

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 1 DU 17 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION

NOR : ASET1651066M
IDCC : 3105

Entre

SERQ

D'une part, et

SNUHAB CFE-CGC

FNOS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'annexe II

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les partenaires sociaux décident de réviser dans son ensemble l'annexe II de la convention collective.

L'annexe II est renommée « Classification et rémunération ».

Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé via quatre avenants :

- le présent avenant rédigeant le préambule de l'annexe puis relatif à la classification (section 1 de l'annexe II) ;
- l'avenant n° 2 à l'annexe II relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;
- l'avenant n° 3 à l'annexe II relatif à la clause de sauvegarde (section 3 de l'annexe II) ;
- l'avenant n° 4 à l'annexe II relatif à la classification des titulaires d'un CQP de branche (section 4 de l'annexe II).

Article 2

Préambule de l'annexe II

« Préambule

Objet de l'annexe

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

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

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

La présente annexe détermine les grilles de classification et de rémunérations applicables dans les régies de quartier et de territoire, le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et les associations œuvrant dans les mêmes finalités, nommés dans le texte sous le vocable "régies".

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

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

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

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

Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des régies. »

Article 3

Section 1 de l'annexe II

« Section 1

Classification

La présente section comprend :

- la grille de classification ;
- des fiches niveaux ;
- une explication de l'utilisation de la grille et des fiches niveaux ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- les voies de recours.

Article 1^{er}

Grille de classification

(Voir tableau pages suivantes.)

CATÉGORIE	NIVEAU et échelon	SECTEURS D'EMPLOI		
		Production	Administration	Lien social/insertion/médiation
Ouvriers et employés	1 A et B	Opérateur(trice) de quartier (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent	Agent(e) administratif	Agent (e) de proximité (*) Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	1 C et D	Opérateur(trice) de quartier qualifié(e) (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent	Agent(e) administratif qualifié(e) ou confirmé(e)	Agent(e) de proximité (*) Agent de services à la personne Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	2	Opérateur(trice) de quartier responsable de chantiers/chef(fe) d'équipe	Assistant(e) administratif Aide comptable	Agent(e) de proximité qualifié(e) ou confirmé(e) (*) Animateur Médiateur Agent d'accueil Agent de services à la personne
	3	Responsable de chantiers Responsable de projet(s) Encadrant(e) technique et pédagogique	Assistant(e) administratif qualifié(e) Secrétaire comptable Comptable	Responsable de services de proximité Conseiller(ère) en insertion socioprofessionnelle/ accompagnateur(trice) en insertion socioprofessionnelle Responsable de projet(s)
Agents de maîtrise ou cadres	4	Coordonnateur(trice) technique et pédagogique	Assistant(e) de direction Comptable qualifié(e) Responsable ressources humaines	Coordonnateur(trice) social et/ou professionnel Coordonnateur(trice) de projet(s)

CATÉGORIE	NIVEAU et échelon	SECTEURS D'EMPLOI		
		Production	Administration	Lien social/insertion/médiation
Cadres	5 A et B	Directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) débutant(e) Directeur(trice) de pôle Responsable administratif et financier Adjoint(e) au-à la délégué(e) générale du comité national de liaison des régies de quartier		
	5 C et D	Directeur (trice) Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(-e) du comité national de liaison des régies de quartier		
	6 A et B	Responsable de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier		
(*) Liste non exhaustive.				

Article 2
Fiches niveaux
Niveau 1

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 1 A et B	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fixant : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Limitée à des vérifications simples et au respect des consignes de sécurité	Pas d'expérience. Pas de niveau requis.	Réalisation de tâches élémentaires.

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 1 C et D	Travail qualifié.	Reçoit les consignes fixant : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; 3. Le mode opératoire ; Autonomie pour : 4. Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Réalisation de l'ensemble des opérations du métier.

