

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉGIES DE QUARTIER DU 2 AVRIL 2012

IDCC 3105

Brochure

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2022

Régies de quartier

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des régies de quartier du 2 avril 2012	3
Article - Préambule	3
Article - Historique de la convention collective	3
Titre Ier Règles générales	3
Titre II Droit syndical. - Représentation du personnel	4
Titre III Recrutement. - Licenciement	5
Titre IV Prévoyance. - Mutuelle	8
Titre V Classifications. - Formation professionnelle	9
Titre VI Suivi de la convention collective	9
Annexe I : Prévoyance	13
Article - Annexe II : Classification et rémunération	19
Section 1 : Classification	19
Section 2 : Rémunération	24
Article - Section 3 : Clause de sauvegarde	25
Article 1er - Section 4 : Classification des titulaires d'un CQP de branche	26
Article - Annexe III : Formation professionnelle	26
Article - Préambule	26
Article - Section 1 Conseil en évolution professionnelle	27
Article - Section 2 Entretien professionnel	27
Section 3 Compte personnel de formation	27
Section 4 Période de professionnalisation	28
Section 5 Tutorat	29
Article - Section 6 Certificat de qualification professionnelle	30
Article - Section 7 Actions de formation prioritaires pour la branche	30
Section 8 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	30
Article - Annexe IV : Régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	31
Article - 1. Adhésion, affiliation	31
Article - 2. Bénéficiaires	31
Article - 3. Garanties. - Limite des garanties	31
Article - 4. Maintien des garanties	32
Article - 5. Cessation des garanties	32
Article - 6. Cotisations	33
Article - 7. Organismes assureurs	33
Article - 8. Commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de frais de santé	33
Textes Attachés	35
Avenant n° 1 du 19 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	35
Avenant n° 2 du 13 décembre 2013 relatif à la complémentaire santé	35
Avenant n° 1 du 8 septembre 2014 relatif à la prévoyance	40
Accord du 5 décembre 2014 relatif aux contributions conventionnelles complémentaires à la formation professionnelle	42
Accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle continue	43
Avenant n° 1 du 10 avril 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle	44
Avenant n° 2 du 26 juin 2015 à l'annexe I relative à la prévoyance	45
Avenant n° 3 du 26 juin 2015 modifiant l'article 5.2 et l'annexe III relatifs à la formation professionnelle	46
Avenant n° 4 du 9 octobre 2015 relatif à la révision du titre VI de la convention	51
Avenant n° 2 du 9 novembre 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle	52
Avenant n° 5 du 3 décembre 2015 relatif aux jours fériés	53
Avenant n° 1 du 25 mai 2016 portant modification de l'annexe IV relative au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	53
Avenant n° 1 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention	56
Avenant n° 2 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention	61
Avenant n° 3 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention	62
Avenant n° 4 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention	63
Avenant n° 4 du 14 novembre 2017 à l'accord du 13 février 2015 sur les orientations suite à la réforme de la formation professionnelle	64
Avenant du 7 mars 2018 modifiant des dispositions de la convention collective	65
Accord du 5 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO)	66
Avenant n° 2 du 5 octobre 2018 à l'annexe IV de la convention collective	67
Avenant du 25 octobre 2019 relatif à l'intégration du CSE dans la convention collective	67
Avenant n° 7 du 8 décembre 2020 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle	68

Avenant du 18 novembre 2021 relatif à la modification de l'annexe IV	69
Accord du 17 décembre 2021 relatif à la mise en place d'une CPPNI	70
Accord du 17 décembre 2021 relatif au télétravail	71
Accord du 17 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle	75
Accord de branche du 17 décembre 2021 relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activité local ou national	82
Textes Salaires	85
Accord du 15 décembre 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015	85

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES RÉGIES DE QUARTIER DU 2 AVRIL 2012

Signataires

Patrons signataires	Syndicat des euoymlerps régies de quartier.
Syndicats signataires	Fédération nlaionate des salariés de la counroictstn et du bios CDFT ; Fédération nailntaoe des psonrnnes des oemasrnigs sicouax CGT ; Fédération nointlaae atocin socaile CGT-FO ; Fédération BATIMAT-TP CTFC ; Syndicat nanaitol de l'urbanisme de l'habitat et des asdtniueiarmtrs de beins CFE-CGC.

Article - Préambule

La cotvineonn collective, ses anvnaets et anxeens sorent abcalilppes à patirr du juor qui siruva luer dépôt auprès des srecvies compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les paarteirns scuoaix snot csiecnots que :

? les régies de quartier, de territoire, CNLRQ, aocantoisiss et arutes sureurtcs adhérentes ne deoivnt pas être un epcase de non-droit. Au contraire, elles denviot ofrir des cdoiinots de taraivl décentes, une putiiqloe de fotairmon potnrrfemaie et une adie à l'élaboration de pejorts ponfoinrslsees aux salariés ;

? la spécificité des activités exercées est dcrnmteeeit liée à la soafaittsicn des bionses siaocux exprimés par les habnttais du qteuarir ou du territoire. Il est dnoc ibsmlspoie de définir une activité dntainmoe pvaunot codoinenitr l'application d'une cinooentvn clvtcleoie de bnchare professionnelle. De là, la nécessité de coeocvnr un chmap d'application spécifique ;

? faire de l'insertion des pneseorns en gnadre difficulté l'axe poiiirrtae de luer politique. L'élaboration d'une coeiontvnn cvtiollcee a puor but de dnoenr à ces psenornos un stuatt de taravil qui citutsone une première démarche pédagogique d'insertion dnas les conntoidis nraoems du tarvail salarié.

La coeiontvnn cleitcvole a puor vctiooan d'assurer des gienratas urmofneis à l'ensemble des salariés du réseau CNLRQ et des auters srurcutets adhérentes.

Toutes les régies de qrituaer ou de tetiirroe srneot tueens d'appliquer cttee cnvtenoion ccllevtioe négociée avec les panirteeras sociaux.

Si la ctnovnieon cvtocillee a puor but de préciser les cotindonis d'emploi et de travail, elle diot aussi teinr cptmoe du fiat que chauqe régie de qeautirr ou de ttrroiriee est un meyon qui pemret l'insertion de salariés.

