

Brochure n° 3369

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER**

NOR : ASET1250881M

IDCC : 3105

**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 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.

**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 recreation 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'économie 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 I<sup>ER</sup>

### 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 recreation 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 3 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 6 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 II**

### **DROIT SYNDICAL. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

## **Article 2.1**

### *Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et 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.

A 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 prise 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.

Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale, même dans les régies de moins de 50 salariés, pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

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*

#### *a) Délégués syndicaux*

Dans les régies, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dès lors qu'il y a plus de 10 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 80 salariés : 122 heures par an ;
- de 81 à 110 salariés : 124 heures par an ;
- de 111 à 150 salariés : 126 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 2 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 50 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 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans la structure.

Dans les régies qui emploient moins de 50 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 4 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*

Les régies de plus de 10 salariés équivalent temps plein doivent organiser tous les 4 ans les élections de délégués du personnel.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des régies de quartier et de la nature des personnels, il est possible de procéder tous les 2 ans au renouvellement selon les modalités fixées à l'article L. 2314-27 du code du travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel élus ont un crédit d'heures mensuel de 10 heures.

Dans les régies de 25 salariés et plus équivalent temps plein, ce crédit d'heures mensuel est porté à 15 heures.

Le temps attribué aux délégués élus pour l'exercice de leurs fonctions est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Conditions pour être électeur :

Avoir 3 mois de présence effective dans la structure dans les 6 mois précédant la date des élections et être âgé de 16 ans au moins.

Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel doivent être organisées et le nombre de délégués du personnel 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 1 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 12 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.

Conditions d'éligibilité :

Avoir 6 mois de présence effective dans la structure dans les 12 mois précédant la date des élections et être âgé de 18 ans au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent dans laquelle ils font acte de candidature.

## **Article 2.4**

### *Commission et comité d'entreprise*

Dans les régies relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est compris entre 10 et 50 salariés, il est institué une commission ayant des attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique coordonnée par les délégués du personnel et présidée par l'employeur.

Le temps passé par les membres de la commission en réunion en présence de l'employeur est considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

Un comité d'entreprise à part entière est constitué dans les régies relevant de la présente convention collective qui ont un effectif de salariés supérieur à 50.

Dans les régies de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique du personnel). Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe, le comité d'entreprise.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des régies de quartier et de territoire et des personnels, il est possible de procéder tous les 2 ans au renouvellement de cette instance selon les modalités fixées à l'article L. 2324-28 du code du travail.

Quel que soit le seuil d'effectif, les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ont lieu à la même date.



### Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections du comité d'entreprise doivent être organisées et le nombre de représentants au comité d'entreprise devant être élus dans les régions, 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 1 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 12 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 de 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.

### Crédit d'heures mensuel :

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus du comité d'entreprise ayant les attributions définies ci-dessus et les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures mensuel porté à 20 heures.

### Elections. – Conditions d'électorat et d'éligibilité :

Les élections du comité d'entreprise sont organisées dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que celles définies pour les élections des délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont les mêmes que celles concernant les délégués du personnel définies à l'article relatif aux élections des délégués du personnel.

### Participation au financement des œuvres sociales :

L'employeur de chaque structure s'engage à verser 0,5 % minimum de la masse salariale brute au comité d'entreprise pour participer au financement des activités sociales et culturelles en sus de la dotation de fonctionnement prévue par la loi <sup>(1)</sup>.

Toutefois, la dotation aux œuvres sociales ne pourra être inférieure à celle attribuée les années précédant la création du comité d'entreprise.

### Carence du comité d'entreprise :

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

---

(1) L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute (art. L. 2325-43 du code du travail).



## **Article 2.5**

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

Dans les régies relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est inférieur à 50, les délégués du personnel exercent les missions attribuées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les régies relevant de la présente convention collective employant au moins 50 salariés, sont créés des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et attributions sont définies dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Pour l'exercice de leur fonction, les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures conforme à la législation en vigueur.

Ce temps s'ajoute aux heures passées aux réunions et aux enquêtes menées par le CHSCT dans les conditions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les régies où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La formation est assurée par le biais d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours dispensé par un organisme agréé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur pour les régies de moins de 300 salariés.

Dans les régies de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans les conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

## **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.

Visites d'embauche et examens périodiques :

Chaque salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail bénéficient de cet examen avant leur 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 est soit pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit

rémunéré comme temps de travail normal dans le 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.

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.

A 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 III

## 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 ;

- la référence à l'accord collectif national dont un exemplaire est remis au salarié ;
- 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 sécurité sociale 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 paie.

### **Article 3.3**

#### *Période d'essai*

La période d'essai est fixée de la façon suivante :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- 1 mois pour les salariés non cadres ;
- 3 mois pour les cadres, renouvelable une fois.

