

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
(2 avril 2012)

**Accord du 13 décembre 2022**  
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2350425M

IDCC : 3105

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été conclu l'accord collectif suivant :

**Préambule**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail des régies de quartier et de territoire.

Aussi, sur la base de l'étude diligentée en 2017 par le syndicat des employeurs de la branche des régies de quartier (SERQ) et confiée au cabinet ASDO, il en ressort un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche avec des chiffres clés. À travers cette étude, il était question de mettre en exergue les écarts et les différences sexués, concernant à la fois les salarié(e)s en insertion, les salarié(e)s permanent(e)s et les instances de gouvernance des régies.

Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir des négociations courant 2021 sur cette thématique. Ils rédigent des fiches pratiques annexées au présent accord et des outils de suivi des indicateurs qui contribueront à outiller le réseau.

À l'aune des éléments de contexte consacrés par l'étude menée, le présent accord a pour principales finalités de :

- œuvrer vers une politique effective et efficiente d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans les régies ;
- encourager la négociation sur l'égalité professionnelle au sein des régies ;

- outiller les régies dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun d'évaluation des écarts en déterminant les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- mettre à disposition des outils et conseils pratiques pour prévenir et agir contre la discrimination, les harcèlements sexuel/moral et les agissements sexistes ;
- définir au niveau de la branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés ;
- favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité ;
- promouvoir la mixité et lutte contre les stéréotypes ;
- favoriser la formation de tous les acteurs.

Les partenaires sociaux s'accordent pour privilégier 5 thématiques :

- le recrutement/l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- les conditions de travail et la santé et sécurité au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales ;
- la rémunération effective.

L'accord et/ou le plan d'action sont intégrés à la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) sur laquelle le comité social et économique est informé régulièrement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, et de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations qui œuvrent dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-mer.

Il vient compléter les dispositions de la CCN du personnel des régies de quartier et de territoire qui dans son article 6.5 traite des modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation. Est notamment évoqué l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il ne dispense pas les régies d'au moins 50 salariés d'être elles-mêmes couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2 | Actions spécifiques en faveur de la mixité des métiers**

Les régies de quartier et de territoire sont invitées à déployer des actions concrètes et ciblées afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s en valorisant des « rôles modèles » qui déjouent les stéréotypes de genre.

La première phase consiste à opérer un autodiagnostic au sein de la régie afin de mesurer au mieux les écarts dans l'occupation des postes pour les deux types de personnel : personnel en insertion et personnel permanent.

### **Agir auprès du jeune public**

Dans un souci de facilitation de la politique de recrutement des régies de quartier et de sensibilisation dès le plus âge, il est essentiel d'atteindre notamment les jeunes publics avant leur

choix d'orientation et leur entrée sur le marché du travail. Pour ce faire, la découverte de la régie et des métiers proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

Les régies peuvent dans cette perspective organiser des événements autour de l'emploi et des métiers pour permettre notamment auprès du jeune public et des décrocheurs scolaires de découvrir les métiers et les types de formations proposées par les régies et ainsi les sensibiliser à la mixité des emplois.

La déconstruction des stéréotypes constitue un des principaux enjeux. Les régies de quartier et de territoire sont invitées à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s.

## Agir pour la mixité des métiers

### 1. Les objectifs pour l'équilibre dans les recrutements

La branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des régies à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi.

Dans un souci d'amélioration de la mixité professionnelle notamment au sein du personnel en insertion pour lequel il est constaté au niveau de la branche une très forte masculinisation des effectifs et une ségrégation sexuée des activités, les régies doivent mettre en place des actions concrètes pour favoriser la mixité professionnelle.

Pour tenter de résorber voire d'enrayer ces écarts, la découverte de la régie et des métiers permanents proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

La branche professionnelle, s'engage au travers de la politique de recrutement ou de tout processus de mobilité interne qui serait engagé par la régie à promouvoir et renforcer la mixité des emplois afin de permettre une évolution des niveaux de mixité par emploi.

Les régies de quartier sont ainsi encouragées à développer des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement. Elles peuvent aussi proposer en interne des séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et faire témoigner par exemple, des femmes occupant avec succès un métier particulièrement masculinisé.