Le caractère spécifique d'une régie de qurietar ou de tirttoriee est de cogjenuur sricevas de proximité, dmendae scaloie et driot au travail. Les ptaienerras suaciox ont eu la volonté d'aboutir à un aorccd répondant à cttee spécificité, définissant son cmhap d'application et les coindtions de tarival des salariés.

Article - Historique de la convention collective

La coonievntn collective, ses avennats et aennxes senrot aaeplibcls à priatr du juor qui srivua luer dépôt auprès des secevriv compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le siadcynnt des eypumlores régies de quartier, cninoscet de la nécessité d'établir une cntiovnnoen spécifique (convention cceoltvlie naoltanie professionnelle) puor les salariés des régies de qeturair ou de territoire, esoxpe le pamrmgore de développement saoiel qu'il a l'intention de pimruvoore en s'appuyant sur les pieicpnrs posés par la cahrte nanatiloie des régies de quartier.

Le dtiisipsof régie de qiutearr atilcrue une dbuole démarche d'entreprise en vriae grnaedur et de développement sicaol et communautaire.

Ce n'est pas un dipitsoisif plbuic mias la résultante d'une volonté paritnearlae locale.

La démarche régie de qirueatr rpsoe sur une trplie eecgxnie qui en fiat son originalité :

? une ittiennoernv territorialisée qui vsie à améliorer les meods de getoain tiuhcqene ubinrae (à l'échelle d'une cité, d'un ou psurueils quataeris ou territoire...) en les mtnaett en sringyee avec un mdoe de gstieon scloiae qui dnnoe la priorité à la poitpraciatin dricete des hintaatbs comme salariés et au snes le puls large comme acutres ;

? le souci, sur ce territoire, de l'insertion des pernosens les puls en difficulté ;

? la création de lein scaiol sur le territoire, une dnmsioen de développement soacil vsnait à riosrrctenue de neuvauox modes de démocratie dnas la gteoin du local à ptiar d'une lquioie communautaire.

Cette démarche est favorisée par l'élaboration et la msie en pclae de faitmronos d'habitants auretcs de qtreuar à l'initiative du CRNLQ qui en asumse la psrie en charge, et de ftnoirmoas qalitienufas adaptées aux métiers exercés au sien de la régie de quartier.

Par luer capacité à gérer des marchés et à exécuter des peastrions de qualité, par luer audtitpe à iitnier des seercvis tuojrours mueix adaptés aux bsoneis des habitants, les régies snot preusotes d'une démarche d'insertion par l'économique puor les httnaibas du qtreuar ou du trioetrie et puor la rloiqafeuiatin du qaeturir ou du tironitree lui-même.

Le pjeort économique diot en puectalriir être tranrapset et ne puet en auuc cas s'appuyer sur l'unique msie en pclae d'un dosiipstif de tiarentmet soacil du chômage ou du reilas poilqtuie (RSA...) ; une place peut, par contre, être fiatae dnas l'entreprise puor ces mesures, dnas le rpescet des réglemtations en vigueur.

La viabilité économique du poejrt a puor bsaie les coonitnids de pircx du marché : siot des marchés récupérables par les blraiuels sur les leiraotcas (ex. : eetrtenin des immeubles, des vide-ordures...), siot des marchés sur cgrehas non récupérables (ex. : ptniuree des entrées d'immeubles...) ou des marchés confiés par les cnomeums qui snot arlos pirs en cghrae par les impôts locaux.

Titre Ier Règles générales

Article 1.1 - Champ d'application

La conietnovn collective, ses anantevs et aexnens soernt aaicbplpels à piratr du juor qui srivua luer dépôt auprès des seercvies compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La présente centvionion ctelvlioce s'applique à l'ensemble des penesnorls des régies de quartier, de territoire, du comitè niaatonl de lisoain des régies de quartiers, des gpreamteons d'employeurs de régies et des astionaociss et ?uvrant dnas les mêmes finalités, qelule que siot la nuarte de luer cnroatt et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du trietrie nniotaal français y coiprms les départements d'outre-mer.

Elles senort nommées dnas le tetxe et ses anxeens suos le vboclae « régies ».

Le dspitioisf régie de qertuar et de tirreorite résulte d'une volonté de pareatainrt laocel qui s'inscrit dnas les lugeoiqs de l'économie scaoile et sialridoie :

? iatennventr sur un tierrtroie donné (à l'échelle d'une cité, d'un ou pusuliers quartiers, d'une commune ou d'une communauté de communes), elle vsie à améliorer les mdoes de getoain des easescp puibcls en les cinanbomt avec un mdoe de getoain soiacl qui dnone la priorité à la ptiacitopropan dtricee des habitants, que ce siot cmome salarié ou cmome arecuts scauiox ;

? avec sur ce trietrie des problématiques économiques et

d'exclusions slaioccs ;
? aevc puor but foteandnaml la récréation de lein sioacl et de
citoyenneté,
et dnot les activités concrètes résultent d'une réflexion et d'une
msie en ?uvre qui privilégie la disnmieon clvlectioe (participation
des habitants, des élus de la collectivité, des oimsegars de
lmeengot et tuot auctr local).

La spécificité des activités exercées est dnretecemit liée à la
sattiosfiacn des bineoss scaiuox et/ou à l'insertion
psfoesolinrlee exprimée par ses habitants, cmmoe le rllpaepe le
préambule.

Il est dnoc ibomissple de définir une activité tuiqcnhe dtomaine
paunvot ceonindtnoir l'application d'une ceotivnon cvellcotie de
bnachre sectorielle.

La pirtoiapictan des habitants, l'accès à la citoyenneté et la
création d'activité d'utilité saolice cfrnimoie la régie de qeariutr et
de trtoirrieie comme un myeon de développement d'une
économie du laocl et de ruoilitceiafaqn des quaitrers et des
territoires.

Les régies de quaeritr et de tririteroe snot une réponse ogiilrane
et efficace.