Conformément aux règles législatives en vigueur, durant cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévue par les dispositions législatives et réglementaires.

Pour les contrats à durée déterminée :

- durée initialement prévue au contrat au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines maximum ;
- durée du contrat supérieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail dans la limite de 1 mois maximum.

### **Article 3.4**

#### *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 2 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 6 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**

#### *Congés*

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.

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif à droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, quel que soit le temps de travail contractuellement effectué.

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 <sup>(1)</sup>.

---

(1) Pour avoir droit à un congé payé, il faut avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif (art. L. 3141-3 du code du travail). 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 (art. R. 3141-3 du code du travail).

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 2 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>e</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.

Congés pour événements familiaux :

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 conjoint : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du père : 2 jours ouvrés ;
- décès de la belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du beau-père : 2 jours ouvrés ;
- décès d'une sœur : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère : 2 jours ouvrés.

Ces jours doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai de 1 mois maximum à compter de l'événement.

Enfants malades :

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 5 jours, par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner, en cas de besoin, un enfant malade dont l'état a été médicalement constaté.

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 2 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>e</sup> incluse.

Absence autorisée pour événement exceptionnel :

Il peut être accordé aux salariés des jours d'absence supplémentaires, dans la limite de 2 journées par année civile, rémunérées, pour des faits relatifs à la vie civile, tels que convocation officielle, certaines démarches administratives, etc.

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

Jours fériés :

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

- 1<sup>er</sup> Mai : le 1<sup>er</sup> Mai est le seul jour férié obligatoirement chômé ; une indemnité égale au salaire perdu est versée au salarié ; l'indemnité n'est pas due lorsque le 1<sup>er</sup> Mai coïncide avec le jour de repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans la structure ;
- autres jours fériés : les jours fériés chômés sont payés au salarié sans condition d'ancienneté sur la base du salaire normalement perçu pour une période équivalente de travail effectif, sauf si ces jours coïncident avec un jour de repos habituel.

### **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 existant 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 3 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**

#### *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 3.1.1**

#### *Egalité. – 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, quelles 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, d'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 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;
- au-delà de 6 mois de présence : 1 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. 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 :

- 1 semaine en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois en cas d'ancienneté supérieure à 2 ans ;
- 3 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'incapacité 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 du rupture du contrat.

#### 2. 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. 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.

#### 4. 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. – Epargne 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'avérera possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront déterminées conformément à la législation en vigueur.

#### TITRE IV

#### **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 ou 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**

##### *Mutuelle*

Afin d'aider l'accès aux soins pour tous, le syndicat des employeurs régies de quartier incite fortement chaque structure à prendre des dispositions pour faciliter l'adhésion des salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, à une mutuelle régie par le code de la mutualité.

Les régies pourront aussi se saisir d'un protocole d'accord négocié entre le syndicat employeurs des régies de quartier et un organisme mutualiste ayant un champ national leur offrant des tarifs préférentiels.

#### **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 2 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 V

### 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 de classification ».

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

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

#### Article 5.2

##### *Formation professionnelle*

Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord national interprofessionnel du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle et à la formation tout au long de la vie 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 de la régie.

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

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

### **Article 5.3**

#### *Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et 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 VI**

### **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 nationale de négociations*

Elle est composée paritairement des organisations représentatives au niveau national.

Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 2 mois suivant la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révision de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée d'un représentant et un suppléant par organisation syndicale représentative et du même nombre de représentants du syndicat employeur.

### **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.

A 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 :

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.

Fonctionnement :

Cette commission se réunit au moins deux 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*

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 ;
- mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche.

Composition :

Elle est composée d'un représentant et d'un suppléant de chaque organisation syndicale signataire de la convention collective et un nombre égal de représentants du syndicat employeur.

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 de conciliation*

Il est institué une commission d'interprétation et de conciliation commune à toutes les parties signataires.

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.

Cette commission siègera, en tant que besoin, au plan national à l'adresse du comité national de liaison des régies de quartier.

Interprétation :

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 à tout moment de tout litige relatif à l'interprétation des dispositions du présent accord.

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un éventuel règlement intérieur élaboré par ses membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Il est d'ores et déjà précisé que chaque organisation d'employeur ou de salarié représentative dans les régies relevant du champ d'application du présent accord peut saisir la commission d'interprétation d'un litige relatif à l'interprétation ou l'application du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre doit exposer les points de l'accord dont l'interprétation est sollicitée afin qu'ils puissent être valablement examinés par la commission. La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine.

