

Convention Collective Nationale

Des Régies de Quartier

Négociée le 1^{er} février 2012

Partenaires sociaux ayant participé à la négociation :

✚ Le Syndicat des Employeurs Régie de Quartier

✚ CFDT

✚ CGT

✚ CGT-FO

✚ CFTC

✚ CGC

BB
1
PAC
AR
MC
I.7
M7

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont conscients que :

- Les Régies de Quartier, de Territoire, CNLRQ, associations et autres structures adhérentes ne doivent pas être un espace de non droit. Au contraire, elles doivent offrir des conditions de travail décentes, une politique de formation performante et une aide à l'élaboration de projets professionnels aux salariés.
- La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux exprimés par les habitants du quartier ou du Territoire. Il est donc impossible de définir une activité dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de branche professionnelle. De là, la nécessité de concevoir un champ d'application spécifique.
- Faire de l'insertion des personnes en grande difficulté est l'axe prioritaire de leur politique. L'élaboration d'une convention collective a pour but de donner à ces personnes un statut de travail qui constitue une première démarche pédagogique d'insertion dans les conditions normales du travail salarié.

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

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

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

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

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 création 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.

SOMMAIRE

Préambule	page 2
Historique de la Convention Collective	page 3
Sommaire	page 4
Titre 1 : Règles Générales	page 6
✚ Article 1.1 : Champ d'application	
✚ Article 1.2 : Durée	
✚ Article 1.3 : Révision	
✚ Article 1.4 : Dénonciation	
✚ Article 1.5 : Effets	
Titre 2 : Droit Syndical – Représentation du personnel	page 10
✚ Article 2.1 : Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions	
✚ Article 2.2 : Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales	
✚ Article 2.3 : Délégués du personnel	
✚ Article 2.4 : Comité d'entreprise	
✚ Article 2.5 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT)	
✚ Article 2.6 : Prévention hygiène et sécurité – Médecine du travail	
Titre 3 : Recrutement – Licenciement	page 20
✚ Article 3.1 : Embauche	
✚ Article 3.2 : Bulletins de salaire	
✚ Article 3.3 : Période d'essai	
✚ Article 3.4 : Repos hebdomadaire	
✚ Article 3.5 : Travail du dimanche – Règles compensatoires	
✚ Article 3.6 : Travail de nuit	
✚ Article 3.7 : Les congés	
✚ Article 3.8 : Les absences	
✚ Article 3.9 : Mesures favorisant l'embauche et les conditions de Travail des personnes handicapées	
✚ Article 3.10 : Les conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel	
✚ Article 3.11 : Egalité – Non discrimination	
✚ Article 3.12 : Rupture du contrat de travail	

- ✚ Article 3.13 : intéressement – participation – épargne salariale

Titre 4 : Prévoyance – Mutuelles

page 30

- ✚ Article 4.1 : Retraite complémentaire des salariés
- ✚ Article 4.2 : Prévoyance
- ✚ Article 4.3 : Mutuelle
- ✚ Article 4.4 : Maladie

Titre 5 : Classifications – Formation professionnelle

page 33

- ✚ Article 5.1 : Classification
- ✚ Article 5.2 : Formation professionnelle
- ✚ Article 5.3 : Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et le salaire applicable par catégorie

Titre 6 : Suivi de la Convention Collective

page 36

- ✚ Article 6.1 : Commission paritaire nationale de négociations
- ✚ Article 6.2 : Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la Prévoyance
- ✚ Article 6.3 : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
- ✚ Article 6.4 : Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
- ✚ Article 6.5 : Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation
- ✚ Article 6.6 : Observatoire paritaire de la négociation collective
- ✚ Article 6.7 : Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires
- ✚ Article 6.8 : Dépôt et entrée en vigueur

Annexes :

- Annexe 1 : prévoyance
- Annexe 2 : grille de classification
- Annexe 3 : formation professionnelle

BB 5
AR MC 2-7
MB

Titre 1

REGLES GENERALES

Article 1.1 : CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.2 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.3 : RÉVISION

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

La révision est la modification par voie d'avenant de tout ou partie de la convention collective. L'avenant devra préciser explicitement qu'il porte révision de la convention collective ou de ses annexes.

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

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

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

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

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

Article 1.4 : DÉNONCIATION

La convention peut être dénoncée par toute partie contractante.

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

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

BB
J-9 8
PBS
MC AC
MB

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai de préavis.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration de ce préavis.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

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

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

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

Article 1.5 : EFFETS

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

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

Titre 2

DROIT SYNDICAL – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1: LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERCANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

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

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

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 dix salariés.

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

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

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

- De 10 à 15 salariés : 40 heures par an

*Convention Collective Nationale des Régies de Quartier
négociée le 1^{er} février 2012*

J-7
BB 12
MC PBS
MB AR

- 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 deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée peut constituer au sein de cette structure une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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

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

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

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

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

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

Article 2.3 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les «Régies» de plus de dix salariés équivalent temps plein doivent organiser tous les quatre 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 deux 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 un an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

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

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

✓ **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 cinquante.

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 deux 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 «Régies», les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

✓ **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 loi¹.

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 équivalent 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 équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute. (article L2325-43 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 .

