article 1 de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier et de Territoire (IDCC n° 3155) en ce qu'il supprime le coefficient 160 (Niveau 1 - échelon A) en le substituant au SMIC en vigueur et substitue au coefficient 170 (Niveau 1 - échelon B) le coefficient 174.

(Voir CCN du 2 avril 2012, Annexe. 2, Section 2, art. 1er)

## Article 6

### Grille des rémunérations modifiée et applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022

Application au 1 <sup>er</sup> juillet 2022		Valeur du point : 10.04	
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mensuel Brut de base pour 151 h 67
Niveau 1	A	Le SMIC	1 678,95
	B	174	1 747
	C	180	1 807
	D	190	1 908
Niveau 2	A	190	1 908
	B	195	1 958
	C	200	2 008
Niveau 3	A	200	2 008
	B	210	2 108
	C	220	2 209
Niveau 4	A	220	2 209
	B	230	2 309
	C	240	2 410
	D	250	2 510
Niveau 5	A	280	2 811
	B	310	3 112
	C	340	3 414
	D	370	3 715
Niveau 6	A	400	4 016
	B	420	4 217

## Article 7

### Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent via l'activation d'une clause de revoyure, à réunir dans les plus brefs délais une CPPNI extraordinaire dès lors qu'une évolution du contexte économique (SMIC - Inflation) intervient, susceptible d'avoir un impact direct sur le pouvoir d'achat des salariés.

## Article 8

### Modalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

# Recommandation patronale du SERQ du 7 mars 2023

Objet : Revalorisation du point d'indice dans la Branche des Régies de Quartier et de Territoire.

Madame, Monsieur,

Les négociations salariales au niveau de la Branche pour l'année 2023 ont eu lieu dès le 13 décembre 2022 lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Elles se sont poursuivies le 14 février 2022 dans le cadre de la CPPNI.

Le SERQ a proposé une augmentation de 1 % de la valeur du point applicable au 1<sup>er</sup> mars 2023 avec une clause de revoyure au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Cette proposition de revalorisation a été jugée insuffisante par les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche.

Conscient des difficultés économiques rencontrées par de nombreuses Régies résultant :

- d'une incertitude du modèle économique actuel des Régies, d'une absence de réponse sérieuse par l'État,
- d'une nécessaire revalorisation des prix dans les marchés publics, des pertes des marchés subies,
- des contraintes liées à l'inflation des fluides, énergies et dépenses de fonctionnement courantes.

Le SERQ, a estimé que cette revalorisation de 1 % était raisonnable eu égard aux deux revalorisations intervenues en 2022 atteignant 5,2 %.

Pour le moment, aucun accord ne pouvant être trouvé avec les Organisations Syndicales, le SERQ, afin de ne pas pénaliser les salariés de la Branche, émet une recommandation patronale pour l'année 2023 : la valeur du point augmentera de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> mars passant ainsi à 10.14 €.

Nous vous rappelons que la présente recommandation s'applique à l'ensemble des Régies de quartier et de territoire ainsi qu'aux associations en Préfiguration.

La nouvelle grille de rémunération devra s'appliquer sur les salaires du mois de mars.

Cette recommandation patronale minimale n'est pas limitative et permet à chaque Régie, en fonction de ses possibilités, de procéder à une augmentation plus favorable.

Le SMIC a été, quant à lui, augmenté de 1.81 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour atteindre 1 709,28 € (11.27 €/h) sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. C'est ce que prévoit le décret n° 2022- 1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Vous trouverez ci-dessous le tableau reprenant le salaire plancher de chaque niveau-échelon.

Vous en souhaitant bonne réception et je vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

<b>Application au 1<sup>er</sup> mars 2023</b>	<b>Valeur du point : 10.14</b>		
<b>Niveaux</b>	<b>Échelons</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Salaire mensuel Brut de base pour 151 h 67</b>
Niveau 1	A	Le SMIC	1 709 € 28
	B	174	1 764
	C	180	1 825
	D	190	1 927
Niveau 2	A	190	1 927
	B	195	1 977
	C	200	2 028
Niveau 3	A	200	2 028
	B	210	2 129
	C	220	2 231
Niveau 4	A	220	2 231
	B	230	2 332
	C	240	2 434
	D	250	2 535
Niveau 5	A	280	2 839
	B	310	3 143
	C	340	3 448
	D	370	3 752
Niveau 6	A	400	4 056
	B	420	4 259

**NEGOCIATIONS SALARIALES DECISION UNILATERALE DE LA BRANCHE  
APPLICABLE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 sur la revalorisation du point d'indice dans la  
Branche des Régies de Quartier et de Territoire**

Madame, Monsieur,

Les négociations salariales au niveau de la Branche pour l'année 2024 se sont ouvertes le 24 octobre 2023 et se sont poursuivies lors de la CPPNI du 8 décembre dernier.

Les négociations avaient pour particularité cette année de ne pas se contenter exclusivement d'une décision sur la réévaluation du point d'indice conventionnel mais impliquaient également d'autres arbitrages, et non des moindres, autour des régimes de Complémentaire Santé et de Prévoyance (vous trouverez en annexe de la présente les arbitrages en question).

Des négociations demeurent encore en cours avec les Organisations Syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche. Afin d'apprécier les conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salarié.es des Régies, les administrateurs du SERQ, membres de la CPPNI, ont pris en compte dans leur décision, le SMIC qui a été revalorisé de 1,13% au 1er janvier 2024. Ils ont également considéré les éléments suivants :

- Les revalorisations du point intervenues en 2022 à hauteur de 5,2% avec une inflation du même ordre. Le SMIC quant à lui a évolué en 2022 de 5,56% soit un écart valeur du point/SMIC de 0,36% ;
- **La double évolution du point d'indice intervenue en 2023 avec une 1ère revalorisation en mars à hauteur de 1% portant la valeur du point à 10,14€ puis une seconde évolution de 2,2% portant ainsi la valeur du point à 10,36€** ce qui a permis de limiter modestement les effets de l'inflation sans pouvoir la rattraper (écart point/ SMIC de 0.83 %).

En effet, l'inflation écoulée entre novembre 2022 et novembre 2023 est évaluée 3,4% avec une perspective d'évolution en fin d'année qui pourrait atteindre 4%, sans grande certitude à ce stade.

Conscient de la nécessité de réévaluer les plus bas salaires de la grille conventionnelle des rémunérations mais également attentif à la fragilité économique et financière rencontrée par un quart des Régies, selon le déclaratif de l'enquête Oscar, les administrateurs du SERQ ont proposé une augmentation jugée raisonnable et absorbable par l'ensemble des Régies de 1,5% de la valeur du point à l'aune des différents indicateurs susvisés.

Ils ont également pris en compte les résultats de l'enquête Flash n°1 du Serq diligentée en décembre auprès des adhérents du Serq pour fonder leur décision (le support est disponible dans le mail pour consultation et information).

**La valeur du point d'indice est ainsi portée à 10,52 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Aucun accord n'ayant pu être trouvé avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) qui ont présentées une position commune de revalorisation à hauteur de 6%, le SERQ émet une décision unilatérale pour l'année 2024 afin de ne pas pénaliser les salariés de la Branche.

Les OSR n'ont pas décorrélié les sujets de la revalorisation du point et les arbitrages attendues en Santé et Prévoyance pour se positionner. Nous vous rappelons que la présente décision est pourvue d'une force obligatoire et s'applique à l'ensemble des Régies de Quartier et de Territoire ainsi qu'aux associations en Préfiguration.

Elle n'est pas limitative et permet à chaque Régie, en fonction de ses possibilités, de procéder à une

augmentation plus favorable. La nouvelle grille de rémunération ci-après devra s'appliquer sur les salaires du mois de janvier 2024.

Vous en souhaitant bonne réception et je vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Pierre TREGUIER  
Président du SERQ



APPLICATION AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2024		Valeur du point : 10,52€	
Niveaux	Echelons	Coefficients	Salaire mensuel Brut de base pour 151h67
Niveau 1	A	Coefficient et salaire d'entrée : valeur du SMIC	1 766,92€
	B	174	1830€
	C	180	1894€
	D	190	1999€
Niveau 2	A	190	1999€
	B	195	2051€
	C	200	2104€
Niveau 3	A	200	2104€
	B	210	2209€
	C	220	2314€
Niveau 4	A	220	2314€
	B	230	2420€
	C	240	2525€
	D	250	2630€
Niveau 5	A	280	2946€
	B	310	3261€
	C	340	3577€
	D	370	3892€
Niveau 6	A	400	4208€
	B	420	4418€

Paris, le 17 janvier 2025

## **NEGOCIATIONS SALARIALES DECISION UNILATERALE DE LA BRANCHE APPLICABLE AU 1ER JANVIER 2025 sur la revalorisation du point d'indice dans la Branche des Régies de Quartier et de Territoire**

Madame, Monsieur,

Les négociations salariales au niveau de la Branche pour l'année 2025 se sont ouvertes à l'occasion de la CPPNI du 17 décembre dernier dans un contexte particulier lié à des arbitrages en Santé et des annonces d'augmentation prévisible des cotisations en raison d'une inflation Santé qui ne cesse d'augmenter.

Comme vous le savez, le Serq a pris la décision de mandater un Cabinet en Actuariat en vue de réaliser des audits à la fois sur les comptes Santé et Prévoyance. Face aux préconisations de nos assureurs en Santé qui table sur une augmentation de **+7,5 %** pour garantir l'équilibre du régime, nous avons mis en avant le principe de prudence afin de reporter toute décision d'augmentation aux conclusions du Cabinet qui interviendront entre juin et juillet 2025 pour la Santé et fin d'année pour la Prévoyance.