Au terme des débats qui auront lieu entre les membres de la commission, l'avis de la commission, après délibération à la majorité des membres présents, sera consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le secrétaire de la commission désigné en début de séance.

Conciliation :

En cas de conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir une commission de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception en exposant les motifs du conflit.

Elle se réunira dans le délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par l'une ou par l'autre partie.

## **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 10 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 2 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 15 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 2 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*

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 1 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 de 1 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 de 1 année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux signataires adhèrent 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.

Fait à Paris, le 2 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Syndicat des employeurs régies de quartier.

**Syndicats de salariés :**

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT ;

Fédération nationale action sociale CGT-FO ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC.

## ANNEXE I

### PRÉVOYANCE

---

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 vocable « régies ».

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

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

#### **Article 1.1**

##### *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des régies entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier, quels que soient 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 de 1 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des régies licenciés et inscrits à Pôle emploi.

#### **Article 1.2**

##### *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 1.2.1**

##### *Définition des garanties du régime de prévoyance*

#### **Article 1.2.1.1**

##### *Garantie maintien de salaire*

a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut-Rhin, du 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 espèces 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>re</sup> période : 90 % du salaire brut moins IJSS <sup>(1)</sup> brutes	2 <sup>e</sup> période : 66,66 % du salaire brut moins IJSS brutes
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
10 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
15 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
20 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
25 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

<sup>(1)</sup> IJSS : indemnités journalières de la 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 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 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-Rhin, du 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 espèces de la 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 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 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 1.2.1.2

#### *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 <sup>(1)</sup>, 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

(1) 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.

dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

#### **Article 1.2.1.2.1**

##### *Point de départ de la garantie*

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2<sup>e</sup> période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article 1.2.1.1 *a* et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du *b* de l'article 1.2.1.1.

#### **Article 1.2.1.2.2**

##### *Montant de la prestation*

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élèvent 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 1.2.1.2.3**

##### *Durée du service des prestations*

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail ;
- au 1 095<sup>e</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 paiement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

#### **Article 1.2.2**

##### *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 1.2.2.1**

##### *Montant de la prestation*

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1<sup>re</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>e</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>e</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>re</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>e</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>e</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 1.2.2.2**

##### *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 1.2.3**

##### *Garantie capital décès*

#### **Article 1.2.3.1**

##### *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 1.4.1.

A ce montant s'ajoute, pour les participants « cadres », une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge <sup>(1)</sup>.

### **Article 1.2.3.2**

#### *Garantie décès accidentel*

En cas de décès accidentel du participant relevant de la catégorie cadre (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 1.2.3.3**

#### *Dévolution du capital décès*

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires 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 bénéficiaires désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du participant <sup>(2)</sup>, 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 1.2.3.4**

#### *Garantie double effet*

Le décès postérieur ou simultané du conjoint du participant non cadre (avant l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou avant la liquidation de sa pension de retraite) non remarié entraîne le versement au profit des

---

(1) Indépendamment de la législation fiscale, sont considérés à charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable, les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études, qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

(2) 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 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que le concubin vivent sous le même toit. 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 2 ans à la date du décès du participant.

enfants restant à charge <sup>(1)</sup> par parts égales entre eux d'un capital égal 100 % du montant du capital décès toutes causes.

En cas de décès accidentel du conjoint du participant cadre postérieurement ou simultanément à celui du participant, il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux un capital d'un montant de 200 % du montant du capital décès toute cause (hors majorations).

### Article 1.2.3.5

#### *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 <sup>(2)</sup> (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.

#### Tableau récapitulatif des capitaux versés

GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES	
	Participants non cadres	Participants cadres
Décès toute cause	100 % du salaire brut de référence	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	100 % du capital décès toute cause	
Double effet accidentel		200 % du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD	50 % du capital décès toute cause	50 % du capital décès toute cause

(1) Indépendamment de la législation fiscale, sont considérés à charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable, les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

(2) 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.



GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES	
	Participants non cadres	Participants cadres
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	50 % du capital décès toute cause

#### **Article 1.2.4**

##### *Garantie rente temporaire de conjoint*

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint <sup>(1)</sup> survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à son 60<sup>e</sup> anniversaire.

##### **Article 1.2.4.1**

###### *Montant de la garantie*

Le montant de la rente est de 15 % du salaire brut de référence limité à la tranche B. Elle est versée trimestriellement à terme d'avance.

##### **Article 1.2.4.2**

###### *Point de départ de la prestation*

Le point de départ du versement de la prestation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès.

#### **Article 1.2.5**

##### *Garantie rente éducation*

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

##### **Article 1.2.5.1**

###### *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 1.2.5.2**

###### *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 et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

(1) 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 2 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 2 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 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

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>e</sup> anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - 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, inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité constatée avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils soient titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du participant ;
- en tout état de cause, les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent obligatoirement être à la charge du participant.