Par ailleurs, il appartient aux régies de réduire l'appréhension pour une femme/un homme à se positionner sur un métier très masculinisé/féminisé en lui permettant un travail en binôme avec un(e) salarié(e) expérimenté(e) lors de sa prise de poste.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, l'âge, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

*Confère fiche pratique sur le recrutement et l'embauche.*

Enfin, l'adaptation des modes d'organisation du travail est nécessaire pour une meilleure articulation entre vie professionnelle/vie personnelle et familiale.

*Confère fiche sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.*

### 2. Sur l'importance d'associer le comité social et économique (CSE) dans cette démarche

Les régies de quartier sont encouragées à évaluer les obstacles liés à la mixité professionnelle et à l'attractivité des métiers notamment dans sur toutes les dimensions santé et sécurité au

travail, les conditions de travail, la rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux considèrent comme un élément indispensable l'importance d'associer les élus mandatés du comité social et économique (CSE) dans la recherche des meilleurs ajustements permettant de favoriser cette mixité des emplois.

### Recruter sans discriminer par le genre

Parmi les valeurs fortes de la branche des régies de quartier et de territoire figure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux au présent accord insistent sur le principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le genre, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer sur la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Le principe de non-discrimination s'applique aux différentes étapes du recrutement (rédaction de l'offre d'emploi en langage inclusif afin qu'elle puisse s'adresser tant à la gent féminine que masculine, sélection des candidates, questionnaires et tests d'embauche, questions posées lors de l'entretien qui évitent les questions trop intrusives dans la vie personnelle, choix du [de la] candidat[e]).

### 3. Sur l'importance de la formation des équipes en charge de la politique de recrutement et de la politique managériale

Les directions de régies et les gestionnaires des ressources humaines seront sensibilisés et former au principe de non-discrimination afin de leur éviter tous les écueils juridiques qui seraient liés à une méconnaissance de la réglementation.

Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les cinq ans, et ce, en application de l'article L. 1131-2 du code du travail.

Les régies forment leur personnel en charge du recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle de la direction qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les régies intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Afin d'encourager le genre sous-représenté dans un métier à y accéder différentes mesures sont possibles, les régies doivent combattre les stéréotypes liés au genre à la source et adopter un langage non discriminant dès la rédaction d'une offre d'emploi.

Lorsque les régies font appel au concours de cabinets de recrutement externe, elles devront veiller au strict respect de ces principes.

*Confère fiche pratique sur le recrutement et l'embauche.*

### 4. Sur l'importance du volet communication

Il appartient aux régies de communiquer sur leur politique d'égalité professionnelle et sur la seule prévalence des compétences quel que soit le genre pour rendre attractive son activité.

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés, sans discrimination.

Afin que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, des mesures de facilitation seront mises en œuvre par les régies.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé toute possibilité de distinction entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation. L'accès, à la formation professionnelle est un élément clé permettant d'accroître l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

De plus, depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est précisé que : « les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, il apparaît primordial de considérer la qualification professionnelle comme un élément important de gestion des emplois et des compétences dans la régie, conformément à la grille de classification applicable dans la branche.

Dès lors l'ensemble des dispositifs de formation doivent permettre d'assurer une meilleure qualification des salariés.

Les actions déployées par les régies doivent permettre d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à freiner les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

S'agissant du personnel en insertion, il a été constaté au niveau de la branche, un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes. Toutefois, sur le terrain de l'employabilité, force est de constater que les sorties positives demeurent moins fréquentes vers l'emploi pour les femmes. Ces différences peuvent résulter de différents facteurs, bien souvent imbriqués, qui entravent les parcours d'insertion des femmes salariées dans les régies : moindre disponibilité, contraintes domestiques et familiales.

Pour mettre toutes les chances du côté de la régie pour enrayer ce problème, il convient d'opérer un autodiagnostic de la mixité de la formation et de l'évolution des parcours professionnels pour une meilleure identification des freins.

*Confère fiche pratique en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle par les voies de la formation professionnelle et la qualification.*

Les régies devront favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariées chargées de famille en s'engageant à appliquer un délai de prévenance de 30 jours sur les dates de formation à leur l'égard. Elles s'engageront à développer les formations en région chaque fois que cela est possible.

S'agissant des indicateurs de suivi, les régies pourront s'appuyer sur le pourcentage de convocations transmises dans le délai de prévenance imparti et le nombre de formations organisées en région.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les régies s'engagent à assurer l'accès à la formation professionnelle des salarié(e)s à temps partiel en fixant ces formations sur les jours de travail habituels. Elles proposeront des formations qui mixent présentiel et ouvertes à distance (FOAD).