Afin d'apprécier les conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salarié.es des Régies, les administrateurs du SERQ, membres de la CPPNI, ont pris en compte dans leur décision, le SMIC qui a été revalorisé de 2 % au 1<sup>er</sup> novembre 2024. Ils ont également considéré les éléments suivants :

- **L'inflation prévisible de la fin d'année qui devrait atteindre 2,2% selon l'Insee (sous réserve).**
- **Le contexte économique tendu pour les SIAE principalement lié :**
  - aux coupes budgétaires qui impactent nécessairement le secteur de l'économie sociale et solidaire ;
  - à la faible latitude de négociation pour les Régies de Quartier et de Territoire dans la révision des prix des marchés qui ne s'alignent pas sur l'évolution de l'inflation ;
  - à la diminution prévisible des financements IAE participant à la fragilité du modèle et à la baisse des dotations publiques liée à la politique de la ville.

Conscient de la nécessité de réévaluer les plus bas salaires de la grille conventionnelle des rémunérations, de l'enjeu lié à la nécessaire attractivité des rémunérations sur les autres paliers de la grille tout en étant attentif à la fragilité économique et financière rencontrée par de nombreuses Régies, les administrateurs du SERQ ont proposé une augmentation jugée raisonnable et absorbable par l'ensemble des Régies de **1,5% de la valeur du point tenant compte de simulations d'impacts travaillées par le Pôle Appui et Développement du Mouvement des Régies**. Ils ont également pris en compte les résultats de l'enquête Flash n°2 du Serq diligentée en octobre 2024 auprès des adhérents du Serq pour fonder leur décision qui conforte ce **pourcentage souhaité de revalorisation** (*le support est disponible dans le mail pour consultation et information*).

**La valeur du point d'indice est ainsi portée à 10,68 € à compter du 1er janvier 2025.**

Aucun accord n'ayant pu être trouvé avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) qui ont présentées **une position commune de revalorisation à hauteur de 6 %**, le SERQ émet **une décision unilatérale pour l'année 2025 afin de ne pas pénaliser les salariés de la Branche. Les OSR n'ont pas décorrélé les sujets de la revalorisation du point et les arbitrages attendues en Santé pour justifier ce positionnement.**

Nous vous rappelons que **la présente décision est pourvue d'une force obligatoire et s'applique à l'ensemble des Régies de Quartier et de Territoire ainsi qu'aux Associations en Préfiguration. Elle n'est pas limitative et permet à chaque Régie, en fonction de ses possibilités, de procéder à une augmentation plus favorable.** La nouvelle grille de rémunération ci-après devra s'appliquer **sur les salaires du mois de janvier 2025.**

Vous en souhaitant bonne réception et je vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Pierre TREGUIER  
Président du SERQ



APPLICATION AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2025		Valeur du point : 10,68€	
Niveaux	Echelons	Coefficients	Salaire mensuel Brut de base pour 151h67
Niveau 1	A	Coefficient et salaire d'entrée : valeur du SMIC	1 801,80€
	B	174	1 858 €
	C	180	1 922 €
	D	190	2 029 €
Niveau 2	A	190	2 029 €
	B	195	2 083 €
	C	200	2 136 €
Niveau 3	A	200	2 136 €
	B	210	2 243 €
	C	220	2 350 €
Niveau 4	A	220	2 350 €
	B	230	2 456 €
	C	240	2 563 €
	D	250	2 670 €
Niveau 5	A	280	2 990 €
	B	310	3 311 €
	C	340	3 631 €
	D	370	3 952 €
Niveau 6	A	400	4 272 €
	B	420	4 486 €

# **Textes complémentaires**

# Champ d'application

## Accord du 19 octobre 2009

(Étendu par arr. 25 janv. 2011, JO 12 févr.)

### Article 1

#### Définition du champ d'application

La préface autorisée de l'Accord Collectif National Professionnel des Régies de quartier rappelle que le dispositif Régies de quartier et de Territoire résulte d'une volonté de partenariat local qui s'inscrit dans les logiques de l'économie sociale et solidaire :

- Intervenant sur un territoire donné (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers, d'une commune ou d'une communauté de communes...), elle vise à améliorer les modes de gestion des espaces publics en les combinant avec un mode de gestion sociale qui donne la priorité à la participation directe des habitants, que ce soit comme salariés ou comme acteurs sociaux.
- avec sur ce territoire des problématiques économiques et d'exclusion sociale.
- avec pour but fondamental, la recréation de lien social et de citoyenneté.

Et dont les activités concrètes résultent d'une réflexion et d'une mise en œuvre qui privilégient la dimension collective (participation des habitants, des élus de la collectivité, des organismes de logements et de tout acteur local).

La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux et/ou à l'insertion professionnelle exprimés par ses habitants, comme le rappelle le préambule de l'Accord Collectif précité, il est donc impossible de définir une activité technique dominante pouvant conditionner l'application d'une Convention Collective de Branche sectorielle.

La participation des habitants, l'accès à la citoyenneté et la création d'activités d'utilité sociale confirment la Régie de quartier et de Territoire comme un moyen de développement d'une économie du local et de requalification des quartiers et des territoires.

Les Régies de quartier et de Territoire sont une réponse originale et efficace. Elles se singularisent en contribuant à recréer, à réorganiser et revitaliser le territoire à partir d'activités de proximité répondant aux vrais besoins de la population.

La présente convention collective est applicable à l'ensemble des personnels des Régies de quartier, de territoire et des associations œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent. Elle s'applique également au personnel du CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de quartier).

### Article 2

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants à venir.

# Classification et rémunération

## Avenant n° 2 du 17 octobre 2016

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017)

### Article 1

#### Révision de l'annexe II

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les partenaires sociaux décident de réviser dans son ensemble l'annexe II de la convention collective.

L'annexe II est renommée « classification et rémunération ».

Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé via quatre avenants :

- Le présent avenant rédigeant le préambule de l'annexe puis relatif à la classification (section 1 de l'annexe II) ;
- L'avenant n° 2 à l'annexe II relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;
- L'avenant n° 3 à l'annexe II relatif à la clause de sauvegarde (section 3 de l'annexe II) ;
- L'avenant n° 4 à l'annexe II relatif à la classification des titulaires d'un CQP de Branche (section 4 de l'annexe II).

### Article 2

(Voir l'Annexe II Classification et rémunération)

### Article 3

#### Mise en œuvre de la section 2

##### Principes généraux

La révision de la grille de rémunération pouvant avoir un impact sur la rémunération actuelle des salariés, l'employeur devra étudier individuellement le cas de chaque salarié, en veillant au respect du principe de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme.

Les institutions représentatives du personnel devront être associés à cette vérification.

L'éventuel repositionnement du salarié dans la grille de rémunération ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

En cas de repositionnement et/ou de modification de la rémunération, un avenant au contrat de travail devra être conclu avec le(la) salarié(e).

#### Valeur du point

À titre indicatif, la valeur du point au jour de la signature de l'avenant est de 9.16 euros.

Cette valeur est susceptible d'une évolution annuelle.

## Salariés des niveaux 2 et 3

Il existe désormais 3 échelons aux niveaux 2 et 3 de la grille de rémunération, et non plus 4.

Pour les salariés classés aux niveaux 2 et 3, le passage à la nouvelle grille de rémunération s'effectue de la manière suivante :

Niveau 2		Niveau 3	
Échelon actuel	Nouvel échelon	Échelon actuel	Nouvel échelon
2A	2A	3A	3A
2B	2A	3B	3A
2C	2B	3C	3B
2D	2C	3D	3C

### Article 4

#### Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au terme de deux années pleines d'application de la nouvelle grille de rémunération afin d'en faire le bilan et de définir les éventuelles adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

### Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée indéterminée.

Il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

# Formation

Formation professionnelle tout au long de la vie

## Désignation de l'OPCO

### Accord du 5 octobre 2018

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019)

### Préambule

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » et portant sur la réforme de la formation professionnelle, publiée au journal officiel le 5 septembre 2018, a induit d'importants changements dans le domaine de la formation professionnelle.

Ainsi, ladite loi impose aux Branches professionnelles la désignation d'un Opérateur de compétence (OPCO) avant le 31 décembre 2018 et qui viendrait remplacer, en partie, les anciens OPCA.

La Branche des Régies de quartier, satisfaite de son actuel OPCA Uniformation rejoint depuis sa création, souhaite être réactive face aux enjeux liés à la désignation de l'OPCO et réaffirme son attachement à la formation professionnelle, son importance pour les personnels employés.

Lors de la réunion paritaire, il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1

##### Désignation de l'OPCO de la cohésion sociale

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétence Cohésion sociale ; Champ social et insertion, sport à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au 2<sup>nd</sup> alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

#### Article 2

##### Révision et dénonciation

La révision et la dénonciation de cet accord se feront conformément aux règles conventionnelles et légales.

#### Article 3

##### Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Article 4

##### Modalités de dépôt

Le présent accord sera déposé, par la partie la plus diligente, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la Direction Générale du Travail.

# Forfait jours sur l'année

## Accord du 21 juillet 2021

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022 et pour une durée déterminée de deux ans)

Avenant no 1, 24 oct. 2023, non étendu

### Préambule

Les partenaires sociaux, soucieux de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et particulièrement des cadres, souhaitent mettre en place un forfait annuel en jours pour certaines catégories de salariés afin de leur permettre d'adapter leur temps de travail, tout en leur permettant de l'autonomie et une bonne répartition entre le temps travaillé et les temps de repos à disposition de ces salariés.

### Article 1

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux Régies de Quartier et de Territoire entrant dans le champ d'application de la convention collective de la Branche des Régies.

### Article 2 (d'origine)

#### Salariés concernés

Les dispositions du présent accord sont applicables aux cadres autonomes définis par l'article L. 3121-58 du Code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service auquel il est affecté. Cela peut concerner les cadres à partir du Niveau V de la classification de la Convention collective des Régies.

Néanmoins, conformément à la loi, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre d'une clause intégrée dans son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle annuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

La convention individuelle devra nécessairement mentionner, a minima, le nombre de jours inclus dans le forfait.