#### **Article 1.2.5.3**

##### *Point de départ de la garantie*

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au premier 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 1.2.5.4**

##### *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 1.3**

##### *Revalorisation des prestations*

Les prestations servies 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 fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

#### **Article 1.4**

##### *Définition de certaines notions*

##### **Article 1.4.1**

##### *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 précédant le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants

ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les régions, 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 1.4.2

##### *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 1.4.3

##### *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 1.5

##### *Cotisations du régime de prévoyance*

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance du personnel des régions de quartier sont les suivantes :

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	COTISATIONS non-cadres	COTISATIONS cadres		COTISATIONS non-cadres Alsace-Moselle	COTISATIONS cadres Alsace-Moselle	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,20	0,45	0,45	0,20	0,45	0,45
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
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

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 cadres 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.

## **Article 1.6**

### *Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance*

Après appel d'offres, 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 les sièges sociaux sont situés 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 1.7**

### *Réexamen des conditions de la mutualisation*

Les organismes assureurs susmentionnés 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 1.8**

### *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 1.9**

### *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 souscrites un contrat ou adhérees 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 1.10**

### *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 considérées 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 1.11**

### *Commission paritaire nationale de prévoyance*

Le présent article crée une commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

### **Article 1.11.1**

#### *Attributions de la commission*

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.

A 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 1.11.2**

#### *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 1.11.3**

#### *Fonctionnement*

Cette commission se réunit en tant que besoin, *a 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

### GRILLE DE CLASSIFICATION

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

##### *Objet de l'avenant*

Le présent avenant, signé par les partenaires sociaux, a pour objet la mise en place d'une grille de classification dans les régies de quartier et au comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et association nommées dans le texte sous le vocable « régies ».

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.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

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

#### Article 2

##### *Modalités d'application*

La grille de classification des régies 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 aussi de faire un classement des emplois et donc un niveau de rémunération minimal.

#### Article 3

##### *Salariés concernés*

La grille de classification concerne tous les salariés des régies.

#### Article 4

##### *Entrée en vigueur*

L'annexe II de la convention collective nationale des régies de quartier est opposable aux parties signataires à compter de la date de signature par les partenaires sociaux.

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

##### *Niveaux de qualifications, échelons, coefficients hiérarchiques dans les régies de quartier et à la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier*

EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Ouvriers et employés		
Opérateur de quartier et employé de bureau	I a	150
	I b	160
	I c	170
	I d	180



EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Opérateur de quartier qualifié	I a	150
	I b	160
	I c	170
	I d	180
Opérateur de quartier responsable d'un chantier	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Opérateur de proximité qualifié	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Secrétaire	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Aide-comptable	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Secrétaire	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Comptable	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Opérateur de quartier responsable de chantiers et/ou de projets	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Agents de maîtrise et agents fonctionnels, Personnel d'encadrement, assistants techniques		
Secrétaire de direction	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250

EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Comptable	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Coordonnateur technique de chantiers	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Coordonnateur social	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Directeur adjoint, directeur		
	V a	280
	V b	310
	V c	340
	V d	370
Attaché à la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier		
Adjoint au délégué général de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier	V a	280
	V b	310
	V c	340
	V d	370
Délégué général du comité national de liaison des régies de quartier		
Responsable de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier	VI a	400
	VI b	420

*Critères de la grille de classification par catégorie*

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Opérateur de quartier et employé de bureau	I	Exécution de tâches simples	Reçoit les consignes fixant : - l'objet du travail - les moyens - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Limitée à des vérifications simples	Pas d'expérience Niveau inférieur ou égal à VI éducation nationale	Tâches élémentaires
Opérateur de quartier qualifié	I	Travail qualifié	Reçoit les consignes fixant : - l'objet du travail - les moyens - le mode opératoire Autonomie pour : - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau V éducation nationale ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Ensemble des opérations du métier Expérience du métier
Opérateur de quartier responsable d'un chantier	II	Exécution d'un travail simple avec une équipe Il travaille avec les exécutants	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Coordonne la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches	Niveau V éducation nationale ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Capacité et expérience dans un métier donné et capacité à exécuter une tâche au moyen de quelques salariés de niveau I

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Opérateur de proximité qualifié	II	Travail relationnel dominant	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour réaliser les missions	Niveau V, éducation nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Il participe à la mise en œuvre d'un projet de proximité
Secrétaire	II	Travail qualifié	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent	Rédige des réponses à des correspondances simples Organise un classement rationnel de documents Réunit les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier ou d'un planning Assure des fonctions d'accueil