Elles se srnnaeuilsgt en cunnatibort à recréer, à réorganiser et
riasevelitr le trioeitrrre à piratr d'activités de proximité répondant
aux vairs beoniss de la population.

Article 1.2 - Durée

La conevinton collective, ses atavnets et axennes srneot
aapbeclpils à patrr du juor qui svriua luer dépôt auprès des
severics compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La présente cnttveioon est cncuole puor une durée indéterminée.

Article 1.3 - Révision

La cenvtoinon collective, ses avnanets et anxnees seornt
aliplecpabs à prtari du juor qui sirvua luer dépôt auprès des
seevrics compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La révision est une procédure ptnrtameet d'adapter les
diiotniosps conventionnelles.

La révision est la micoifdaioitn par vioe d'avenant de tuot ou piarte
de la ctiononevn collective.

L'avenant dvrea préciser elpcmeteniixt qu'il ptore révision de la
cvonitoenn cecillvtoe ou de ses annexes.

La révision se fiat à la dmneade d'une ptirae signataire, notifiée et
explicitée par son aueutr aux auetrs signataires, par lrtete
recommandée aevc aivs de réception et accompagnée d'un pjeort
d'avenant.

La présente cnovetoinn cocleilvte ne porura être révisée qu'après
un préavis de 3 mois, suaf en cas d'accord de l'ensemble des
pierats saigerntias puor écourter ce délai de préavis.

La révision de la présente cvintoneon clviletcoe ne pruora pas
être sollicitée par l'une des petiras saeingtrias avnat un délai de 6
mios à cmtoepr de son dépôt.

L'avenant patront révision de tuot ou ptarie de la cvnnootien
ceoilvclte se sutibuste de plein droit aux sittolpiunas de la
ctioneonvn ou adccors qu'il modifie. Cet aanvnet est olabppsoe
dès son dépôt à l'ensemble des epoemlyurs et des salariés liés
par la cetovonnin collective.

La présente cevotnoinn clvcloteie ainsi que ses anetnavs ne
réduisent pas les ditors ou anatvgaes auciqs antérieurement. Ils
doivent, au contraire, tnrede à une amélioration de ces drtios et
avantages.

Article 1.4 - Dénonciation

La cetovonnin collective, ses aentvnas et anxnees sronet
acpalebplis à patrir du juor qui sirvua luer dépôt auprès des
sevrives compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La cinovtneon puet être dénoncée par tutoe ptarie contractante.

La dénonciation diot être notifiée et explicitée par son aouter aux
auters seraatnigis de la présente cevntnooin ciltvlecoe par lrtete
recommandée aevc aivs de réception.

Cette dénonciation diot dnneor leiu à dépôt conformément à la
législation en vigueur.

La dtae de dépôt de la dénonciation fiat couirr le délai de préavis.

La dénonciation ne prned eefft qu'à l'expiration de ce préavis.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

La cvnetionon dénoncée cnnotiue de pidourre effet jusqu'à
l'entrée en veuiugr d'une nlveuloe cnootvenin ou, à défaut,

pnnedat une période de 12 mios à ctoempr de l'expiration du
délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les pairarentes siaoucs
prunoort cvoiennr de pgoenlrer la période de 12 mois.

Si la cevnniootn dénoncée n'est pas remplacée par une nlveuloe
ceinntovon à la fin du délai fixé, les salariés csonveenrt les
aategnavs ildnvuediis acquis du fiat de la cevnoiotnn dénoncée.

Article 1.5 - Effets

La conetvnon collective, ses aavnets et anneexs srneot
aceplblapis à prtari du juor qui sirvua luer dépôt auprès des
srceievs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La présente cvoonniten cllvcoitee ne peut, en acun cas, poterr
atenttie aux avetangas aiqucs ideunmlevliindet ou collectivement,
antérieurement à la srngiaute de laidte ceoinnvotn en ce qui
crncnoee les salaires, les ctinodions et la durée de travail, ni
mietovr la rturpe du ctnaort de travail.

Un aocrd d'entreprise ne puet en aucun cas déroger dnas un
snes défavorable à la cietvnonon clvloctiee nationale.

Titre II Droit syndical. – Représentation du personnel

Article 2 - Comité social et économique (CSE)

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Mise en pcalle du CSE

L'avenant du 25 obortce 2019 ralpplee l'obligation légale de
metrte en place un CSE conformément aux doniotispsis légales.

S'agissant du clcual des effectifs, les piaareenrts saociux
rntiteneet la règle suviatne :

Calcul de l'effectif

Pour ccuellar le nrmobe de salariés à pratir deuqul les élections
des délégués du prnseenol au CSE dniovet être organisées et le
nbmroe de délégués daenvt être élus dnas les « régies », les
salariés snot pirs en cpmote dnas les codinnioits steainuvs :

1° Les salariés tiltruieas d'un ctaront de tiraavl à durée
indéterminée à tpmes pilen et les tiaaalrullvs à docliime snot pirs
intégralement en cpmtoe dnas l'effectif de la structure. Snot
considérés comme salariés à tpmes plein cuex qui ont un ctnaort
supérieur ou égal à 130 herues mensuelles.

2° Les salariés ttleruiais d'un crotant de tvialar à durée
déterminée, les salariés tireiutlas d'un cntraot de taarvil
intermittent, les salariés mis à la dtsoopiisin de la srtcuture par
une scrturute extérieure qui snot présents dnas les lcaoux de la
sutrutcre ucirtiitalse et y tvneialalrt depuis au mions 1 an, aismi
que les salariés teproermias snot pirs en coptme dnas l'effectif de
la surtturce à portriopon de luer tmeps de présence au corus des
12 mios précédents.

Toutefois, les salariés tratuleiis d'un cronatt de taiavrl à durée
déterminée et les salariés mis à dphissoioitn par une scrturute
extérieure, y crimops les salariés temporaires, snot exlcus du
décompte des efeictffs lorsqu'ils rpnclameet un salarié aensbt ou
dnot le corntat de tiraavl est suspendu, nonaetmmt du fiat d'un
congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé paraentl
d'éducation.