Dans le cas où ces formations seraient réalisées hors horaires habituels de travail ces heures feront l'objet d'une contrepartie financière. Le taux de majoration est fixé soit à 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10 de la durée de travail fixé dans le contrat soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3, et ce, conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail.

S'agissant des indicateurs de suivi, il peut s'agir du nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel, la proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation et le nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

## **Article 4 | Mesures pour prévenir et agir contre les comportements violents, le harcèlement moral, sexuel, de genre et les agissements sexistes**

### **Article 4.1 | Les principes généraux en matière de prévention des risques**

La question des conditions de travail est foncièrement liée à celle de la santé et la sécurité au travail. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'approche d'évaluation des risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail, et demande désormais aux régies d'intégrer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », et ce, en application de l'article L. 4121-2 et 3 du code du travail.

La régie doit s'efforcer de garantir une approche sectorielle d'évaluation des risques professionnels (DUERP) via une étude approfondie des postes, des équipements.

Les régies sont assujetties, au même titre que les autres entreprises, à une obligation générale en matière de protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs sur site. Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée qui implique une démarche proactive en matière de prévention des risques pour éviter la reconnaissance d'une faute inexcusable de la régie pour manquement à cette obligation. Deux types de responsabilités peuvent être engagées sur ce terrain : la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

L'obligation de moyen renforcée implique que la régie soit capable de justifier qu'elle a prise toutes les mesures nécessaires prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail pour sécuriser l'environnement de travail.

L'évaluation des risques professionnels qui incombe à la régie doit tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail et des risques liés aux harcèlements et aux agissements sexistes, en application de l'article L. 4121-2, 7° du code du travail.

En complément de l'article L. 2314-1 du code du travail, la branche professionnelle incite les régies, quel que soit leur effectif, à désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi les membres du personnel.

### **Article 4.2 | Les actions concrètes à déployer dans l'enceinte de la régie en matière de prévention des risques professionnels**

#### **a) l'obligation générale d'information**

Les partenaires sociaux rappellent que les régies doivent informer les salariés sur la politique de la régie en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement et d'agressions sexistes, en s'appuyant sur les conseillers en insertion professionnel (CIP) dans le cadre de leurs missions d'accompagnement socio-professionnel, sur les responsables hiérarchiques ou sur le CSE.



Les régies sont invitées à développer des informations collectives sur ces thématiques auprès du personnel et les informer sur leur droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent d'ordre psychique et/ou physique, fait de harcèlement moral et/ou sexuel pour leur santé auquel il serait exposé et sur la procédure à suivre.

Les régies devront inscrire dans le RI à l'usage des salariés les définitions juridiques du harcèlement moral, sexuel et celle afférente aux agissements sexistes.

#### **b) La mise en place d'une organisation et des moyens de travail adaptés**

Les régies devront être vigilantes aux arrêts de travail, aux requêtes qui viseraient à changer de responsable hiérarchique et aux démissions des salariés. Pour ce faire, elles devront faciliter la parole des victimes et leur écoute : désignation d'une personne de confiance, information sur les aides extérieures.

Il est rappelé l'importance de prévoir systématiquement un accueil sécurité des salarié(e)s en insertion des salarié(e)s permanent(e)s et des formations aux « gestes et postures » en sus des formations obligatoires en matière de santé et sécurité au travail à la charge des régies. De la même manière, ils encouragent les régies à inscrire leur personnel aux formations gestion du conflit.

Dans un souci de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail, les régies s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour fournir des équipements adaptés notamment à la morphologie des femmes alliant sécurité et confort (pantalon, t-shirts, vestes chaussures, gants et tout autre équipement qui rend nécessaire cette adaptation). Il en est de même pour les appareils et outils mis à disposition des femmes, les régies sont invitées à porter leur attention sur des choix en tenant compte de l'ergonomie et du poids des objets.