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Aide-comptable	II	Travail qualifié	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent	Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique : - exécute des travaux d'écritures comptables - tient des fichiers suivant directives du responsable de la comptabilité - tient les comptes clients et fournisseurs - établit les factures
Secrétaire	III	Travail très qualifié Exploite des données et des informations	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie sur : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Est apte à déterminer les priorités des tâches à accomplir	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou bac professionnel ou niveau équivalent	A partir de directives générales, rédige et présente la correspondance simple Assure un secrétariat de réunion, en présente le compte rendu et le rédige Assure des fonctions d'accueil Peut être chargé de démarches extérieures simples, administratives ou diverses, directement liées au fonctionnement du secrétariat Animation d'une équipe administrative

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Comptable	III	Travail très qualifié Exploite des données et des informations	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie sur : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Organise son travail en fonction des tâches à accomplir	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou bac professionnel ou niveau équivalent	Connaît les rouages de la comptabilité générale et d'exploitation Etablit des calculs de ratios, de tenue de comptabilité et de synthèse sur directives précises Etablit une interprétation élémentaire de résultats Responsable de la tenue permanente d'une caisse et de comptes bancaires
Opérateur de quartier responsable de chantiers et/ou de projets	III	Travail très qualifié	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Organisation et coordination des tâches à accomplir	Niveau V éducation nationale ou compétence équivalente Expérience 3 ans minimum dans la gestion d'une équipe Formation interne Capacité d'intervention dans plusieurs activités	Dirige une équipe pour la réalisation de projets A la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail Gestion d'équipes avec éventuellement des salariés en insertion Il établit des devis simples et assure l'approvisionnement de ses chantiers

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Secrétaire de direction	IV	Travail très qualifié de nature administrative	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste	Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience dans le travail social Bonne expérience du monde de l'insertion	Est le collaborateur immédiat du directeur de la régie de quartier Outre les capacités demandées au secrétaire niveau III, il peut recevoir délégation du directeur pour l'accomplissement de tâches précises, notamment le suivi et la gestion administrative du personnel Il supplée le directeur dans l'exercice de certaines tâches En cas d'absence de celui-ci, il peut être amené à prendre des décisions urgentes
Comptable	IV	Travail très qualifié	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste	Contrôle de la réalisation Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience en comptabilité et gestion financière	Assure la responsabilité de l'ensemble du secteur comptable de la régie de quartier Est responsable de l'établissement d'un bilan, de l'analyse et de l'interprétation d'un compte de résultats. Il propose des solutions liées aux problèmes de gestion Il a la responsabilité des obligations de la régie de quartier envers les administrations et les services fiscaux Il établit les budgets prévisionnels selon les directives de la direction



EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
						Il gère, avec l'équipe de direction, toutes les opérations financières
Coordonnateur technique de chantiers et/ou de projets	IV	Conduite de travaux d'exécution clairement définis Réalisation de programmes définis dans le cadre de l'économie sociale	Sous le contrôle de la direction Adaptation par tous moyens appropriés, au plan humain et technique, des instructions reçues	Contrôle de la réalisation : - conformité et délais Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Expérience de management technique	En collaboration avec la direction : - il est responsable de la filière technique de la régie de quartier - il organise les différents chantiers et peut être amené à les négocier - il établit les devis - il veille à la gestion et à l'entretien du matériel - il dirige le personnel technique et coordonne toute l'activité en collaboration avec les différents responsables d'équipes - il coordonne la mise en œuvre de projets et en assure le suivi - il est attentif aux problématiques de l'insertion
Coordonnateur social	IV	Réalisation de programmes définis Mise en œuvre de projets dans le cadre de l'activité sociale	Sous le contrôle de la direction Adaptation par tous moyens appropriés au plan humain et technique des instructions reçues	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Expérience en management social	Il suscite et accompagne les projets des habitants et participe à leur mise en œuvre. Il est responsable de l'accompagnement et du suivi social du personnel de la régie de quartier