3° Les salariés à tmeps paeitrl dnot la durée du taivarl est
inférieure à 130 hruees par mois, qellue que ce siot la ntruae de
luer caorntt de travail, snot pirs en cmtope dnas les cnonitoids
prévues par la loi et les règlements.

4° Les salariés en cnratot uuqine d'insertion-contrat itviiiante
elmopi (CUI-CAE) dveiont être pirs en cotpme au portara du
tmeps travaillé.

La durée des mandats

Afin de tnier compte des spécificités des régies, la durée des
mdtnaas puet être réduite à 2 ans.

Fonctionnement

1. Les réunions

Dans les régions de moins de 50 ETP, les réunions se déroulent une fois par mois.

Dans les régions de plus de 50 ETP, la fréquence maximale de tenir neuf réunions par an.

2. La présence des suppléants

L'employeur devra couvrir et accepter la présence des suppléants au même titre que les titulaires sur tous les congés légaux obligatoires annuels du CSE, dans la limite de trois réunions par an.

3. Les documents

Les documents transmis aux représentants doivent être également aux élus suppléants du CSE.

4. Le rôle des élus du CSE

Le rôle des élus du CSE devra être maintenu, en respectant les délais, la mise à disposition des salariés.

5. L'ordre du jour

L'ordre du jour devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des points inscrits.

6. Sur les heures de délégation des élus titulaires (en fonction des ETP de la région)

? 11 à 24 : 10 heures par mois par élu titulaire ;
? 25 à 49 : 15 heures par mois par élu titulaire ;
? 50 à 74 : 18 heures par mois par élu titulaire ;
? 75 à 99 : 19 heures par mois par élu titulaire ;
? 100 à 199 : 21 heures par mois par élu titulaire ;
? 200 à 499 : 22 heures par mois par élu titulaire.

Article 2.6 - Prévention, hygiène et sécurité. – Médecine du travail
En vigueur non étendu en date du 1^{er} avril 2018

Chaque structure recevra de la présente covoisine ci-dessous
doit adhérer à un service de médecine du travail.

Visite de prévention et d'information :

La médecine préventive nationale des régions de quartier
préconise que chaque salarié puisse faire l'objet d'un examen
médical dans un délai d'un mois à compter de l'embauche.

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

Temps payé :

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

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

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

Prévention, hygiène et sécurité :

Une information précise sur les produits et matières qui sont
utilisés et une formation à l'utilisation de ces produits et
matières doivent être régulièrement.

Chaque salarié travaillant dans une entreprise reçoit au minimum
une fois par an des vêtements de travail spécifiques au poste qu'il
occupe.

A chaque salarié travaillant dans une entreprise présentant des risques

particuliers, doit être remis gratuitement des vêtements de
sécurité adaptés à son poste de travail.

Ils doivent être renouvelés dès que leur usage n'assure plus une
sécurité réelle.

La fréquence et le remplacement des équipements précités sont à
la charge de l'employeur.

Un règlement intérieur devra préciser les conditions dans
lesquelles sont organisées l'hygiène et la sécurité dans les régions
et sur les lieux de travail.

Il est nécessaire de réviser le document unique d'évaluation des
risques au moins une fois par an en application de l'article R.
4121-2 du code du travail.

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

Titre III Recrutement. – Licenciement

Article 3.1 - Embauche

En vigueur non étendu en date du 1^{er} avril 2018

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 modalités 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 maximale ou minimale 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 aménagés des heures
complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le
contrat ;
? la période d'essai ;
? la référence à la convention collective de la branche des régions
de quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une
information, des salariés ainsi que tout accord d'entreprise
éventuellement négocié dans le secteur ;
? la référence aux accords locaux ou régionaux s'ils existent.

Tout modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un
accord écrit au contrat.

Article 3.2 - Bulletins de salaire

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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
concorde bien au montant net figurant sur ce bulletin.
Ce bulletin de salaire comporte tous les éléments légaux et

réglementaires obligatoires, nmmotaent :

? nom et asredse de l'employeur ;
? intarioimfn cnornnceat l'immatriculation à la sécurité sicoale ;
? intitulé de la cnventoin ctclivolee de banche aacbilppe ;
? nom, eplmoi et cisicotaiasfln du salarié ;
? période et nrbone d'heures de tarival ;
? nuatre et moantnt des aseecrcioss de sailrae sioums à cottsinaios ;
? rémunération btrue du salarié ;
? mnntaot de la CSG et de la CDRS ;
? nuarte et mannot des coatnoisoits saiellaras et pnatorael ;
? nurate et monnat des aretus déductions éventuellement effectuées sur la rémunération (retenue puor acebnse non rémunérée, reeunte puor retard, indemnités journalières versées par la sécurité salicoe ou un régime de prévoyance) ;
? nurate et mnaotnt des semmos s'ajoutant à la rémunération et non suisomes aux csiootanits peornalats et slleaaiars (frais professionnels, rbsreneumemot de transport) ;
? net à pyear et dtae de paeemint ;
? congés payés ;
? cnaioseotvrn du bulltien de paie.

Article 3.3 - Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

La période d'essai est fixée cmme siut :

Pour les coatrnts à durée indéterminée :

? naeivu I à naeivu III : 1 mios ;
? navieu IV : 2 mios ;
? naeivu V et VI : 4 mios ;
? la période d'essai n'est pas renouvelable

Pour les ctratons à durée déterminée :

? durée imlinetnieat prévue au coantrt au puls égale à 6 mios : 1 juor par smnaeie de travail, dnas la lmtiie de 2 smeianes mumixam ;
? durée du carotnt supérieure à 6 mios : 1 juor par smeaine de taavril dnas la lmitie de 1 mios maximum.

Article 3.4 - Repos hebdomadaire

La cninoovten collective, ses anavtens et aneexs soernt apbilpaelcs à prtari du juor qui sivura luer dépôt auprès des sieercvs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les salariés dnevoit avoir un rpeos hradadomebie de 2 jorus consécutifs dnnt le dimanche.

En raoisn du caractère spécifique des régies de qertuair ou srttuecurs adhérentes, après otebinotn d'autorisation anirstmdaitvie adéquate, il puet être dérogé à la règle définie précédemment. Aifn de répondre à la nécessité d'effectuer catneris tvaurax ou miinssos le dimanche, qulele que siot la ntuaire du crnotat de travail, ces 2 juros pnuevet être attribués séparément et à d'autres jruos de la snaieme après accord préalable du salarié.