#### **c) Le renforcement du rôle du CSE en matière de santé et sécurité au travail**

Outre la consultation actée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du comité bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

La loi santé du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est venue encadrer la formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel. Sous réserve d'une nouvelle modification législative, cette dernière est désormais d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le CSE doit être un acteur privilégié pour co-construire avec l'employeur une démarche proactive en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

Aussi, lors de la mise en place d'un CSE, la législation rend obligatoire la désignation des référents en santé et sécurité au travail et harcèlement et agissements sexistes. En l'absence de CSE, et d'une façon générale, quel que soit l'effectif de la régie, les partenaires sociaux encouragent la désignation dans chaque structure d'un(e) référent(e) santé et sécurité au travail et d'un(e) référent(e) pour prévenir les risques de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

#### d) La procédure à suivre en cas de faits de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexistes

Au préalable, il est rappelé la légitimité de l'usage des droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés des régies. Aussi, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Dès lors que l'employeur a connaissance de fait présumé de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexiste à l'endroit d'une présumée victime, il devra mettre en œuvre une procédure d'urgence en diligentant et ce, dans les meilleurs délais, une enquête en interne afin d'obtenir le plus de témoignages possibles.

En outre, une procédure de médiation pourra être envisagée ainsi que la possibilité d'associer une psychologue du travail rattachée au service de santé au travail pour accompagner la démarche.

En cas de danger grave, l'employeur prendra les mesures conservatoires qui s'imposent. Les résultats de l'enquête initiée par l'employeur permettront, in fine, à celle-ci de prendre ou non une sanction sur le terrain disciplinaire.

Le (la) salarié(e) sera informé(e) de sa possibilité de porter plainte directement auprès d'un commissariat ou via une démarche en ligne.

Enfin, l'employeur dressera un procès-verbal en informant la présumée victime, la personne mise en cause et le CSE du dénouement final.

Il appartiendra à la régie de tirer les enseignements de cet incident pour mieux prévenir ces risques et à mettre des actions concrètes co-construites avec le CSE, lorsqu'il existe (mise en œuvre d'un comité de pilotage ou d'une commission de suivi, d'une cellule d'accompagnement avec des acteurs extérieurs...).

#### **Article 5 | Dispositions protectrices en faveur des personnes enceintes et/ou allaitantes**

Il est conseillé à la régie de prendre attache avec les services de santé au travail afin de vérifier si le poste occupé par la femme enceinte est compatible avec un bon déroulement de sa grossesse. Le médecin procédera à une évaluation des risques en fonction des contraintes réelles du poste de travail (port de charges, station debout...), de l'exposition aux produits dangereux (chimiques, biologiques) et du rythme de travail et préconisera éventuellement des aménagements au poste de travail ou un reclassement de la femme enceinte.

Concernant les femmes enceintes, les régies doivent proposer des vêtements adaptés aux femmes enceintes afin d'assurer un confort et une sécurité au même titre que tou(te)s les salarié(e)s.

#### a) Améliorer les conditions de travail de la femme enceinte

Les partenaires sociaux imposent une réduction journalière d'une heure de travail à l'issue du 4<sup>e</sup> mois de grossesse.

Par ailleurs, les régies appliqueront les dispositions des articles L. 1225-16 du code de travail et suivantes permettant au conjoint(e) de bénéficier d'autorisations d'absences avec maintien de salaire pour accompagner leur conjointe enceinte.



En outre, les régies s'engageront à limiter le recours aux heures complémentaires (temps partiel) ou aux heures supplémentaires (temps complet) et à faciliter le recours au télétravail lorsque le poste le permet.

Enfin, les régies assureront le déploiement effectif des mesures d'aménagements de postes en lien avec les préconisations de la médecine du travail.

#### *b) Allaitement*

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'application obligatoire à l'ensemble des régies des dispositions applicables aux femmes allaitantes, conformément aux articles L. 1225-30 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Articulation des temps de vie**

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'équilibre temps de travail-temps personnel est également un enjeu d'égalité. En effet, les charges domestiques (tâches ménagères, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge enfant ou parent) restent encore principalement assumées par les femmes.

Les femmes qui exécutent leurs tâches à temps partiel sont particulièrement pénalisées en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

Pour favoriser une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale dans un souci d'harmonisation des temps de vie en mettant par exemple en place une charte voire un accord d'entreprise une charte en interne qui encadre ces temps.

Les actions en faveur d'un meilleur équilibre entre les différents temps de vie doivent permettre une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'informer les salariées sur les congés familiaux en sensibilisant particulièrement les hommes pour un meilleur partage des tâches.