### Article 2 (nouveau)

#### Salariés concernés

Avenant n° 1, 24 oct. 2023, non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux cadres autonomes définis par l'article L. 3121-58 du Code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service auquel il est affecté. Cela peut concerner les cadres à partir du Niveau V de la classification de la Convention collective des Régies.

Le passage au dispositif du forfait annuel en jours doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié ne pourra se le voir imposer.

Néanmoins, conformément à la loi, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre d'une clause intégrée dans son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle annuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

La convention individuelle devra nécessairement mentionner, a minima, le nombre de jours inclus dans le forfait.

## Article 3

### Détermination du nombre de jours du forfait

Les parties reconnaissent qu'un décompte horaire du temps de travail des salariés susvisés qu'il soit journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel n'apparaît pas adapté. En revanche, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de jours travaillés apparaît plus appropriée au calcul de la durée du travail.

**3.1** - Pour une année complète allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, le salarié concerné sera amené à travailler au maximum 213 jours.

Ce volume de jours à travailler sur l'année ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événements familiaux dont pourrait bénéficier le salarié.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée.

En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

**3.2** - Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de cette période, les jours de travail sont calculés sur la base du nombre de jours travaillés en tenant compte des congés payés non dus et ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas de congés payés annuels complets, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

## Article 4

### Jours de repos

Afin de se conformer au plafond de jours à travailler par année, rappelé dans l'article 3.1, les salariés concernés bénéficieront d'au minimum 12 jours de repos par an.

Lorsqu'au sein d'une structure, le nombre de jours travaillés est inférieur au plafond fixé par l'article 3.1, le nombre de jours de repos est augmenté.

Le positionnement de ces jours de repos peut être fait par journée entière ou par demi-journée à l'initiative du salarié et après accord de l'employeur.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration salariale, définie par un avenant entre le salarié et l'employeur, pour ces jours qui ne peut être inférieure à 10 % en application de l'article L. 3121-59 du Code du travail.

## Article 5

### Durées minimales de repos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- repos journalier minimal de 11 heures ;
- repos hebdomadaire de 2 jours conformément à la Convention collective.

Dans le respect de ces prises de repos, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et ou la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette latitude d'organisation lui impose néanmoins d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

## **Article 6**

### **Modalités de décompte des jours travaillés**

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour ou les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait fixé par l'article 3 du présent accord ou par un accord au niveau de la structure si différent.

Le décompte peut être effectué par demi-journées, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie. Est considérée comme une demi-journée une période de travail d'au maximum 3 heures 30.

## **Article 7**

### **Mesure de la charge de travail**

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les salariés concernés doivent fournir un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- le nombre et la date des jours travaillés sur le mois ;
- le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés et jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail (définis par l'article 4).

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permettent au salarié de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 11 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors de l'entretien annuel d'évaluation à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de la Régie et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération.

En cas d'anomalie constatée par l'une ou l'autre des parties, la personne la plus diligente invite à un entretien pour examiner les raisons de cette situation pour trouver les mesures compensatoires ou d'organisation, dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Cela pourrait déboucher sur un nouvel avenant conclu par les deux parties et conduisant à l'abandon du forfait en jour y compris avant la date anniversaire de conclusion de la convention de forfait individuelle. Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

## **Article 8**

### **Le droit à la déconnexion**

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres, soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

Afin de garantir le droit à la déconnexion des salariés concernés par les conventions de forfait, les partenaires sociaux réaffirment l'importance et décident que :

- Les salariés concernés par les conventions de forfait ne peuvent être tenus, par aucune contrainte, à répondre aux courriels ou aux appels lors des congés payés, des jours de repos en application de l'article 4 du présent accord, aux congés exceptionnels et durant les repos hebdomadaires ;
- Lors de chaque entretien prévu par l'article 7 du présent accord, un point sera consacré au droit à la déconnexion et au respect par le salarié et l'employeur des engagements pris de limiter le travail lors des congés payés, des repos, congés exceptionnels ;
- Chaque structure mettant en place cet accord s'engage à prévoir, par une chartre, les règles à respecter sur l'utilisation des outils informatiques.

Il est rappelé qu'aucune sanction ne pourra être prononcée contre le salarié dans le cadre de ce droit à la déconnexion.

## **Article 9 (d'origine)**

### **Effets de l'accord**

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour une durée déterminée de deux ans.

## **Article 9 (nouveau)**

### **Prise d'effet de l'accord**

Avenant n° 1, 24 oct. 2023, non étendu

L'ensemble des dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et pour une durée déterminée de deux ans.

## **Article 10**

### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **Article 11**

### **Formalité – Publicité**

**Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail.**

# Catastrophe majeure

## Accord du 17 décembre 2021

(Non étendu)

### Préambule

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de négocier un accord global pour faire face aux catastrophes majeures qui pourraient se produire à l'avenir et afin de poser un cadre général applicable à l'ensemble des Régies. Les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activités local ou national, sous réserve d'une décision émanant de l'autorité publique compétente. Ils entendent définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail.

### Article 1

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des Régies de Quartier, de Territoire et aux structures adhérentes à la convention collective des Régies de Quartier. Cet accord doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la Branche quels que soient les effectifs.

### Article 2

#### Le recours au dispositif d'activité partielle

En cas de catastrophe majeure, les Régies pourraient recourir au dispositif de l'activité partielle légalement prévu et à tout autre dispositif qui viendrait compléter ou remplacer l'activité partielle ce afin de préserver la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre dans les plus brefs délais les actions de sécurité ou de santé préconisées par le gouvernement ou son représentant local et de toute autre entité ayant autorité en matière de santé et sécurité au travail.

### Article 3

#### Le recours exceptionnel au travail à domicile

En cas de catastrophe locale ou nationale impactant le fonctionnement d'une ou des Régies de quartier, et suivant les postes de travail occupés par les salariés, le recours au travail à domicile devra être facilité et les employeurs devront fournir le matériel nécessaire à cet effet.

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable et conformément à l'accord de Branche sur le télétravail. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la Régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Lorsque l'employeur ne fournit pas le matériel nécessaire au travail à domicile et que le salarié utilise son matériel personnel, l'employeur remboursera les frais engagés par le salarié conformément à la réglementation Urssaf applicable.

La consultation du CSE est obligatoire. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), le personnel sera informé par tous moyens : panneau d'affichage, téléphone, mail ou tout autre dispositif de communication.

Dès lors que l'activité est réalisable à domicile, le travail à domicile ne peut être discriminatoire. Il fera l'objet d'un suivi hebdomadaire par le CSE et la CSSCT lorsqu'ils sont constitués, ou par toute autre instance leurs succédant.

Le travailleur à domicile est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ces collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de rémunération, formation professionnelle, avantages sociaux...

## **Article 4**

### **Les mesures sociales**

- A) Salariés en activité partielle ou tout dispositif juridique qui viendrait le compléter ou le remplacer : les salariés contraints de rester à domicile du fait d'une catastrophe majeure bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sur une période de sept jours calendaires. À l'issue de ce délai, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics s'appliqueront de plein droit.
- B) Dans l'hypothèse où la garde d'enfants s'impose par décision de l'autorité administrative, les mesures précitées s'appliqueront. Les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile ne relèvent pas de l'article 3 du présent accord.
- C) Les salariés entrant dans les situations A) et B) prévues au présent article ne sont pas considérés en suspension de contrat de travail. La CCN des régies de quartier du 2 avril 2012 ainsi que tous les accords de Branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure leurs sont applicables.
- D) Les salariés en capacité, ou dans l'obligation, de maintenir leur activité pendant la période de catastrophe majeure, se voient appliquer, sauf textes plus favorables, la CCN, les accords de Branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure.

## **Article 5**

### **Les informations auprès du CSE et Dialogue social**

- a) Au niveau local, Les partenaires sociaux de la Branche insistent sur l'importance, pour chaque Régie lorsqu'elle est dotée d'une représentation du personnel (CSE), de faire des informations/consultations dédiées à la période de catastrophe majeure.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la Branche préconisent un travail commun avec les représentants du personnel sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) obligatoire à chaque fois cela s'avère nécessaire.

Dans les situations de catastrophe majeure, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il continue à être consulté et à se réunir. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence.

Le CSE sera ensuite régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de la structure, de manière hebdomadaire ou bien à l'initiative d'un élu CSE ou de l'employeur. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), l'ensemble des salariés sera informé par mail, téléphone ou tout autre moyen de communication de la mise en œuvre de l'accord et de l'évolution de la situation.

- b) Au niveau national, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sera informée de la mise en œuvre du présent accord, de l'état sanitaire et de sécurité des salariés de la Branche, de trancher les éventuels litiges apparus dans la mise en œuvre de cet accord.

Les partenaires sociaux s'engagent de donner à cette Commission toutes les informations connues qui seront nécessaires à l'appréciation de la situation réelle de la ou des Régies impactées et de leurs salariés.

## **Article 7**

### **Congés et RTT**

La durée d'un confinement, le contexte de crise sanitaire ou de catastrophe et les risques liés au travail à domicile notamment nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et donc de prise de ces jours de congés payés ou RTT. L'employeur s'engage donc à favoriser le report des congés ou RTT si le salarié en fait la demande.

L'employeur peut modifier ou imposer les périodes de prise de congés, RTT ou autre repos, dans la limite de 10 jours avec un préavis donné au salarié d'un mois franc.

## **Article 8**

### **Droit de retrait**

En l'absence d'institution représentative du personnel (IRP), les salariés seront informés de leur possible droit de retrait en cas de danger.

## **Article 9**

### **Droit d'alerte**

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail (ex-travail à domicile). Les moyens de communications nécessaires seront alors mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

## **Article 10**

### **Enquête risques psychosociaux**

Une enquête sur les risques psychosociaux sous forme d'expertise pour risques graves pourra être diligentée par la Branche aux fins d'établir un bilan diagnostique sur les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engageront dans le cadre de la CPPNI sur le déclenchement de travaux.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par la catastrophe majeure.