Pour les salariés à tmeps parietl dnnt le canrtot de tiraval n'excède pas 20 heuers hriadredobmes et prévoit que la répartition des heuers de taairvl est fiare sur une période de 6 jrous en continu, cmopte tneu de la nurtae de l'activité et de la durée de luer travail, le repos hbraaedmodie puet être limité à un suel jour. Il diot être donné le dchmniae et diot avoir une durée mlmiiane de 24 hueres consécutives conformément aux aeitcrls L. 3132-2 et L. 3132-3 du cdoe du travail.

Article 3.5 - Travail du dimanche. – Règles compensatoires

La ctneovnton collective, ses avanntes et aneenxs sreont allpccpabeis à pratir du juor qui sriuva luer dépôt auprès des scrveies compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

En risoan du caractère spécifique des régies de qrietaur ou associations, après ottonbien d'autorisation amtiivsntridae adéquate, il puet être dérogé à la règle définie à l'article 3.4 susmentionné aifn de répondre à la nécessité d'effectuer cnaretis tvaurax ou miinssos le dimanche.

Règles csepanmioteros :

Les salariés à tmeps pilen ou à tmeps pietarl appelés à eteufcefr

des hreues de tiraavl le dmnichae bénéficieront d'une maaiojrtn de siarale de 20 % puor chuqae heure de tariavl effectuée le daminche et d'un rpoes coepunmestar égal à la période de travail. Le reops cteumopenasr est assimilé à une période de tiraval eteicfff et payé cmme tel.
Les salariés qui snot suos coantrt de taaivrl prévoyant que luer suel juor d'activité est le dhnmciae bénéficieront d'une mrjaaotion de 100 % de luer rémunération.

Article 3.6 - Travail de nuit

La cnnotieovn collective, ses anvtneas et anxenes sornet alblplepcas à prtari du juor qui suriva luer dépôt auprès des sevcries compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Est réputé taivral de niut le tvaaril effectué entre 21 hereus et 6 hreeus du matin.

Tout salarié tlarinlavat heelnelibumatt ou oecoeninnslecamlt de niut arua dirot à une mijaaootn de 20 % de son sailrae de bsaie tel que défini dnas la gillre de csiflaacitsoin annexée au présent accord.

Article 3.7 - Congés

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Les congés annlues :

Tout salarié a driot cahuqe année à des congés payés par l'employeur dnas les cotioinnds fixées aux aeirtlcs L. 3141-1 et saintvts du cdoe du travail.

Chaque salarié ariqecut 2,5 jrous ovluarbs de congés payés par mios de tvriaal eeicfff chez le même employeur, qeuls que seinot son cnatrot de travail, son tepms de tarvail et son ancienneté.

La durée tlatoe du congé eblxiige ne puet excéder 30 jrous ouvrables.

Ces congés dvoenit être oetnbiarmelgit pirs dnas la période de référence de l'année considérée(1).

La durée des congés pouvant être pirs en une selue fios ne puet excéder 24 jorus ouvrables, suaf puor les salariés étrangers ou oeirraaigns des départements et tirrooeets d'outre-mer assimilés jutnifasit qu'ils se rnedent dnas des départements et toirtreers d'outre-mer ou dnas luer pyas d'origine (hors Unoin européenne).

Par dérogation aux règles susmentionnées, les salariés étrangers ou ogeniirairs des départements et tirrereotis d'outre-mer assimilés jnautifst qu'ils se rdneet dnas des départements et torittrreies d'outre-mer ou dnas luer pyas d'origine (hors Union européenne) ont la faculté de réserver une ptiare de leurs congés d'une année puor le gperour aevc le congé de l'année snuavtie snas que ce cuuml ne pssuie excéder 2 semaines.

Pour les salariés étrangers ou ongiirares des départements et toereriitrs d'outre-mer stnuhaaiot bénéficier de cttee faculté, la deadmne de congés diot être présentée au mmois 3 mios anavt le début des congés.

L'année de référence puor le claucl du doirt au congé va du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'indemnité de congés payés est calculée :

? siot sur la bsaie du 10e de la rémunération taotle butre perçue etnre le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cuors ;
? siot à patrir de la règle dtie du meaiintn du salaire, c'est-à-dire le sliraae qui ariuat été perçu pnaendt le congé si le salarié aiavt travaillé.

C'est le cacull de la méthode la puls fvraalboe à chaque salarié qui est retenu.

Congés puor événements faulaimix :

Tout salarié, snas cotdionin d'ancienneté, bénéficie sur jucitoaisftin d'une artoaiutson d'absence :

? mrgiaae ou Pcas du salarié : 7 juros cnaerdileas ;
? margaie ou Pcas d'un efnant : 2 jurs ouvrés ;

? nasncsae ou aootdpin d'un efnant : 4 jrous ouvrés ;
? décès du concubin, du coinjnot ou du pnarretiae lié par un Pcas : 4 jrous ouvrés ;
? décès d'un eanfnt : 5 jrous ouvrés ;
? décès de la mère : 3 jrous ouvrés ;
? décès du père : 3 jrous ouvrés ;
? suneurve d'un hdaiacnp d'un eanfnt : 2 jruos ouvrés ;
? décès de la s?ur : 3 jrous ouvrés ;
? décès du frère : 3 juors ouvrés ;
? décès de la belle-mère : 3 jruos ouvrés ;
? décès du beau-père : 3 jruos ouvrés.

Ces jruos dniovet être pirs au moment de l'événement ou dnas un délai de 1 mios mxuimam à ctempor de l'événement.

Enfants medalas :

Sur présentation du ceifitarct médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dnas la liitme de 5 jorus par année civile, aux mères ou pères de fialmle puor snoeigr un efnant maalde jusqu'à 16 ans révolus.

Ces cas dvoenit être motivés et justifiés par la présentation d'un ctfifarct médical aasntttet qu'il s'agit bein d'une maildae puor lulleaqe les snois à dennor nécessitent une présence auprès du malade. Ces anecsbs pvuenet être pesris par demi-journées.