Les régies devront réaffirmer l'absence d'incidence de la prise d'un congé familial sur l'évolution de carrière, et en suivre la mise en œuvre effective et anticiper la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux. Elles garantiront la possibilité pour les salariées de maintenir le lien avec la régie en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salarié(e)s (intranet, mails...).

Elles s'attèleront également à préparer le retour via l'organisation d'un entretien professionnel qui doit être proposé à tout(e) salarié(e) reprenant son activité pour faire suite à un congé de maternité, parental à temps plein ou partiel, d'adoption de soutien familial. L'objectif est de guider la personne dans son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins en formation et les actions à planifier pour y répondre.

Les régies tâcheront d'organiser des réunions internes après 9 heures et avant 17 heures pour une meilleure harmonisation des temps de vie.

De la même manière, les régies de quartier faciliteront autant que faire se peut les formations en intra ou anticiperont les déplacements hors les murs pour permettre une meilleure organisation du (de la) salarié(e).

Elles veilleront également à respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement de planning.

Le télétravail pourra être facilité conformément aux pratiques applicables dans les régies et elles s'engageront à développer en interne l'utilisation des nouvelles technologies.

*Confère fiche pratique sur l'articulation des temps de vie.*

## **Article 7 | *Prise en charge des frais de garde dans le cadre des formations suivies pendant le temps de travail***

Les régies s'engagent à participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale. Ainsi, les salariés se trouvant dans cette situation et supportant du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'une participation financière de l'employeur aux frais de garde à hauteur de 50 % de ceux-ci et dans la limite d'un plafond de 30 € par jour.

S'agissant de l'indicateur de suivi, les régies pourront s'appuyer sur le nombre de salariés ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation.

## **Article 8 | *Lutter contre les écarts de rémunération***

Le principe d'égalité salariale est un principe juridique incontournable auquel les régies doivent s'astreindre. En effet, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

En conséquence une femme et un homme qui occupent des emplois distincts mais considérés comme étant de valeur égale doivent percevoir la même rémunération.

Les régies doivent se conformer à l'application de la convention collective nationale et au respect des accords conventionnels en vigueur.

Ainsi, à ce jour, seul le respect de la grille de rémunération de la CCN, en correspondance avec la grille de classification qui s'imposent aux régies, permet de satisfaire à l'enjeu de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en fixant un cadre de référence applicable à tous les salarié(e)s selon leur positionnement dans la grille de classification.

Aucune autre disposition conventionnelle ne prévoit des garanties sociales spécifiques en termes de rémunération effective, en dehors notamment des heures complémentaires et supplémentaires, du travail du dimanche et des jours fériés et les contreparties financières associées.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les régies s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Elles devront :

- chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations ;
- modifier des règles de rémunération directement ou indirectement discriminatoires ;
- informer et sensibiliser les cadres et professionnel(le)s RH impliqué(e)s dans leur mise en place ;
- suivre et assurer l'application de l'égalité salariale aux salarié(e)s de retour de congés pour raisons familiales.

Pour obtenir une mesure objective et régulière d'éventuelles inégalités salariales, le tableau disponible dans la fiche annexe afférente à l'égalité salariale sera complété chaque année, mis à disposition des représentants du personnel et transmis à la commission de suivi du présent accord.

Aussi, un(e) salarié(e) de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant son absence en attribuant un nombre de point égal à la moyenne des augmentations individuelles constatés sur le même niveau de rémunération et la même catégorie professionnelle que le salarié concerné pendant la durée du congé. À cet égard, le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans la régie.

*Confère fiche pratique sur la rémunération.*

#### **Article 9 | Mise en place d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire permanente négociation et d'interprétation**

Une commission de suivi du présent accord est mise place au niveau de la CPPNI. À cet égard, les régies devront transmettre annuellement au SERQ les indicateurs de suivi et les accords d'entreprise signés pour présentation en CPPNI. Elle est chargée de suivre l'avancée de la mise en place de l'accord, de collecter et analyser les données envoyées par les régies à la CPPNI à l'adresse du SERQ, et le cas échéant faire des préconisations à la CPPNI.

Elle se réunira dans les deux ans qui suivent la signature du présent accord.

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut être saisie par courrier AR adressé à l'adresse du SERQ dans les conditions fixées par l'accord de branche instituant la CPPNI.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

#### **Article 10 | Durée de l'accord**

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 11 | Procédure de révision et de dénonciation**

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 12 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche et il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)