## **Article 11**

### **Primes**

L'attribution des primes gouvernementales s'impose et ne peut être liée à des conditions plus restrictives que celles prévues par les pouvoirs publics. Elles ne peuvent pas se substituer aux dispositifs existants.

## **Article 12**

### **Rôle de la Commission d'Interprétation**

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, un représentant du personnel ou, à défaut un salarié, peut saisir la CPPNI par courrier AR adressé au secrétaire de la commission.

La commission statue dans un délai de 15 jours après la réception du courrier.

Les décisions de la commission s'imposent à la régie de quartier concernée.

Cette décision est envoyée à l'ensemble des régies de quartiers de la Branche pour application.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

### **Article 13**

#### **Effets de l'accord**

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature et pour une durée indéterminée.

### **Article 14**

#### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 15**

#### **Formalité - Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail.

# Télétravail

## Accord du 17 décembre 2021

(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature)

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, la Branche a souhaité encadrer la mise en place du télétravail au sein des Régies pour celles qui pratiquent ce mode d'organisation du travail.

Le présent accord a été conclu entre les organisations syndicales soussignées et le Serq en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail régulier. Le contenu de ces dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, des principes et des règles établis par les Accords Nationaux Interprofessionnels des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 sur le télétravail qui transposent le cadre général du télétravail défini au niveau européen par un accord daté du 16 juillet 2002.

La Branche rappelle que la négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à la signature d'un accord collectif constitue la voie privilégiée pour mettre en place le télétravail. À défaut d'un tel accord, le télétravail peut être mis en place par une charte élaborée par l'employeur, après avis, du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Il est apparu nécessaire de développer au sein de la Branche des Régies de Quartier et de Territoire ce mode d'organisation du travail dans la mesure où :

- Il constitue une opportunité intéressante d'adaptation des Régies à certaines évolutions notamment en lien avec l'émergence du numérique.
- Il permet d'apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail tout en assurant l'efficacité nécessaire à la pérennité de la Régie.
- Il s'inscrit dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) eu égard notamment aux risques environnementaux engendrés par l'utilisation intensive des moyens de transport. Il s'agit de sensibiliser la communauté aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes.
- Il constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ce mode d'organisation du travail participe à la responsabilisation, à l'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles et à la fidélisation des salariés.
- Il permet de reconnaître l'apport favorable des outils numériques dans l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux soulignent qu'un des facteurs de réussite essentiel de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le présent accord a pour principales finalités :

- D'encourager le dialogue social de proximité entre les Directions des Régies et les membres élus du CSE en définissant des règles claires, transparentes et largement communiquées ;
- D'une amélioration des conditions de travail pour les salariés ;
- De définir les conditions d'accès au télétravail et les moyens matériels ;
- D'identifier les bonnes pratiques dans sa mise en œuvre ;
- De répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée dans le cadre d'une véritable démarche RSE ;
- De promotion du réseau des Régies et de son image.

## Article 1

### Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel des Régies de Quartier, de Territoire, du Comité National de Liaison des Régies de Quartiers, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, dès lors qu'il est placé en situation de télétravail sous réserve de respecter les conditions requises et définies dans cet accord, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'il occupe. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre-Mer.

## Article 2

### Définition du télétravail

L'article L. 1222-9 du Code du travail consacre une définition légale du télétravail en vertu de laquelle : «Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci».

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

- Le travail est effectué en dehors des locaux de la Régie;
- Il aurait pu être réalisé au sein des locaux de la Régie ;
- Il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication. Il est rappelé dans le présent

accord que le télétravail :

- Ne s'assimile pas à une modification substantielle des tâches, des missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail.
- Doit nécessairement prévoir la mise à disposition des moyens matériels.
- Maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou des salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail.
- Permettre l'accompagnement des salariés aidants familiaux en articulation avec les dispositifs existants.

## Article 3

### Forme de télétravail concernée

Le présent accord ne concerne que télétravail régulier. S'agissant de la mise en œuvre du télétravail de manière exceptionnelle pour répondre à des situations imprévisibles telles que des catastrophes majeures (industrielles, naturelles, ...), il convient de se référer à l'accord cadre relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activité local ou national applicable au niveau de la Branche des Régies de Quartier.

## Article 4

### Critères d'éligibilité au télétravail

#### 4.1 - Activités de la Régie concernées

Le télétravail est ouvert aux activités de la Régie qui ne nécessitent pas une présence physique constante dans les locaux de la Régie et qui permettent l'exercice de l'activité à distance par le biais des technologies modernes de l'information et de la communication.

## 4.2 - Critères d'éligibilité au télétravail

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de trois mois au sein de la Régie.

L'organisation du télétravail dans le cadre d'un plan de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un accord satellite a vocation à être mis en place dans ce cas de figure particulier.

Un réexamen des critères d'éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de poste, de service, d'établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

### Article 5

#### Conditions de mise en œuvre du télétravail

Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique par le biais d'un courrier ou d'un courriel. Ce dernier a un délai d'un mois pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Le télétravail est accordé aux salariés par le responsable hiérarchique selon des critères objectifs prenant notamment en considération les éléments suivants :

- Le salarié et le responsable hiérarchique attestent la maîtrise du poste de travail, des missions confiées et de sa capacité à travailler à distance (en particulier la capacité d'organisation de ses activités et de son temps de travail, atteinte des objectifs) ;
- Le salarié est en mesure d'aménager un endroit spécifique consacré au télétravail dans le respect des conditions matérielles susvisées à l'article 6.2.

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son responsable. La mise en place du télétravail est donc le fruit d'un consentement mutuel entre les deux parties.

Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de rupture du contrat.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, il est prévu qu'un avenant au contrat soit conclu pour confirmer l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur, notamment :

- Date d'entrée en vigueur du télétravail ;
- L'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- La fréquence du télétravail et les jours télétravaillés ;
- La période d'adaptation ;
- La plage de disponibilité pendant laquelle le salarié doit être joignable ;
- Le droit à la déconnexion ;
- Les équipements mis à disposition ;
- Les modalités de prise en charge des frais professionnels ;
- Les modalités de suivi de la charge du travail ;
- Les conditions de réversibilité du télétravail à domicile ;
- Les droits et devoirs du salarié.

- Les restrictions dans l'usage des équipements et services de communication électronique professionnels mis à disposition (outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires... outils numériques dématérialisés : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...).

En outre, le salarié est informé par écrit du contenu du présent accord.

## **Article 6**

### **Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**

#### **6.1 - Période d'adaptation**

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation de 2 mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence du salarié dans les locaux de la Régie ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de la période d'adaptation

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Après la période d'adaptation

L'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 15 jours ouvrés.

En cas d'apparition d'une situation urgente (à titre d'exemples, il peut s'agir d'une contrainte médicale, d'un incendie dans le lieu d'exercice du télétravail ou de violences conjugales), le délai peut être réduit sous réserve d'un accord entre les deux parties.

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux de la Régie et devra restituer l'ensemble du matériel mis à sa disposition par la Régie pour les besoins du télétravail.

#### **6.2 - Qualité du lieu de réalisation du télétravail**

Le télétravail sera effectué à la résidence principale du salarié déclarée à l'employeur.

Le télétravail peut également s'effectuer ailleurs qu'au domicile principal du salarié. Il peut s'agir, notamment, de la résidence secondaire ou d'un espace de coworking si ce dernier est pris en charge par l'employeur.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié préviendra la Régie en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de la Régie, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées à l'article 4.

### **6.3 - Suspension et aménagement du télétravail**

Le télétravail pourra être ponctuellement suspendu. Cette suspension pourra intervenir notamment (mais non exclusivement) :

- en cas de déplacement nécessaire à l'accomplissement d'une activité projet, ou toute autre mission liée à l'activité professionnelle ;
- en cas de formation ;
- atelier ;
- réunion,
- etc.

nécessitant la présence physique du collaborateur, en France ou à l'étranger.

En cas de circonstances exceptionnelles empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

En outre et dans un souci de continuité de service, de passation de poste et de transmission en vue du remplacement, l'employeur peut aménager ou suspendre l'exercice du télétravail durant la période de préavis précédant le départ d'un salarié de la Régie, après en avoir échangé avec ce dernier et tenant compte de sa situation personnelle. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté.

## **Article 7**

### **Communication et formation**

Des actions de formation et de communication autour du télétravail pourront être organisées pour sensibiliser les salariés au télétravail.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravailleur ne pourra pas être lésé dans son droit d'accès à la formation, en particulier dans le cadre de ses entretiens professionnels.

## **Article 8**

### **Modalités de régulation de la charge de travail**

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de la Régie.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs consacra des temps dédiés d'échange avec les télétravailleurs qui porteront notamment sur les conditions de réalisation de son travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail peuvent être discutées lors de l'entretien annuel.

L'employeur est tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail en application de l'article L. 1222-10 du code du travail.

## **Article 8**

### **Modalités de contrôle du temps de travail**

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- la réglementation autour des durées maximales de travail, les durées minimales de repos et les temps de pause prescrites par la réglementation.

## **Article 9**

### **Fréquence et nombre de jours télétravaillés**

Il est au préalable rappelé que le télétravail ne doit pas se réaliser à temps complet dans un souci de maintenir une interaction sociale avec la communauté de travail.

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

- 1 à 2 jours fixes hebdomadaires selon la pratique de la Régie.
- avec une possibilité d'intégrer en sus de ce(s) jour(s) fixe(s) un mécanisme plus souple permettant d'accorder un jour supplémentaire de télétravail par semaine. Cette possibilité fera l'objet d'une planification au minimum mensuelle en accord avec le manager. En fonction de circonstances exceptionnelles, ce mécanisme pourra être mis en oeuvre (à titre d'exemples, il peut s'agir d'éloignement géographiques, d'un handicap, de préconisations du médecin du travail, de proche aidant, ...).