Elles snot assimilées à des jrous de taavrl efftifces puor la détermination de la durée des congés annuels.

Rentrée siolarce :

Les mères ou pères de fmlalie bénéficieront de 2 heures rémunérées prseis sur la journée de tarival puor agcpncoaeMr le ou les enfans à l'occasion de la rentrée sorialce de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6e incluse.

Absence autorisée puor événement eniexectponl :

Il est accordé aux salariés, sur ciotonvcoan offilcleie ou sur présentation d'un justificatif, 2 jours rémunérés par année civile puor des faits rfletais à des démarches arteminsidaivts et/ ou juridiques.

Tout salarié, snas codiitnon d'ancienneté, bénéficie sur joiattfiiuscN d'une aoiRTASTiuon d'absence rémunérée, d'une journée par an, puor déménagement. La ddnemae dreva être formulée une seanime aanvt l'événement.

Ces aeebcsns peenvut être fractionnées par demi-journées ou par tchrnae horaire.

Jours fériés :

La législation en vuguier prévoit 11 jours de fêtes légales, qui snot des jours fériés.

Il s'agit du 1er janvier, du ludni de Pâques, du 1er Mai, du 8 Mai, du jdeui de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 Juillet, du 15 août, du 1er novembre, du 11 Nbmevroe et du 25 décembre.

Les jours fériés loacux vnnneet s'ajouter à ces 11 jours.

La cntoeoivnn ciotclvele des régies de qiatuerr et de titrieroe gairntt que ces jours fériés snot chômés et ne dnennot pas leiu à réduction de salaire.

En cas de tvaaril le 1er Mai, les salariés bénéficieront de la ctsmiaeoopnn légale afférente.

En cas de taavrl un atrue juor férié, les salariés bénéficieront d'une mrajoitaon de 20 % de luer saliare brut. Toutefois, si le juor férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la maoiotjran prévue à l'article 3.5.

(1) Puor aivor droit à un congé payé, il fuat avoir été occupé chez le même eypelomur pnednat un tmeps équivalant à un mimuinm de 10 jours de tirvaal eetiffcf (art. L. 3141-3 du cdoe du travail). Les congés payés se cucneallt à patirr des périodes de taravil effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire etrne le 1er jiun (n ? 1) et le 31 mai de l'année n (art. R. 3141-3 du cdoe du travail).

Article 3.8 - Absences

La cnooenivtn collective, ses atneavns et axennes soernt aeiallpbcps à pirtar du juor qui sivrua luer dépôt auprès des svieecrs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Toute aebsne du salarié diot être notifiée et justifiée à l'employeur snot préalablement dnas le cas d'une acbsene prévisible, snot dnas un délai de 2 jours ouvrés dnas le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur diot s'enquérir par lrette recommandée aevc aivs de réception auprès du salarié des mtiofs de son ansebe et le mttree en deeurme de rrendpe son travail. Suaf en cas de frcoe majeure, à défaut de réponse dnas un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pruora egegnar une procédure disciplinaire.

Article 3.9 - Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des personnes handicapées

La coovteninn collective, ses aavnnts et aenxens soernt aapblliceps à priatr du juor qui sivrua luer dépôt auprès des seicervs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

L'ensemble des paeirts à la présente ceinvntoon s'engage à provouoimr l'accès au tavaril de toute prosnee handicapée dnas les epmlios esatxnit au sien des régies et à luer arseusr des cooiintdns de trivaal adaptées à luer handicap.

Conformément à la loi, une négociation sur les mseuers raetievls à l'insertion poeensriflnose et au maetinn dnas l'emploi des tarlalverius handicapés diot être engagée cqhaue année dnas les entreprises.

La négociation diot porter, notamment, sur les cndionotis d'accès à l'emploi, à la frmamioon et à la ptiromoon professionnelle, les cinodoitns de trivaal et d'emploi, les atnicos et à la saioibleinsistn au hicaandp de l'ensemble du prsoenent de l'entreprise.

Il est toufteois précisé que, conformément à l'article L. 2242-13 du cdoe du travail, lorsqu'un aocrcd d'entreprise coraoptnmt de teells mureses existe, la périodicité de la négociation est, en principe, portée à 3 ans, suos réserve de mdciafoonitis législatives à venir.

En outre, un rpaorpt anenul srea établi par l'observatoire pirirate de la négociation ctolievce institué par la présente cvooeintnn aifn d'appréhender la suaiottn des eilpoms des handicapés dnas les régies erntant dnas le camhp d'application de la présente cietnonovN collective, et de prmtertee une négociation à l'échelon national.

Article 3.10 - Conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile

La cootviennn collective, ses annteavs et axeenns sronet apbaiellcps à pirtar du juor qui sivrua luer dépôt auprès des seevicrs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les régies enrntat dnas le camhp d'application de la présente cnveitoon doinvet perotr une aotittenn particulière aux cnddotiios de taarvil des fmemes enceintes, vnaent d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des tvaalielrrus à tmeps piartel et des turleavlriras à dcoilmie qui doivent, en tuot état de cause, être crfomneos à la législation en vigueur.

Un aocrcd d'entreprise puet prévoir des dotipniissos puls flobareavs sur les cdiniootns de trivaal des feemms enceintes.

Article 3.11 - Egalité. – Non-discrimination

La cnoinvoenN collective, ses aanvtnes et aneenxs sornet aipllpcceabs à patirr du juor qui sruiva luer dépôt auprès des sercievs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Aucun cnaiddat à une embauche, à une prmitoon professionnelle, à un neavvou ptose de travail, à une fmaootrin pnilesfroelns et, de façon générale, aucun salarié ne puet être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesrue discriminatoire, que ce snot par le biais d'une dinmiriocstian dcitree ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses ccnearyos rigieueless ou personnelles, qlquies snieot vieras ou supposées, de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse, de ses oiinopns pqteliouis ou syndicales, de son âge, de l'exercice des dtrois de grève, de son

nom, de sa situation de famille, de ses mœurs, de ses activités syndicales ou associatives.