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
						<p>Il est chargé de mettre en œuvre les plans de formation</p> <p>Il est chargé de suivre les itinéraires professionnels des salariés à l'interne et à l'externe</p>
Directeur adjoint	V	<p>Assure la réalisation des objectifs de la régie de quartier</p> <p>Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre</p>	Large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre déterminé avec la direction	Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coûts, délais	<p>Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente</p> <p>Expérience nécessaire en ressources humaines</p> <p>Bonne connaissance du public des quartiers</p>	<p>Il seconde le directeur dans l'ensemble de ses fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- montage de projets</li> <li>- recrutement et gestion du personnel</li> <li>- gestion du budget</li> </ul> <p>Il est capable de prendre des initiatives et d'assurer les responsabilités au plus haut niveau en cas d'absence temporaire du directeur</p>
Directeur	V	<p>Assure la réalisation des objectifs de la régie de quartier</p> <p>Propose au conseil d'administration, des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies par celui-ci</p>	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration, il rend compte à celui-ci ou à son représentant	Très large responsabilité de gestion	<p>Niveau II éducation nationale ou compétence équivalente</p> <p>Expérience nécessaire dans la gestion d'une structure entreprise</p> <p>Bonnes connaissances dans le milieu de l'action sociale</p> <p>Bonne connaissance du public des quartiers</p>	<p>Le directeur reçoit obligatoirement une délégation écrite du président du conseil d'administration précisant la nature et l'étendue de ses missions dans le cadre du projet de la régie de quartier</p>

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Attaché à la délégation générale du comité nationale liaison des régions de quartier (CNLRQ)	V	Assure la réalisation des objectifs de son secteur Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre	Large autonomie de jugement et d'initiative	Remplit une mission dont il est responsable Il est garant des résultats de son secteur, sous la responsabilité du délégué général	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente	Dans le cadre déterminé avec le délégué général, il est chargé de l'animation et de la gestion de son secteur ainsi que du développement des projets
Délégué général du comité national de liaison des régions de quartier (CNLRQ)	VI	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 II éducation nationale ou compétence équivalente	Le délégué général reçoit obligatoirement une délégation écrite du président du conseil d'administration du comité national de liaison des régions de quartier précisant la nature et l'étendue de ses missions dans le cadre des décisions du conseil d'administration du CNLRQ

## **Application de la grille de classification dans les régies de quartier**

Procédure de mise en œuvre :

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

Dans les régies de quartier pourvues d'un délégué syndical désigné par l'une des cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC), l'employeur devra négocier un accord de procédure de mise en place de la nouvelle classification.

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

L'accord de mise en place devra comporter :

- la procédure choisie ;
- le calendrier des différentes étapes ;
- la méthode d'analyse des emplois ;
- le rôle de la hiérarchie ;
- le rôle du salarié ;
- le contrôle par les représentants du personnel ;
- la formalisation des résultats ;
- l'information des salariés ;
- le bilan et le suivi dans l'entreprise.

L'accord de mise en place ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur pour les régies dépourvues de délégué syndical devra respecter les phases suivantes :

- information du personnel sur le dispositif d'ensemble ;
- description précise de l'emploi ;
- validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie ;
- positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification ;
- information personnalisée des salariés ;
- communication de la grille des emplois ainsi réalisée.

Voie de recours :

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 de 1 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.

Evolution professionnelle des salariés des régies :

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.

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

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

Clause de sauvegarde :

Chaque salarié des niveaux I, II, III et IV doit bénéficier d'une évolution professionnelle régulière.

L'évolution professionnelle peut se faire de deux manières :

- a) A la suite d'une formation pouvant déboucher sur un changement de catégorie et/ou d'emploi ;
- b) Par une modification de la position du salarié dans la grille de classification.

1. Dans un délai de 2 années consécutives, chaque salarié doit bénéficier d'une formation adaptée lui permettant de progresser professionnellement et lui donnant la possibilité de préparer et de réussir le moment venu sa sortie de la régie. Au terme de la deuxième année, il lui sera attribué une augmentation de 3 points salaire différentiels.

2. Au terme de 3 années consécutives, si le salarié est toujours au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui sera attribué 5 points salaire différentiels, quel que soit son contrat de travail s'il a effectué une formation validée par le plan de formation de la régie et qui aura fait l'objet d'une remise par l'établissement de formation :

- d'un certificat de qualification professionnel ;
- ou d'une unité capitalisable ;
- ou d'un diplôme figurant sur la liste contenue dans l'accord de la commission paritaire nationale emploi-formation du 22 février 2006 et en fonction des besoins de la structure et/ou du projet professionnel du salarié.

Ces deux augmentations ne se cumulent pas.

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé aurait refusé la formation proposée.

3. Si au terme de 4 années consécutives, le salarié n'a bénéficié d'aucune évolution et qu'aucune proposition écrite de formation ne lui a été faite, il lui est attribué une augmentation de 10 points salaire différentiels.

Le recours à la clause de sauvegarde n'intervient qu'une seule fois par échelon.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions améliorant le dispositif existant.

Commission d'interprétation :

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, par le directeur de la régie ou par un délégué syndical d'une des cinq organisations représentatives, à la commission paritaire des régies de quartier statuant en commission d'interprétation (art. 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.

### Utilisation de la grille

Chaque convention collective doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

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

La grille de classification des régies n'a pas pour objet 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, et permettre un classement des emplois et donc un niveau de rémunération minimal.