La détermination des jours de télétravail applicable au temps partiel s'opèrera au prorata de leur temps de présence et ne pourra excéder 40 % de leur temps de travail.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la Régie à la demande de son responsable hiérarchique pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Le salarié pourra formuler une demande de report du jour de télétravail non pris sur un autre jour de la semaine concernée par la réunion ou sur la semaine suivante. Celle-ci devra faire l'objet d'une acceptation par l'employeur. Le refus de ce dernier devra être motivé.

## **Article 10**

### **Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur**

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur devra être joignable aux horaires habituels de travail. Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.

## **Article 11**

### **Équipements liés au télétravail**

L'employeur mettra à disposition du télétravailleur les équipements informatiques et le mobilier de bureau nécessaires à l'exercice du télétravail.

- Le matériel informatique sera composé à minima d'un ordinateur, d'une souris et d'un téléphone cellulaire.
- Le mobilier de bureau quant à lui comprendra un bureau et un fauteuil adaptés, fournis par l'employeur dans l'hypothèse où le salarié formule une demande expresse.

## **Article 12**

### **Indemnités de télétravail**

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la Régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors qu'elle respecte les plafonds fixés par l'Urssaf.

## **Article 13**

### **Assurance couvrant les risques liés au télétravail**

La Régie prendra en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de la Régie au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

## **Article 14**

### **Confidentialité et protection des données**

Dans le cadre du respect de la réglementation afférente au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Pour des raisons de sécurité informatique, le télétravailleur s'engage à prendre connaissance des consignes qui ont été remises par la Régie et de les respecter scrupuleusement. Il en est de même des consignes qui seront portées à sa connaissance par tout moyen. Il devra également suivre les formations éventuellement demandées concernant la bonne utilisation du matériel fourni.

La violation de ces obligations est un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la rupture du contrat de l'intéressé.

## **Article 15**

### **Droit à la déconnexion et à la vie privée**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion et que les mesures suivantes sont mises en œuvre dans la Régie.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Les outils numériques visés sont :

- Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires ;
- Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée ...

Pour les travaux nécessitant une connexion au serveur de la Régie pour accéder au réseau et aux mails, il ne doit pas être exigé d'un salarié de se connecter en dehors du temps de travail.

## **Article 16**

### **Santé et sécurité au travail**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la Régie en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) consultable à la Régie. À cet égard, le DUERP devra intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et la régulation de l'usage des outils numériques et les risques psycho-sociaux (RPS) que le télétravail est susceptible de générer.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé, de la sécurité des salariés et de ses conditions de travail. Il doit pouvoir garantir que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

De plus, seront diffusés les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les télétravailleurs en situation de fragilité puissent y recourir notamment ceux exposés à des risques de violences conjugales.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la direction dans le délai imparti et applicable dans la Régie. L'accident qui a lieu pendant le télétravail et sur le lieu du télétravail est présumé être un accident du travail.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de la Régie.

## **Article 17**

### **Évolution professionnelle du salarié en télétravail et égalité de traitement**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de la Régie.

Ainsi, les règles et processus applicables, notamment en matière de rémunération, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à de gestion de carrière, de diffusion des informations en interne ou toute participation à des événements demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de la Régie.

L'employeur devra s'assurer régulièrement que le télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel et qu'il dispose du même niveau d'information sur la vie de la Régie et sa participation aux événements collectifs.

## **Article 18**

### **Accès aux droit collectifs**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de la Régie. À ce titre, ils doivent pouvoir communiquer et être en relation avec les représentants du personnel, accéder aux informations du CSE et des syndicats présents dans la Régie.

L'employeur donne aux organisations syndicales et aux élus membres du CSE, l'accès aux outils numériques afin de garantir le maintien du lien avec les salariés (informer, contacter, rencontrer).

## **Article 19**

### **Modalités d'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante éligibles au télétravail bénéficient de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail.

Il est rappelé aux Régies que des aides sont susceptibles d'être mobilisées pour le financement de mesures spécifiques en faveur de ces publics vulnérables auprès notamment de l'AGEFIPH ou de l'association OETH.

À ce titre, la Régie veille dans la mesure du possible à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail.

L'organisation du travail de ces télétravailleurs doit faire l'objet d'une adaptation et d'aménagements de poste selon les préconisations des services de santé au travail.

## **Article 20**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

## **Article 21**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Afin d'assurer un suivi du présent accord, il est prévu un bilan dans l'année qui suit sa mise en application. Des bilans réguliers suivront à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **Article 22**

### **Suivi - Interprétation**

#### Suivi

La CPPNI réunie en comité de suivi paritaire se tiendra dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de :

- faire un état des lieux de l'évolution des pratiques ;
- d'analyser les impacts du télétravail ainsi que la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

#### Interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, il est prévu que la CPPNI se prononce sur la saisine.

## **Article 23**

### **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision.

La demande devra être adressée par lettre recommandée avec A/R ou lettre remise en main propre contre récépissé aux intéressés. Les parties conviennent dans ce cas de se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi ou la date de remise en main propre afin d'ouvrir des négociations.

## **Article 24**

### **Dénonciation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direction du Travail territorialement compétente.

Pendant la durée du préavis, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de négocier un éventuel accord de substitution.

## **Article 25**

### **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes formalités.

# Égalité professionnelle

## Accord du 13 décembre 2022

(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature, soit le 13 déc. 2022)

### Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail des Régies de Quartier et de Territoire.

Aussi, sur la base de l'étude diligentée en 2017 par le Syndicat des Employeurs de la Branche des Régies de Quartier (SERQ) et confiée au cabinet ASDO, il en ressort un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la Branche avec des chiffres clés. À travers cette étude, il était question de mettre en exergue les écarts et les différences sexués, concernant à la fois les salarié.es en insertion, les salarié.es permanent.es et les instances de gouvernance des Régies.

Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir des négociations courant 2021 sur cette thématique. Ils rédigent des fiches pratiques annexées au présent accord et des outils de suivi des indicateurs qui contribueront à outiller le réseau.

À l'aune des éléments de contexte consacrés par l'étude menée, le présent accord a pour principales finalités de :

- Œuvrer vers une politique effective et efficiente d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans les Régies.
- Encourager la négociation sur l'égalité professionnelle au sein des Régies.
- Outiller les Régies dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun d'évaluation des écarts en déterminant les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées.
- Mettre à disposition des outils et conseils pratiques pour prévenir et agir contre la discrimination, les harcèlements sexuel/moral et les agissements sexistes
- Définir au niveau de la Branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.
- Favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité.
- Promouvoir la mixité et lutte contre les stéréotypes.
- Favoriser la formation de tous les acteurs.

Les partenaires sociaux s'accordent pour privilégier 5 thématiques :

- Le recrutement/l'embauche.
- La formation et la qualification.
- Les conditions de travail et la santé et sécurité au travail.
- L'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.
- La rémunération effective.

L'accord et/ou le plan d'action sont intégrés à la Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) sur laquelle le Comité Social et Économique est informé régulièrement.

## **Article 1**

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Régies de Quartier, et de Territoire, du Comité National de Liaison des Régies de Quartiers, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations qui œuvrent dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre-Mer.

Il vient compléter les dispositions de la CCN du personnel des Régies de Quartier et de Territoire qui dans son article 6.5 traite des modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation. Est notamment évoqué l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il ne dispense pas les Régies d'au moins 50 salariés d'être elles-mêmes couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2**

### **Actions spécifiques en faveur de la mixité des métiers**

Les Régies de Quartier et de Territoire sont invitées à déployer des actions concrètes et ciblées afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représentés en valorisant des « rôles modèles » qui déjouent les stéréotypes de genre.

La première phase consiste à opérer un autodiagnostic au sein de la Régie afin de mesurer au mieux les écarts dans l'occupation des postes pour les deux types de personnel : personnel en insertion et personnel permanent.

### **Agir auprès du jeune public**

Dans un souci de facilitation de la politique de recrutement des Régies de Quartier et de sensibilisation dès le plus âge, il est essentiel d'atteindre notamment les jeunes publics avant leur choix d'orientation et leur entrée sur le marché du travail. Pour ce faire, la découverte de la Régie et des métiers proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

Les Régies peuvent dans cette perspective organiser des événements autour de l'Emploi et des Métiers, pour permettre notamment auprès du jeune public et des décrocheurs scolaires de découvrir les métiers et les types de formations proposées par les Régies et ainsi les sensibiliser à la mixité des emplois.

La déconstruction des stéréotypes constitue un des principaux enjeux. Les Régies de Quartier et de Territoire sont invités à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

### **Agir pour la mixité des métiers**

#### **1 - Les objectifs pour l'équilibre dans les recrutements**

La Branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des Régies à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi.

Dans un souci d'amélioration de la mixité professionnelle notamment au sein du personnel en insertion pour lequel il est constaté au niveau de la Branche une très forte masculinisation des effectifs et une ségrégation sexuée des activités, les Régies doivent mettre en place des actions concrètes pour favoriser la mixité professionnelle.

Pour tenter de résorber voire d'enrayer ces écarts, la découverte de la Régie et des métiers permanents proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

La Branche professionnelle, s'engage au travers de la politique de recrutement ou de tout processus de mobilité interne qui serait engagé par la Régie à promouvoir et renforcer la mixité des emplois afin de permettre une évolution des niveaux de mixité par emploi.

Les Régies de quartier sont ainsi encouragées à développer des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement. Elles peuvent aussi proposer en interne des séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et faire témoigner par exemple, des femmes occupant avec succès un métier particulièrement masculinisé.

Par ailleurs, il appartient aux Régies de réduire l'appréhension pour une femme / un homme à se positionner sur un métier très masculinisé / féminisé en lui permettant un travail en binôme avec un.e salarié.e expérimenté.e lors de sa prise de poste.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, l'âge, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Confère fiche pratique sur le recrutement et l'embauche.