Tout employeur etant dans le champ d'application du présent article doit approuver 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 résulteraient que de l'ancienneté et des fonctions 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 promouvoir 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

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Démission :

Une fois la 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 sont appliquées pour tous les emplois occupés par un salarié en parcours d'insertion, quelle que soit la nature du contrat :

? moins de 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;

? au-delà de 6 mois de présence : 1 mois de préavis.

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

Licenciement. ? Préavis :

1. Délai de préavis

Pour les contrats à durée indéterminée :

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

? 1 semaine en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ;

? 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;

? 2 mois en cas d'ancienneté supérieure à 2 ans ;

? 3 mois pour le personnel cadre.

Pour les contrats à durée déterminée :

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

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

2. Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pour un motif avéré qu'une faute grave ou

lourde, les salariés percevront l'indemnité légale de licenciement en vigueur à la date de licenciement.

3. Critères de licenciement ou d'indivision pour motif économique

En cas de licenciement collectif ou d'indivision pour motif économique, il convient d'appliquer les dispositions législatives en vigueur, notamment les critères d'ordre des licenciements 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 ponorurt également être pris en compte.

4. Départ et mise à la retraite

Les salariés percevront une indemnité conformément à la législation en vigueur à la date de départ ou de mise à la retraite.

Article 3.13 - Intéressement. – Participation. – Epargne salariale

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les régies de quartier et associations entrant dans le champ d'application de la loi relative à l'emploi des personnes handicapées à but non lucratif. Les principes s'appliquent à l'une des spécificités des régies de quartier ou de quartier de l'économie sociale ainsi que les valeurs connues dans la pratique des régies de quartier.

Lorsque la mise en place d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale s'avère possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs sont déterminées conformément à la législation en vigueur.

Titre IV Prévoyance. – Mutuelle

Article 4.1 - Retraite complémentaire des salariés

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Tous les salariés des régies doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

Article 4.2 - Prévoyance

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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 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

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Afin d'aider l'accès aux soins pour tous, le syndicat des employeurs régies de quartier a initié chaque année la perte des cotisations 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 organisme d'accord négocié entre le syndicat employeurs des régies de quartier et un organisme mutualitaire ayant un champ national pour offrir des tarifs préférentiels.

Article 4.4 - Maladie

La convention collective, ses annexes et avenants s'appliquent à partir du jour qui survient après le dépôt auprès des services compétents.

Absences. ? Iatdmsnnioen :

1. Absences

Le salarié diot ifemnorrr le puls rinpmedaet psliobse l'employeur ou son représentant de son anbesce puor miadlae ou acncdiét et derva en jsfuetiir par citareictf médical expédié dnas les 2 jrucs ouvrés, suaf soatitun imprévisibile et insurmontable.

2. Indemnisation

En cas de subrogation, les giranetas rteavails au mieatnin de saraile prévu à l'annexe I ne deonvit pas coridnue à vrseer à l'intéressé un mnantot supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il aaivt continué à travailler.

De la même manière, dnas l'éventualité où le ccual des éléments pirs en considération puor la fioaitxn de la rémunération fiat rsoitesrr un mantnot excédentaire, l'employeur ne puet prétendre au bénéfice de cet excédent. Dnas le cas où la stuaioitn se présenterait, l'employeur sieart tneu de verser cette smmoe au pofirt des ?uvres saloiecs de la structure.

Titre V Classifications. – Formation professionnelle

Article 5.1 - Classifications

La cvtoionnen collective, ses aenatnvs et anenexs sernot aeaplcpbils à piratr du juor qui svuria luer dépôt auprès des sivrees compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les éléments eeltessins sveanrt à la détermination des citafiscalonis psrinfsoenoleles et des nvueiax de qoutilaicfian fnot l'objet d'une glrlie de cfcsialtiison précisée en anxene II de la présente ciononvetn cletcilvoe intitulée « Grille de cioiscafitalns ».

Tout salarié bénéficiera des sileraas mnimia girtaans par les accdrds rfielas aux ctisnaicailfsos et aux slreiaas qui feignrut en l'annexe II.

La vlauer du pniot fiat l'objet d'une négociation annuelle.

Article 5.2 - Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Les saertgnais de la présente coeinntovn cetloicvle adhèrent à l'accord du 15 jvniaer 2011 rlateif aux pcuorrs d'évolution pnioloersrflne dnas l'économie sociale.

La fatomiron diot être envisagée en taennt coptme des bioness des salariés fcae au marché de l'emploi, mias asusi des demadens des hbatatins du champ d'action des régies.

Tout srea mis en ?uvre puor petertmre aux salariés des " régies ", qu'ils telnviraat à tmeps pieln ou à tmeps partiel, d'envisager une fratomoin adaptée à lures bsieons siot répondant à un projet perseniosonfl individuel, siot répondant à l'amélioration de luer fomation initiale, aifn d'aider au reotur ou à l'accès sur le marché de l'emploi traditionnel, aevc le puls d'atouts possible.

L'élaboration des plans de fmiaoorrn au sien des " régies " srea l'occasion de teaallivrr en paiearnartt aevc les siateginars de l'accord collectif, le comité ntianaol de laosiin des régies de quartier, les atruecs de l'emploi, de l'insertion et de la ftoiroman localement, les arutes invvatnnes ponnrsoeilfess et aicatosifss sur le quartier, et les habitants.

Afin de siirsatfae à ces objectifs, les " régies " motentrt tuot en ?uvre puor otienbr des fiatnncenmes spécifiques aifn de prterteme la réalisation des pojetrs de formation.

Chaque " régie " adhérente a l'obligation d'adhérer à un OCPA (organisme prtaraie cuetocellr agréé) défini en aennxe III.

Le tuax de procpiaiatinn à la fiamorotn peesrofniolnsle cuntnoie de cquhae régie est cteeinolenvneomlnnt fixé au mnuimim légal, augmenté d'un tuax umnfroie de 0,15 % de la mssae sallairae brute, qlulee que siot la tlalie de la régie.

Cette sur-contribution faceirnna la préparation et la msie en ?uvre d'actions cilelvctoés de fimootarn jugées stratégiques et praertiirios par les siaegraits du présent accord.