Niveau 2

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 2	Exécution d'un travail qualifié avec une équipe. Travaille avec les opérateurs de niveau 1. Travail relationnel dominant.	Reçoit les instructions fixant : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; Autonomie pour : 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	<p>Filière production : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de chantiers avec des opérateurs de niveau 1.</p> <p>Filière administration : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux administratifs ou comptables selon les procédures établies.</p> <p>Filière lien social/insertion/médiation : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.</p>

Niveau 3

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations. Elabore et participe à la révision des procédures.	Reçoit les instructions fixant : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; Autonomie sur : 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Organisation et coordination des tâches à accomplir. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	<p>Filière production : "Responsable de chantiers" et "responsable de projet(s)" Niveau V Education nationale, "Encadrant(e) technique et pédagogique" Niveau IV Education nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p> <p>Filière administration : Niveau IV Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p> <p>Filière lien social/insertion/médiation : "Responsable de service de proximité" et "responsable de projet(s)" Niveau IV Education nationale, "CIP/ASP" Niveau III Education nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p>	<p>Filières production et administration : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à gérer ponctuellement une équipe.</p> <p>Filière lien social/insertion/médiation : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à animer ponctuellement une équipe.</p>

Niveau 4

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 4	Conduit des projets techniques ou de lien social ou d'accompagnement socioprofessionnels. Anime des équipes. Peut élaborer et réviser des procédures.	Sous le contrôle de la direction, adapte les moyens appropriés, au plan humain et technique, pour garantir la bonne marche des projets.	Responsable de son secteur d'activité. Choix des méthodes et des moyens en vue des résultats à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à disposition. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Sous le contrôle de la direction, gestion de son secteur d'activité. Dirige le personnel affecté à son service, dont il (elle) peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services.

Niveau 5 – Régies (hors “adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ”)

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 5 A et B	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la direction, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets. Dirige le personnel affecté à son service, dont il (elle) peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services. Peut être amené à gérer un budget.

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 5 C et D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies.	Très large autonomie de jugement et d'initiative.	Très large responsabilité de gestion. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau I Education nationale Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet de la structure.

Niveau 5 – CNLRQ
“Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ” et niveau 6

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la délégation générale, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.

NIVEAU	TECHNICITÉ et expertise	DEGRÉ D'AUTONOMIE et d'initiative	RESPONSABILITÉ	EXPÉRIENCE et formation professionnelle de base	MISSIONS
Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des opérations définies par le conseil d'administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau I Education nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité.

Article 3

Explication de l'utilisation de la grille et des fiches niveaux

Utilisation de la grille

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

Premier repère : la catégorie

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

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

Deuxième repère : l'emploi

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

Troisième repère : le niveau

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

Quatrième repère : les échelons

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

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).

Cinquième repère : la technicité et l'expertise

Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi.

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

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

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

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

Septième repère : la responsabilité

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

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

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

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

Neuvième repère : les missions

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

Lexique de la classification

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

Article 4

Evolution professionnelle des salariés

Entretien annuel individuel

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

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

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

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

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

Critères d'évolution

Le passage d'un échelon à un autre au sein d'un niveau correspond à la confirmation dans l'emploi.

Pour cela, il est notamment tenu compte :

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

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

Article 5

Voies de recours

Voie de recours interne

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

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

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

Voie de recours au niveau de la branche

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

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

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

Article 4

Mise en œuvre de la section 1

La révision de la grille de classification et des fiches niveaux pouvant avoir un impact sur la classification actuelle des salariés, l'employeur devra étudier individuellement le cas de chaque salarié, en respectant le principe d'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme.

Pour ce faire, l'employeur procédera notamment à un entretien de positionnement avec chaque salarié (entretien distinct de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel).

Les institutions représentatives du personnel devront être associées à cette vérification.

L'éventuel repositionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

En cas de repositionnement et/ou de modification de la rémunération, un avenant au contrat de travail devra être conclu avec le (la) salarié(e).

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée.

Il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)