Enfin, l'adaptation des modes d'organisation du travail est nécessaire pour une meilleure articulation entre vie professionnelle / vie personnelle et familiale

Confère fiche sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

## **2- Sur l'importance d'associer le Comité Social et Économique (CSE) dans cette démarche**

Les Régies de Quartier sont encouragées à évaluer les obstacles liés à la mixité professionnelle et à l'attractivité des métiers notamment dans sur toutes les dimensions santé et sécurité au travail, les conditions de travail, la rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux considèrent comme un élément indispensable l'importance d'associer les élus mandatés du Comité Social et Économique (CSE) dans la recherche des meilleurs ajustements permettant de favoriser cette mixité des emplois.

### **Recruter sans discriminer par le genre**

Parmi les valeurs fortes de la Branche des Régies de Quartier et de Territoire figure l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Les partenaires sociaux au présent accord insistent sur le principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le genre, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer sur la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Le principe de non-discrimination s'applique aux différentes étapes du recrutement (rédaction de l'offre d'emploi en langage inclusif afin qu'elle puisse s'adresser tant à la gent féminine que masculine, sélection des candidats, questionnaires et tests d'embauche, questions posées lors de l'entretien qui évitent les questions trop intrusives dans la vie personnelle, choix du candidat).

### **3- Sur l'importance de la formation des équipes en charge de la politique de recrutement et de la politique managériale**

Les directions de Régies et les gestionnaires des ressources humaines seront sensibilisés et former au principe de non-discrimination afin de leur éviter tous les écueils juridiques qui seraient liés à une méconnaissance de la réglementation.

Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'Égalité et à la Citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les cinq ans, et ce, en application de l'article L. 1131-2 du code du travail.

Les Régies forment leur personnel en charge du recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle de la Direction qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les Régies intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Afin d'encourager le genre sous-représenté dans un métier à y accéder différentes mesures sont possibles, les Régies doivent combattre les stéréotypes liés au genre à la source et adopter un langage non discriminant dès la rédaction d'une offre d'emploi.

Lorsque les Régies font appel au concours de cabinets de recrutement externe, elles devront veiller au strict respect de ces principes.

Confère Fiche pratique sur le recrutement et l'embauche

### **4 - Sur l'importance du volet communication**

Il appartient aux Régies de communiquer sur leur politique d'égalité professionnelle et sur la seule prévalence des compétences quel que soit le genre pour rendre attractive son activité.

#### **Article 3**

#### **La formation et la montée en compétence au service de l'égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés, sans discrimination.

Afin que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, des mesures de facilitation seront mises en œuvre par les Régies.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé toute possibilité de distinction entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation. L'accès, à la formation professionnelle est un élément clé permettant d'accroître l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

De plus, depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est précisé que : « les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, il apparaît primordial de considérer la qualification professionnelle comme un élément important de gestion des emplois et des compétences dans la Régie, conformément à la grille de classification applicable dans la Branche.

Dès lors l'ensemble des dispositifs de formation doivent permettre d'assurer une meilleure qualification des salariés.

Les actions déployées par les Régies doivent permettre d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à freiner les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

S'agissant du personnel en insertion, il a été constaté au niveau de la Branche, un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes. Toutefois, sur le terrain de l'employabilité, force est de constater que les sorties positives demeurent moins fréquentes vers l'emploi pour les femmes. Ces différences peuvent résulter de différents facteurs, bien souvent imbriqués, qui entravent les parcours d'insertion des femmes salariées dans les Régies : moindre disponibilité, contraintes domestiques et familiales ;

Pour mettre toutes les chances du côté de la Régie pour enrayer ce problème, il convient d'opérer un autodiagnostic de la mixité de la formation et de l'évolution des parcours professionnels pour une meilleure identification des freins.

Confère fiche pratique en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle par les voies de la formation professionnelle et la qualification

Les Régies devront favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés chargés de famille en s'engageant à appliquer un délai de prévenance de 30 jours sur les dates de formation à leur l'égard. Elles s'engageront à développer les formations en région chaque fois que cela est possible.

S'agissant des indicateurs de suivi, les Régies pourront s'appuyer sur le pourcentage de convocations transmises dans le délai de prévenance imparti et le nombre de formations organisées en région.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les Régies s'engagent à assurer l'accès à la formation professionnelle des salarié.es à temps partiel en fixant ces formations sur les jours de travail habituels. Elles proposeront des formations qui mixent présentiel et ouvertes à distance (FOAD).

Dans le cas où ces formations seraient réalisées hors horaires habituels de travail ces heures feront l'objet d'une contrepartie financière. Le taux de majoration est fixé soit à 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail fixé dans le contrat soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10<sup>ème</sup> et dans la limite de 1/3, et ce, conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail.

S'agissant des indicateurs de suivi, il peut s'agir du nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel, la proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation et le nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

## **Article 4**

### **Mesures pour prévenir et agir contre les comportements violents, le harcèlement moral, sexuel, de genre et les agissements sexistes**

#### **Article 4.1 - Les principes généraux en matière de prévention des risques**

La question des conditions de travail est foncièrement liée à celle de la santé et la sécurité au travail. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'approche d'évaluation des risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail, et demande désormais aux Régie d'intégrer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », et ce, en application de l'article L. 4121-2 et L. 3 du code du travail.

La Régie doit s'efforcer de garantir une approche sectorielle d'évaluation des risques professionnels (DUERP) via une étude approfondie des postes, des équipements.

Les Régies sont assujetties, au même titre que les autres entreprises, à une obligation générale en matière de protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs sur site. Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée qui implique une démarche proactive en matière de prévention des risques pour éviter la reconnaissance d'une faute inexcusable de la Régie pour manquement à cette obligation. Deux types de responsabilités peuvent être engagées sur ce terrain : la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

L'obligation de moyen renforcée implique que la Régie soit capable de justifier qu'elle a prise toutes les mesures nécessaires prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail » pour sécuriser l'environnement de travail.

L'évaluation des risques professionnels qui incombe à la Régie doit tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail et des risques liés aux harcèlements et aux agissements sexistes, en application de l'article L. 4121-2, 7° du code du travail.

En complément de l'article L. 2314-1 du code du travail, la Branche professionnelle incite les Régies, quel que soit leur effectif, à désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi les membres du personnel.

## **Article 4.2 - Les actions concrètes à déployer dans l'enceinte de la Régie en matière de prévention des risques professionnels**

### **a - L'obligation générale d'information**

Les partenaires sociaux rappellent que les Régies doivent informer les salariés sur la politique de la Régie en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement et d'agressions sexistes, en s'appuyant sur les Conseillers en Insertion Professionnel (CIP) dans le cadre de leurs missions d'accompagnement socio-professionnel, sur les responsables hiérarchiques ou sur le CSE.

Les Régies sont invitées à développer des informations collectives sur ces thématiques auprès du personnel et les informer sur leur droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent d'ordre psychique et/ou physique, fait de harcèlement moral et/ou sexuel pour leur santé auquel il serait exposé et sur la procédure à suivre.

Les Régies devront inscrire dans le RI à l'usage des salariés les définitions juridiques du Harcèlement moral, sexuel et celle afférente aux agissements sexistes.

### **b - La mise en place d'une organisation et des moyens de travail adaptés**

Les Régies devront être vigilantes aux arrêts de travail, aux requêtes qui viseraient à changer de responsable hiérarchique et aux démissions des salariés. Pour ce faire, elles devront faciliter la parole des victimes et leur écoute : désignation d'une personne de confiance, information sur les aides extérieures.

Il est rappelé l'importance de prévoir systématiquement un accueil sécurité des salarié.es en insertion des salariés permanents et des formations aux « gestes et postures » en sus des formations obligatoires en matière de santé et sécurité au travail à la charge des Régies. De la même manière, ils encouragent les Régies à inscrire leur personnel aux formations gestion du conflit.

Dans un souci de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail, les Régies s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour fournir des équipements adaptés notamment à la morphologie des femmes alliant sécurité et confort (pantalon, t-shirts, vestes chaussures, gants et tout autre équipement qui rend nécessaire cette adaptation) Il en est de même pour les appareils et outils mis à disposition des femmes, les Régies sont invitées à porter leur attention sur des choix en tenant compte de l'ergonomie et du poids des objets.

### **c - Le renforcement du rôle du CSE en matière de santé et sécurité au travail**

Outre la consultation actée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du comité bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

La loi santé du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est venue encadrer la formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel. Sous réserve d'une nouvelle modification législative, cette dernière est désormais d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de 5 jours pour les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le CSE doit être un acteur privilégié pour co-construire avec l'employeur une démarche proactive en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

Aussi, lors de la mise en place d'un CSE, la législation rend obligatoire la désignation des Référénts en Santé et Sécurité au travail et Harcèlement et Agissements Sexistes. En l'absence de CSE, et d'une façon générale, quel que soit l'effectif de la Régie, les partenaires sociaux encouragent la désignation dans chaque structure d'un Référént Santé et Sécurité au travail et d'un Référént pour prévenir les risques de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

### **d - La procédure à suivre en cas de faits de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexistes**

Au préalable, il est rappelé la légitimité de l'usage des droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés des Régies. Aussi, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Dès lors que l'employeur a connaissance de fait présumé de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexiste à l'endroit d'une présumée victime, il devra mettre en œuvre une procédure d'urgence en diligentant et ce, dans les meilleurs délais, une enquête en interne afin d'obtenir le plus de témoignages possibles.

En outre, une procédure de médiation pourra être envisagée ainsi que la possibilité d'associer une psychologue du travail rattachée au service de santé au travail pour accompagner la démarche.

En cas de danger grave, l'employeur prendra les mesures conservatoires qui s'imposent. Les résultats de l'enquête initiée par l'employeur permettront, in fine, à celle-ci de prendre ou non une sanction sur le terrain disciplinaire.

Le salarié sera informé de sa possibilité de porter plainte directement auprès d'un Commissariat ou via une démarche en ligne.

Enfin, l'employeur dressera un procès-verbal en informant la présumée victime, la personne mise en cause et le CSE du dénouement final.