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

Titre 3

RECRUTEMENT - LICENCIEMENT

Article 3.1 – EMBAUCHE

✓ Contrat de travail :

Chaque salarié bénéficie d'un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail précise :

- La date d'embauche,
- La nature du contrat et son lieu d'exécution,
- La fonction exercée par le salarié,
- Le temps de travail du salarié,
- Le salaire,
- Les mentions prévues par la législation en vigueur pour les contrats de travail des salariés à temps partiel, notamment :
 - La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
 - Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
 - Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit aux salariés ;
 - Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
- La période d'essai,
- 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 SS ou un régime de prévoyance)
- Nature et montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales (frais professionnels, remboursement de transport)
- Net à payer et date de paiement
- Congés payés
- Conservation du bulletin de paie

Article 3.3 : PERIODE 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 : un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines maximum,
- Durée du contrat supérieure à 6 mois : un jour par semaine de travail dans la limite d'un mois maximum.

Article 3.4 : LE REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

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

Article 3.5 : TRAVAIL DU DIMANCHE – REGLES COMPENSATOIRES

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

✓ Règles compensatoires :

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

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

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

Article 3.6 : TRAVAIL DE NUIT

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

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

Article 3.7 : LES CONGES

✓ 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 dix jours de travail effectif a droit à un congé de deux 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 considérée².

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

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

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

L'année de référence pour le calcul du droit au congé va du 1^{er} 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^{ème} de la rémunération totale brute perçue entre le 1^{er} 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.

² Pour avoir droit à un congé payé, il faut avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif. C. trav., art. L. 3141-3. J. Les congés payés se calculent à partir des périodes de travail effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} juin (n-1) et le 31 mai de l'année n. C. trav., art. R. 3141-3.

✓ **Les 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 d'un mois maximum à compter de l'événement.

✓ **Enfants malades :**

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de cinq 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 deux heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6^{ème} incluse.

✓ **Absence autorisée pour événement exceptionnel :**

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

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

✓ **Les jours fériés :**

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

• **Le 1^{er} mai :**

Le 1^{er} 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^{er} 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 HANDICAPEES

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

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

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

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

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

Article 3.10 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES, VENANT D'ACCOUCHER OU ALLAITANT, DES JEUNES TRAVAILLEURS, DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL ET DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

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

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

Article 3.11 : ÉGALITÉ – NON-DISCRIMINATION

Aucun candidat à une embauche, à une promotion professionnelle, à un nouveau poste de travail, à une formation professionnelle, et de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesure discriminatoire, que ce soit par le biais d'une discrimination directe ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses croyances religieuses ou personnelles, 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, 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

• DEMISSION

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

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

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

✓ Moins de six mois de présence :

Une semaine de préavis.

✓ Au-delà de six mois de présence :

Un mois de préavis.

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

• LICENCIEMENT - PREAVIS

1. Le délai de préavis

✓ Pour les contrats à durée indéterminée :

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

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

✓ Pour les contrats à durée déterminée :

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

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

2. Les indemnités de licenciement

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

3. Les critères de licenciement collectif ou individuel pour motif économique

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

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

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.

3.13 - INTERESSEMENT – 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'avèrera possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront déterminées conformément à la législation en vigueur.

Titre 4

PREVOYANCE - MUTUELLE

Article 4.1 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIES

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

Article 4.2 : PREVOYANCE

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 deux jours ouvrés, sauf situation imprévisible et insurmontable.

2) Indemnisation

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

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

BB 34
I.9
MC
MS
PBS an

Titre 5

CLASSIFICATIONS – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 5.1 : CLASSIFICATIONS

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

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

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

Article 5.2 : FORMATION PROFESSIONNELLE

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 : LE SALAIRE MINIMUM NATIONAL PROFESSIONNEL DES SALARIES SANS QUALIFICATION ET LE SALAIRE APPLICABLE PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

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

Titre 6

SUIVI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Article 6.1 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATIONS

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 PREVOYANCE

- **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
- Etudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de Prévoyance
- Emet 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^{er} 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 2 fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

Article 6.3 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

- **Emploi :**

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

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

- **Formation :**

La commission est plus particulièrement chargée de :

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

- **Composition :**

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.

143
BB I-P 40
ML
P35 42

Article 6.4 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION 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 accusé 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 d'un 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 accusé de réception en exposant les motifs du conflit.

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

Article 6.5 : LES MODALITES DE PRISE EN COMPTE DES DEMANDES RELATIVES AUX THEMES DE NEGOCIATION

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

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

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

Article 6.6 : OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

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

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

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

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

MB
BB J-9
MC 42
PSS AR

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

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

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

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

Article 6.7 : GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES PARTICIPANT AUX NEGOCIATIONS ET AUX REUNIONS 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 une semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

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

Article 6.8 : DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 2 avril 2012

En exemplaires originaux

Syndicat des Employeurs Régies de Quartier

Michel CARMONA, Président



Fédération Nationale des Salariés de la
Construction et du Bois CFTD
Alexandra RETTIEN



Fédération Nationale des Personnels des
Organismes Sociaux CGT
Pascale BONNET-SIMON



Fédération Nationale Action Sociale CGT FO
Joseph ISLAM

Fédération Batimat TP CFTC
Bernard BLONDEL

Syndicat National de l'Urbanisme, de
l'Habitat et des Administrateurs de Biens
CFE CGC - SNUHAB
Michel BILLARD