Pour situer les emplois, que ce soit à l'embauche ou au 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 et agents fonctionnels, le personnel d'encadrement et les assistants techniques. Cette catégorie correspond soit à des emplois spécialisés (ex. : comptable 2<sup>e</sup> échelon, secrétaire de direction), soit à des emplois d'encadrement (ex. : coordonnateur technique, responsable de chantier) ;
- les cadres de direction.

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 II, il est donc au-dessus de l'opérateur de quartier (niveau I) et au-dessous du directeur (niveau V)].

Quatrième repère : le type d'activité

Le type d'activité indique les exigences relatives à l'emploi (ex. : travail qualifié), et les caractéristiques de l'activité (ex. : réalisation de programmes dans le cadre de l'économie sociale). Pour trouver une définition plus large et plus précise de l'activité, il faut se rapprocher du huitième repère : missions.

Cinquième repère : le degré d'autonomie

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 (ex. : le comptable, sous contrôle de la direction,

complète les instructions reçues par tous moyens appropriés). Dans l'exemple choisi la direction ordonne et le comptable a la compétence pour choisir les moyens d'exécuter les consignes.

Sixième 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 (ex. : comptable : contrôle de la réalisation. Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition).

Septième repère : la formation professionnelle de base

Le critère formation indique le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle (ex. : coordonnateur social : expérience en management social). Le domaine d'expérience professionnelle est, le cas échéant, précisé.

Huitième 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.

Neuvième repère : les échelons

Les échelons, pour chaque emploi, sont au nombre de quatre. 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.

A 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).

### Lexique de la grille de classification

Pour les termes suivants : catégorie, emploi, niveau, activité, autonomie, responsabilité, formation professionnelle de base, mission et échelon, la définition et son explication figurent dans le chapitre utilisation de la grille.

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
Coordonner	Organiser le travail de plusieurs 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



Niveau de formation	<p>Ces niveaux font référence à ceux fixés par l'éducation nationale en matière de diplômes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– VI : sans diplôme</li> <li>– V : CAP ou BEP</li> <li>– IV : bac</li> <li>– III : BTS ou DUT</li> <li>– II et I : formations supérieures de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle.</li> </ul>
Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent chronologiquement les différentes opérations (voir aussi mode opératoire)
Consignes	Formulation écrite ou orale qui contient toute précision utile pour l'exécution des tâches

### ANNEXE III

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

---

Vu l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;  
Vu l'accord interprofessionnel du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle et à la formation tout au long de la vie dans l'économie sociale ;  
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,  
il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier, du comité national de liaisons des régies de quartier et associations est Uniformation, 43, boulevard Diderot, BP 80057, 75560 Paris Cedex 12.

#### *Section 1*

#### Contrat de professionnalisation et période de professionnalisation

##### 1. Contrat de professionnalisation (art. L. 6325-1 et suivants du code du travail)

Les parties signataires confirment que les régies de quartier favoriseront l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ce type de contrat a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification (cf. annexe II « Grille de classification »).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives appliquées dans le champ de compétence de l'OPCA Uniformation ;
- tout bénéficiaire appelé à suivre la formation homologuée pour l'obtention du titre ETAIE (encadrant technique des activités d'insertion par l'économie) ou pour l'obtention du titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être portée à 50 % maximum de la durée du contrat pour les contrats dont les bénéficiaires répondent aux conditions d'extension à 24 mois indiquées ci-dessus.

Au-delà de la durée minimale fixée par la loi, les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ayant satisfait aux obligations réglementaires.

Les signataires confient à la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Les signataires demandent qu'Unifformation mette en œuvre et prenne en charge financièrement les actions d'information suivantes :

- l'information sur les métiers et les formations existant dans le secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie ;
- l'information sur les dispositifs et les moyens de la formation ;
- le matériel d'information validé par la CPNEF des régions de quartier à destination des institutions publiques de l'emploi (ANPE, mission locale, PAIO, PLIE, etc.).

## 2. Période de professionnalisation (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail)

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié en CDI insuffisamment qualifié, ou dont la qualification est inadaptée au poste, dès lors que la formation vise les objectifs suivants :

a) Sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), et notamment ce qui suit :

- de niveau V pour les filières professionnelles :
  - nettoyage, propreté et ménage ;
  - maintenance ;
  - espaces verts ;
  - accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
  - bâtiment (second œuvre et maintenance) ;
  - médiation ;
  - animation ;
  - encadrement d'équipe technique ;
  - retouche, couture et repassage ;
  - mécanique ;
  - environnement ;
- de niveau IV pour les filières professionnelles :
  - nettoyage, propreté et ménage ;
  - espaces verts ;
  - accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
  - bâtiment (second œuvre et maintenance) ;
  - médiation ;
  - maintenance ;
  - insertion et accompagnement social ;
  - animation ;
  - encadrement d'équipe technique ;
  - environnement ;
  - développement local.
- de niveau III pour les filières professionnelles :
  - propreté ;

- accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
- médiation ;
- insertion et accompagnement social ;
- animation ;
- développement local.

b) En outre, les parties signataires donnent mission à la CPNEF de compléter chaque fois que nécessaire la liste des autres actions prioritaires ci-dessous :

- actions de lutte contre l'illettrisme et remise à niveau des savoirs de base ;
- initiation et perfectionnement informatique, bureautique et nouvelles technologies ;
- formation d'éducateur canin ;
- permis B indispensable pour exercer l'emploi occupé ;
- le titre ETAIE (encadrement technique des activités d'insertion par l'économie) et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les signataires confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

Les signataires demandent à Uniformation que les forfaits puissent s'appliquer pendant une période minimale d'une année civile. En cas de modification, les nouveaux forfaits seront présentés par avenant après délibération des instances paritaires d'Uniformation.

Les signataires demandent à Uniformation de fournir chaque année, à l'occasion de l'examen des comptes de l'exercice précédent, les statistiques nécessaires à une juste appréciation de l'utilisation des disponibilités financières de l'OPCA en matière de financement de la professionnalisation.

### 3. Tutorat dans les régies de quartier

a) Le tuteur est un salarié permanent des régies de quartier. Il exerce, notamment, le métier de responsable de chantier(s) ou de projet(s), le métier de coordonnateur technique dans une régie de quartier.

Le tuteur doit apporter progressivement au(x) salarié(s) les moyens de son autonomie et de son adaptation à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un quartier.

Il doit aider la ou les personne(s) à s'intégrer et il doit lui transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, l'évaluer régulièrement et la guider dans son apprentissage.

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 deux personnes au plus.

#### b) Formation des tuteurs

Le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) pourra mettre en place une formation « Etre tuteur dans une régie de quartier » pour les tuteurs des régies de quartier afin de les aider à remplir leur mission.

## Section 2

### Droit individuel à la formation (art. L. 6323-1 et suivants du code du travail)

Tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié en contrat de travail à durée déterminée à compter du 4<sup>e</sup> mois de travail consécutif ou non au cours des 12 derniers mois bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, la durée est calculée *pro rata temporis*.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

### 1. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

L'employeur dispose de 1 mois pour notifier sa réponse motivée au salarié.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel prévu à l'annexe II, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Au niveau de la branche, les parties signataires considèrent que les actions prioritaires de formation sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- 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 ;
- BAFA/BAFD ;
- permis C et D ;
- 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.

### 2. Transférabilité du DIF

Dans le cadre du développement de la mobilité professionnelle et dans le cadre du partenariat que les régies de quartier veulent développer notamment avec les bailleurs sociaux, les signataires conviennent des points suivants :

1. Le DIF est transférable à l'intérieur du réseau des régies de quartier : en cas de départ pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit acquis au titre du DIF dans une autre régie de quartier membre du CNLRQ. Le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à Uniformation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Uniformation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle régie jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle régie.

2. En cas de départ dans une entreprise ou organisme du champ d'Uniformation, le salarié pourra bénéficier de 100 % de son droit acquis dans la régie de quartier et le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à Uniformation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Uniformation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme jusqu'à concurrence du plafond avant abattement. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Ce crédit d'heures est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

- l'employeur fournit une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- l'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc ;
- dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues dans le présent accord ;
- cette disposition est mise en œuvre dans les régies de quartier à titre expérimental pendant 3 ans ;
- le DIF ne peut se mettre en œuvre avant 1 an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

L'ensemble des droits conservés par le salarié et ceux acquis dans l'entreprise suivante ne peuvent excéder au total le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 6323-5 du code du travail.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par les articles L. 6323-5 et suivants du code du travail peut être effectuée en tout ou partie en dehors du temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

### 3. Prise en charge par l'OPCA

Les signataires confient au CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

### *Section 3*

#### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires décident la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les régies de quartier.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous l'égide de la commission paritaire nationale emploi-formation. Celle-ci assure la coordination et en détermine les orientations. Elle est chargée de définir le programme, le calendrier de réalisation et d'effectuer les travaux préparatoires et le suivi.

La commission paritaire nationale emploi-formation examinera tous les ans les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale emploi-formation et Unifformation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Ces travaux seront financés par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les travaux réalisés, tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences, seront communiqués à Unifformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

Les signataires s'inscrivent dans la démarche du projet de création de l'observatoire au sein d'Unifformation.