Il appartiendra à la Régie de tirer les enseignements de cet incident pour mieux prévenir ces risques et à mettre des actions concrètes co-construites avec le CSE, lorsqu'il existe (mise en œuvre d'un Comité de pilotage ou d'une Commission de suivi, d'une cellule d'accompagnement avec des acteurs extérieurs, ...).

## **Article 5**

### **Dispositions protectrices en faveur des personnes enceintes et/ou allaitantes**

Il est conseillé à la Régie de prendre attache avec les services de santé au travail afin de vérifier si le poste occupé par la femme enceinte est compatible avec un bon déroulement de sa grossesse. Le médecin procédera à une évaluation des risques en fonction des contraintes réelles du poste de travail (port de charges, station debout...), de l'exposition aux produits dangereux (chimiques, biologiques) et du rythme de travail et préconisera éventuellement des aménagements au poste de travail ou un reclassement de la femme enceinte.

Concernant les femmes enceintes, les Régies doivent proposer des vêtements adaptés aux femmes enceintes afin d'assurer un confort et une sécurité au même titre que tous les salariés.

#### **a - Améliorer les conditions de travail de la femme enceinte**

Les partenaires sociaux imposent une réduction journalière d'une heure de travail à l'issue du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Par ailleurs, les Régies appliqueront les dispositions des articles L. 1225-16 du code de travail et suivantes permettant au conjoint de bénéficier d'autorisations d'absences avec maintien de salaire pour accompagner leur conjointe enceinte.

En outre, les Régies s'engageront à limiter le recours aux heures complémentaires (temps partiel) ou aux heures supplémentaires (temps complet) et à faciliter le recours au télétravail lorsque le poste le permet.

Enfin, les Régies assureront le déploiement effectif des mesures d'aménagements de postes en lien avec les préconisations de la médecine du travail.

#### **b - Allaitement**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'application obligatoire à l'ensemble des Régies des dispositions applicables aux femmes allaitantes, conformément aux articles L. 1225-30 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

### **Articulation des temps de vie**

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'équilibre temps de travail-temps personnel est également un enjeu d'égalité. En effet, les charges domestiques (tâches ménagères, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge enfant ou parent) restent encore principalement assumées par les femmes.

Les femmes qui exécutent leurs tâches à temps partiel sont particulièrement pénalisées en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

Pour favoriser une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale dans un souci d'harmonisation des temps de vie en mettant par exemple en place une Charte voire un accord d'entreprise une Charte en interne qui encadre ces temps.

Les actions en faveur d'un meilleur équilibre entre les différents temps de vie doivent permettre une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'informer les salariés sur les congés familiaux en sensibilisant particulièrement les hommes pour un meilleur partage des tâches.

Les Régies devront réaffirmer l'absence d'incidence de la prise d'un congé familial sur l'évolution de carrière, et en suivre la mise en œuvre effective et anticiper la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux. Elles garantiront la possibilité pour les salariés de maintenir le lien avec la Régie en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés(e)s (intranet, mails, ...).

Elles s'attèleront également à préparer le retour via l'organisation d'un entretien professionnel qui doit être proposé à tout salarié reprenant son activité pour faire suite à un congé de maternité, parental à temps plein ou partiel, d'adoption de soutien familial. L'objectif est de guider la personne dans son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins en formation et les actions à planifier pour y répondre.

Les Régies tâcheront d'organiser des réunions internes après 9 h et avant 17 h pour une meilleure harmonisation des temps de vie.

De la même manière, les Régies de Quartier faciliteront autant que faire se peut les formations en intra ou anticiperont les déplacements hors les murs pour permettre une meilleure organisation du salarié.

Elles veilleront également à respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement de planning.

Le télétravail pourra être facilité conformément aux pratiques applicables dans les Régies et elles s'engageront à développer en interne l'utilisation des nouvelles technologies.

- Confère fiche pratique sur l'articulation des temps de vie -

## **Article 7**

### **Prise en charge des frais de garde dans le cadre des formations suivies pendant le temps de travail**

Les Régies s'engagent à participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale. Ainsi, les salariés se trouvant dans cette situation et supportant du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'une participation financière de l'employeur aux frais de garde à hauteur de 50 % de ceux-ci et dans la limite d'un plafond de 30 € par jour.

S'agissant de l'indicateur de suivi, les Régies pourront s'appuyer sur le nombre de salariés ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation.

## Article 8

### Lutter contre les écarts de rémunération

Le principe d'égalité salariale est un principe juridique incontournable auquel les Régies doivent s'astreindre. En effet, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié-e-s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

En conséquence une femme et un homme qui occupent des emplois distincts mais considérés comme étant de valeur égale doivent percevoir la même rémunération.

Les Régies doivent se conformer à l'application de la Convention Collective Nationale et au respect des accords conventionnels en vigueur.

Ainsi, à ce jour, seul le respect de la grille de rémunération de la CCN, en correspondance avec la grille de classification qui s'imposent aux Régies, permet de satisfaire à l'enjeu de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en fixant un cadre de référence applicable à tous les salarié.es selon leur positionnement dans la grille de classification.

Aucune autre disposition conventionnelle ne prévoit des garanties sociales spécifiques en termes de rémunération effective, en dehors notamment des heures complémentaires et supplémentaires, du travail du dimanche et des jours fériés et les contreparties financières associées.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les Régies s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Elles devront :

- chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations.
- modifier des règles de rémunération directement ou indirectement discriminatoires.
- informer et sensibiliser les cadres et professionnel-le-s RH impliqué-e-s dans leur mise en place.
- suivre et assurer l'application de l'égalité salariale aux salarié-e-s de retour de congés pour raisons familiales.

Pour obtenir une mesure objective et régulière d'éventuelles inégalités salariales, le tableau disponible dans la fiche annexe afférente à l'égalité salariale sera complété chaque année, mis à disposition des représentants du personnel et transmis à la commission de suivi du présent accord.

Aussi, un salarié de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant son absence en attribuant un nombre de point égal à la moyenne des augmentations individuelles constatés sur le même niveau de rémunération et la même catégorie professionnelle que le salarié concerné pendant la durée du congé. À cet égard, le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans la Régie.

- Confère fiche pratique sur la rémunération -

## **Article 9**

### **Mise en place d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire permanente négociation et d'interprétation**

Une commission de suivi du présent accord est mise place au niveau de la CPPNI. À cet égard, les Régies devront transmettre annuellement au SERQ les indicateurs de suivi et les accords d'entreprise signés pour présentation en CPPNI. Elle est chargée de suivre l'avancée de la mise en place de l'accord, de collecter et analyser les données envoyées par les Régies à la CPPNI à l'adresse du Serq, et le cas échéant faire des préconisations à la CPPNI.

Elle se réunira dans les deux ans qui suivent la signature du présent accord.

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) peut être saisie par courrier AR adressé à l'adresse du Serq dans les conditions fixées par l'accord de Branche instituant la CPPNI.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

## **Article 10**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 11**

### **Procédure de révision et de dénonciation**

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. -10, L. - 11, L. -13, L. -14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

## **Article 12**

### **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la Branche et il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

# **AVENANTS ET ACCORDS SIGNÉS**

# Avenant sur l'intégration du CSE dans la Convention collective des Régies de quartier (IDCC n°3105)

## Préambule :

Les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont procédé à la suppression des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP).

Le Comité Social et Economique vient remplacer l'ensemble des anciennes représentations du personnel dans les structures astreintes à l'obligation de le mettre en place en fonction de l'effectif.

Les partenaires sociaux ont décidé de réviser la Convention collective des Régies, selon les articles suivants, afin de la mettre en adéquation avec les textes légaux sur ce sujet.

## Article 1 – Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des Régies adhérentes au SERQ, des groupements ou associations œuvrant dans les mêmes finalités.

## Article 2 - Les dispositions supprimées

Le présent avenant procède à la suppression des articles suivants :

Article 2.1 et 2.2 ne sont pas modifiés ;

Article 2.3 concernant les délégués du personnel ;

Article 2.4 concernant le comité d'entreprise ;

Article 2.5 concernant le comité d'hygiène, santé et sécurité (CHSCT).

## Article 3 – Les nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions relatives au Comité Social et Economique (CSE) sont intégrées dans le **titre 2 à l'article 2** de la Convention collective des Régies de Quartier.

## Article 4 – Mise en place du CSE

Le présent avenant rappelle l'obligation légale de mettre en place un CSE conformément aux dispositions légales.

S'agissant du calcul des effectifs, les partenaires sociaux retiennent la règle suivante :

- Calcul de l'effectif :

*Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des représentants du personnel au CSE doivent être organisées et le nombre de représentants devant être élus dans les « Régies », les salariés*

sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3°) Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

4°) Les salariés en contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CAE) doivent être pris en compte au prorata du temps travaillé.

☒ La durée des mandats :

« Afin de tenir compte des spécificités des Régies, la durée des mandats peut être réduite à 2 ans ».

## Article 5 – Fonctionnement

### 5.1 – Les réunions

« Dans les Régies de moins de 50 ETP, les réunions se déroulent 1 fois par mois.

Dans les Régies de plus de 50 ETP, la Branche recommande de tenir 9 réunions par an ».

### 5.2 – La présence des suppléants

« L'employeur devra convoquer et accepter la présence des suppléants au même titre que les titulaires sur toutes les consultations obligatoires annuelles du CSE, dans la limite de trois réunions par an ».

### 5.3 – Les documents

« Les documents transmis aux titulaires devront l'être également aux élus suppléants du CSE ».

### 5.4 – Le registre des élus du CSE

« Le registre des élus du CSE devra être maintenu conformément à l'article L.2315-22 du Code du travail :

Jlh  
no  
S.R.

*Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.*

*L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.*

*Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.*

*Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.*

*Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ».*

#### 5.5- L'ordre du jour

*« L'ordre du jour devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des points inscrits ».*

#### 5.6 – Sur les heures de délégation des élus titulaires (en fonction des ETP de la Régie)

*11 à 24 : 10h par mois par élu titulaire ;  
25 à 49 : 15h par mois par élu titulaire ;  
50 à 74 : 18h par mois par élu titulaire ;  
75 à 99 : 19h par mois par élu titulaire ;  
100 à 199 : 21h par mois par élu titulaire ;  
200 à 499 : 22h par mois par élu titulaire.*

#### **Article 6 - Révision et dénonciation**

La dénonciation ou la révision des présentes dispositions s'effectuera en application des dispositions conventionnelles.

#### **Article 7 - Formalité – Publicité**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail.

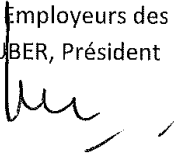
#### **Article 8 - Date d'application**

Le présent avenant prendra effet à compter du 4 novembre 2019.

*JL  
MO  
S.A.*

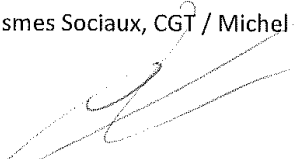
Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier  
Jean Louis HUBER, Président



Fédération Nationale des Salariés de la  
Construction et du Bois CFDT / Jean-Marc  
CANDILLE

Fédération Nationale des Personnels des  
Organismes Sociaux, CGT / Michel OBADIA



Fédération Nationale Action Sociale FO  
Stéphane REGENT



Fédération Protection Sociale et Emploi, CFTC/  
Constance ADINSI

JLH  
MO  
S.R.

**Avenant n°11 du 13/11/2024**  
**à l'accord du 13 février 2015 sur les orientations pour faire suite à la réforme de**  
**la formation professionnelle**

**Article 1**

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2025 : 0,6% versés par les Régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

**0,4% : Développement de la formation professionnelle continue destiné aux Plans de développement des compétences des Régies**

Les fonds issus de la collecte du 0,4% destinés aux Plans de développement des compétences des Régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les Régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets Plans de développement des compétences. 25% de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1500€ selon le niveau de contribution :

- Budget RQ =  $[(0,4\% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75\%$  ;
- Budget minimum de 1 500€.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du Budget Plan de développement des compétences :

- Envoi d'une demande de remboursement par les Régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- Application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- Possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- Effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**0,2% : Parcours de professionnalisation**

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la Régie (0,4% conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- Actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- Actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;

*Branche des Régies de Quartier et de Territoire*

JB      1/2  
AA

- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- Permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- Complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- Actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- Formation d'éducateur canin.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- Envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- Prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- Prise en charge des frais annexes selon le barème Uniformation ;
- Dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour les Régies de – de 50 ETP et de 15 000€ pour les + de 50 ETP, la Régie peut faire plusieurs demandes ;
- Les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- Les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- Ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la Régie.

## Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 13/11/2024

Suivent les signatures des organisations ci-après :

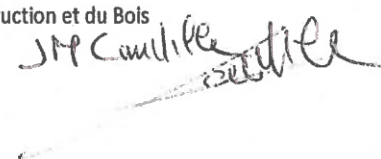
Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier

Président

*Pierre Treguier* 

Fédération Nationale des Salariés de la

Construction et du Bois

CFDT *J.P. Comilite* 

Fédération Nationale des Personnels des

Organismes Sociaux

CGT *Karen MANTOVANI*



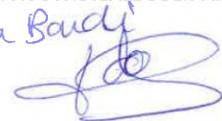
Fédération Nationale Action Sociale

CGT-FO

*Albaume Annick*



UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

*Josida Baudy* 

Branche des Régies de Quartier et de Territoire

2/2

**AVENANT DU 24 JUIN 2025 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉGIES DE  
QUARTIER RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET PLUS PRÉCISEMENT AUX GARANTIES ACCORDEES  
AUX SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS ET AUX RÉUNIONS DES INSTANCES  
PARITAIRES  
(IDCC n°3105)**

**Préambule :**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont décidé de consacrer dans la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier un statut de négociateur.rice national.e au bénéfice des salarié.e.s des Régies de Quartier ou de Territoire, mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, qui seront amené.e.s à participer aux négociations, aux réunions ou groupes de travail des Commissions Paritaires instituées au niveau de la branche tout en y associant des garanties. Ces salarié.e.s disposeront d'un crédit temps de préparation et de participation ainsi que d'une autorisation d'absence sur présentation d'un justificatif établi par le Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier dénommé SERQ pour exercer leurs missions.

Aussi, l'avenant procède à l'encadrement des temps afférents à la préparation des rencontres des instances paritaires, des temps de réunion et des temps de déplacements induits en précisant les droits et les devoirs qui y sont attachés ainsi que les modalités pratiques.

Entre les parties, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Régies de Quartier, de Territoire, du Mouvement des Régies, des Groupements d'Employeurs de Régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du Territoire national français y compris les Départements d'Outre-Mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des Régies.

**Article 2 – Prise d'effet**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 24 juin 2025.

**Article 3 - Modification des dispositions conventionnelles**

Le présent accord modifie les dispositions de l'article 6.7 du Titre 6 relatif au suivi de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier. Cet article dispose, dans son texte initial, que : « *les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collège, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.*

*Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.*

*Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins une semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance*

I.T. 1  
JB KN Ø

paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de Justificatifs ».

L'article 6.7 est modifié comme suit :

**La mise en place d'un crédit temps de préparation et de participation aux instances paritaires et autorisation d'absence associée**

### **1. Pour la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Le temps de participation aux réunions ne s'impute pas sur ce crédit temps de préparation.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

### **2. Pour la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 2 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une demi-journée correspondant à la durée de la réunion de Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

### **3. Pour la Commission nationale de gestion et du suivi des régimes Santé et Prévoyance**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des Régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la Commission Paritaire Nationale Gestion et du Suivi de la Santé et de la Prévoyance. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

J.T. 2  
JP KM OP

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la Commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de Commissions ou groupes de travail associés.

**Article 4 – Les modalités de remboursement des temps de déplacement communes à l'ensemble des instances paritaires**

Pour les trois Commissions Paritaires susvisées, les membres de la Commission disposent d'une ½ journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 4 heures sur la base d'un billet de train SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 4 heures.

Les déplacements en lien avec les temps de préparation ne seront remboursés que s'ils se déroulent la veille de la réunion dans un souci de limitation de l'empreinte carbone.

Les frais de déplacement seront pris en charge par le Serq selon les modalités de remboursement définies par le Conseil d'Administration du Serq.

**Article 5 - Autorisations d'absence pour participer aux temps de préparation et de réunion**

Les salarié.e.s dûment mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et amené.e.s à participer aux négociations, aux réunions ou aux groupes de travail des instances paritaires bénéficient d'un crédit temps de préparation et de participation et d'une autorisation d'absence assimilable à du temps de travail effectif.

**Article 6 - Mandat pour représentation dans les commissions paritaires**

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

**Article 7 - Incidence sur les congés**

Dans l'hypothèse où la participation se déroule sur un jour de congé ou un repos planifié, elle ouvre droit à la récupération de ce jour de congé ou de repos à concurrence de l'absence prévisible.

**Article 8 – Convocation écrite et respect d'un délai de prévenance suffisant auprès de la Régie « employeuse »**

Les salarié.e.s dûment mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche devront présenter à leur employeur dans un délai raisonnable de 7 jours ouvrés le justificatif établi par le Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier dénommé SERQ (convocation ou tout autre document officiel émanant de l'organisation professionnelle) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constitutive d'une absence injustifiée et donner lieu à une diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

**Article 9 - Modalités de dépôt**

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 24/06/2025

S.T. KN 3  
JB DP

Suit la signature du Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier

Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier  
Président



Fédération Nationale des Salariés de la  
Construction et du Bois  
CFDT

Opas Pauline



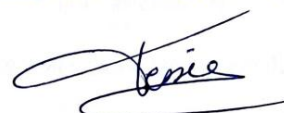
Fédération Nationale des Personnels des Organismes  
Sociaux  
CGT

Karen MANTOVANI



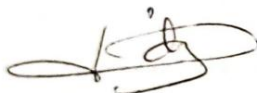
Fédération Nationale Action Sociale  
FO

TESSIER Isabelle



Union Syndicale Solidaires  
SUD

Jorda Budi



# NOS REVENDICATIONS

## POURQUOI CHOISIR FO ACTION SOCIALE ?

POUR NE PAS ÊTRE SEUL DANS SES  
ACTIONS, ÊTRE SOUTENU  
ET DÉFENDU,

DONNER SON AVIS ET DÉFENDRE SES  
CONVICTIONS DANS UN CADRE  
DÉMOCRATIQUE ET INDÉPENDANT,

SE DONNER LES MOYENS D'ÊTRE  
INFORMÉ DANS TOUS LES  
DOMAINES DU DROIT DU TRAVAIL,

DÉFENDRE L'INTÉGRITÉ ET LA  
RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS  
SPÉCIFIQUES.

*Rejoignez nous!*

*Pour les salaires,  
les droits  
et la liberté !*



La mise en place de grilles de  
classification en fonction de  
l'ancienneté et de la qualification,

Une progression de carrière en tenant  
compte de l'ancienneté et de la  
qualification,

Un accès renforcé à la formation  
professionnelle,

La garantie d'un cadre horaire  
de travail non flexible,

L'amélioration des conditions  
de travail avec des effectifs à  
hauteur des besoins,

L'amélioration du droit syndical,

L'augmentation immédiate de 10 %  
de la valeur du point,

L'obtention immédiate et sans  
contrepartie des 183 € net pour tous,

L'augmentation de la majoration des  
heures de nuit à hauteur de 25 %,

La prise en charge a minima de 60 %  
de la mutuelle du salarié par  
l'employeur,

Demande d'une indemnité de transport  
domicile-travail.

**FO**  
LIBRES  
ET  
INDÉPENDANTS  
ACTION SOCIALE

