

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

**AVENANT DU 7 MARS 2018**  
**MODIFIANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1850760M  
IDCC : 3105

Entre :  
SERQ,  
D'une part, et  
FNAS CGT-FO ;  
FNOS CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

D'importantes questions relatives à l'interprétation des dispositions actuelles de la convention collective des régies de quartier sont remontées par les adhérents.

Par ailleurs, de récentes évolutions législatives rendent certaines dispositions de la convention collective inapplicables.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et le syndicat représentatif employeur ont décidé d'ouvrir des négociations relatives à la réécriture de certaines dispositions floues ou qui paraissent susceptibles d'interprétation afin de permettre une application plus juste des dispositions prévues.

À cet effet, plusieurs réunions de négociations ont eu lieu.

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

*Modification de l'article 2.1, alinéa 7, concernant la section syndicale*

« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale conformément au seuil fixé par la loi, à savoir à partir de deux salariés, et, ce afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des salariés ».

**Article 2**

*Modification de l'article 2.2.a relatif aux heures de délégation du délégué syndical*

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 150 salariés : 144 heures par an ;
- de 151 à 499 salariés : 216 heures par an.

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

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

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

Le point 2.2.*b* relatif aux « Représentants de Sections syndicales » reste inchangé.

### **Article 3**

*Modification de l'article 2.6 relatif aux absences pour des raisons médicales et aux points concernant « les visites d'embauche/examens périodiques » et « au temps payé. »*

Visite de prévention et d'information :

« La convention collective nationale des régies de quartier préconise que chaque salarié puisse faire l'objet d'un examen médical dans un délai d'un mois à compter de l'embauche ».

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

Temps payé :

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

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

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

Les autres dispositions de l'article 2.6 demeurent inchangées.

### **Article 4**

*Modification de l'article 3.1 « Embauche » relatif à « la référence de l'accord collectif national »*

Le contrat de travail précise :

« La référence à la convention collective de la branche des régies de quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une information, des salariés ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure ».

Les autres dispositions de l'article 3.1 demeurent inchangées.

## **Article 5**

### *Modification de l'article 3.3 relatif à la période d'essai*

« La période d'essai est fixée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- niveau I à niveau III : 1 mois ;
- niveau IV : 2 mois ;
- niveau V et VI : 4 mois ;
- la période d'essai n'est pas renouvelable ».

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

## **Article 6**

### *Modification de l'article 3.7 relatif à la condition d'ancienneté pour les congés payés*

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, quels que soient son contrat de travail, son temps de travail et son ancienneté.

## **Article 7**

### *Modification de l'article 3.7 relatif aux congés pour enfant malade*

« Sur présentation du certificat médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dans la limite de 5 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade jusqu'à 16 ans révolus ».

Les autres dispositions restent inchangées.

## **Article 8**

### *Modification de l'article 3.7 relatif aux événements exceptionnels*

« Il est accordé aux salariés, sur convocation officielle ou sur présentation d'un justificatif, 2 jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques ».

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

Les autres dispositions restent inchangées.

## **Article 9**

### *Modification de l'article 3.7 relatif aux 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 concubin, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du père : 3 jours ouvrés ;
- survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès de la sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère : 3 jours ouvrés ;

- décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père : 3 jours ouvrés. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

## **Article 10**

### *Révision et dénonciation*

Révision :

La révision est une procédure permettant la modification de tout ou partie de l'avenant conventionnel présent.

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

Le présent avenant ne pourra être révisé qu'après un préavis de 3 mois.

La révision du présent accord collectif ne pourra pas être sollicitée par l'une des parties signataires avant un délai de 6 mois à compter de son dépôt.

Les dispositions du présent accord resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Dénonciation :

L'accord collectif peut être dénoncé par toute partie contractante.

La dénonciation doit être notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires et aux organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt devant la direction générale du travail.

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 fixé à 3 mois.

L'accord collectif continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel avenant conventionnel 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 organisations syndicales pourront prolonger la période de 12 mois par un vote à l'unanimité des 2 collèges, étant entendu que le vote au sein de chaque collège se fait à la majorité des organisations.

## **Article 11**

### *Application*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 2018 pour une durée indéterminée.

## **Article 12**

### *Modalités de dépôt*

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)