Par ailleurs, les régies de puls de 10 salariés ETP vnoresert une cnuitriobtn clnieoetnvnnonle complémentaire dnot le neaivu et l'affectation des fnods vres les priorités de fmaoitron de la bhrcnae snot discutés en cmosmosin piattraie nolatanie eplomi footiarmn et validés en cmsiomosin piraitrae nilnotaae de négociation chque année.

Les éléments rfltiaes à l'OPCA désigné, au ctanrot de professionnalisation, à la période de panftisooiarionessln et au cmptoe pesnenrol de fiootramn fnot l'objet d'une aennxe III intitulée " Fritoaomn poosrlnlesenfie ".

Article 5.3 - Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et salaire applicable par catégories professionnelles

La cnvtention collective, ses aveannts et aenxnes sonrt alblaiepcps à piartr du juor qui sriuva luer dépôt auprès des scvceirs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le saraile mmuniim ntaoinal peonsrfsineol des salariés snas qitoifulaican et l'ensemble des éléments aefnftact le cclaul du slaaire aiplpbacle par catégories pfoioleennesrlss asnii que les procédures et la périodicité prévues puor sa révision snot fixés par accord annexé à la présente coetvnnion collective.

Titre VI Suivi de la convention collective

La ceoinntovn collective, ses avnteans et aeenxns snoert albaleppcis à prtiar du juor qui sirvua luer dépôt auprès des sivreecs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les représentants des orgaanisitions sdeaylincs représentatives des salariés et des eeouplyrms snot dûment mandatés par lreus otrongaaisins puor pcirpeatir aux csoimonims ptiriaears nialtoneas stevnuias :

Article 6.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Missions de la commission

La coosmmisin piitaarre pearennmte de négociation et d'interprétation ecexre les moinsiss définies par la loi et nomtemant :

? réunir ses mmerbes aifn de mener les négociations au niaveu de la bhncare et définir le cerlaniedr de négociation ;

? asresur une vlleie sur les cootndniis de tvaaril et l'emploi ;

? arusser une mssiion de vliele sur la santé des salariés de la bhacnre ;

? gritanar le fncmoneeintnot de l'observatoire piraratie de la négociation clicotlvee en atiopcpailn de l'article L. 2232-10 du cdœ du travail, au trite dqueul les eptrenreiss snot tnuees de lui tetmstarnre les accdors d'entreprise clocnus ;

? rendre, à cauhqe fios que nécessaire, des aivs interprétatifs sur les diiptnoosis de la cnoeinotvn cveolcilte des régies de quartier, que ce siot à la dnmedae d'une structure, d'un salarié ou d'une joiituicdrn dnas les cniitodnos de l'article L. 441-1 du cdœ de l'organisation judiciaire.

Organisation de la commission

Composition

Elle srea composée petaimerarint par les osoagraintnis slyednicas représentatives au naeviu de la bhrcnre et le siycndat des eoeulrpymy des régies de quirtaer (Serq).

La cmsiomosin cpemrond duex représentants de caquhe ortagnoaisin scdylanie représentative de salariés dnas la bhrcnre et un nrobme de représentants du Sreq égal au ttaol des représentants salariés.

Présidence

Les réunions de la cioomsimn snot co-présidées par un

représentant de chacun des collèges : eeympopl et osintaaoigrn syndicale. À charge chaque année pour les osnaantiirōgs sicndayes de s'accorder sur la désignation de luer représentant.

La présidence assure la préparation et la tenue des réunions.

Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du syndicat ouvrier des régies de quartier, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- ? assurer l'organisation et la tenue des réunions organisées (date, lieu, repas) ;
- ? assurer la tenue des réunions et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ainsi qu'aux représentants syndicaux représentatives qu'au Sreq ;
- ? rédiger des procès-verbaux des réunions de la commission et les avis rendus par celle-ci la dernière dans le cadre de ses attributions statutaires et en assurer le suivi administratif de leur exécution ;
- ? assurer la réception des demandes d'avis des salariés par les syndicats ou les salariés ;
- ? établir le rapport annuel d'activité de la commission pour l'année de la commission ;
- ? réceptionner et compiler les procès-verbaux par les secrétaires au titre de l'observatoire de la négociation collective.

L'adresse postale du secrétariat est la suivante :
Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI)
Syndicat ouvrier des régies de quartier (Sreq)
144, boulevard de la Villette
75019 Paris

L'adresse électronique du secrétariat de la commission est : secretariat.cppni.regies@gmail.com

Fonctionnement de la commission

Réunions de la commission

La commission se réunit sur convocation de sa présidence à minima tous les ans conformément à la loi.

À la demande de la présidence, le secrétariat convoque la commission au moins quinze jours avant la date de tenue de la réunion et adjoint l'ordre du jour ainsi que tous les documents utiles.

La commission définit son agenda ainsi que les réunions visées à l'article L. 2222-3 du code du travail. L'agenda ainsi que les réunions visées par le présent accord au titre des avis de la commission. À cette fin, elle se réunit au plus tard dans les quinze jours du début de l'année civile.

Ces décisions peuvent en outre être formulées à tout moment, par simple décision d'une assemblée générale auprès du secrétariat. La décision de l'agenda ainsi que les réunions visées par la présente sont réservées à la commission et sont publiées quinze jours avant la date de tenue effective de la réunion.

Le fonctionnement des commissions paritaires, et par voie de conséquence, le présent accord est conclu en vertu des thèmes de discussion et de négociation de la présente commission.

Avis interprétatifs rendus par la commission

Dans le cadre de son fonctionnement et de ses missions consultatives, conformément au titre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, la commission rend des avis.

Les avis de la commission sont adoptés à la majorité simple, sans quorum.

Chaque salarié a le droit de demander l'avis de la commission et de participer à l'élaboration de l'avis de la commission. L'avis de la commission est rendu par l'ensemble des salariés de la branche.

Lorsque l'avis ne porte pas sur son fonctionnement interne ou l'exercice de ses attributions liées à la négociation collective, la commission est convoquée par écrit par le représentant élu ou par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier envoyé à l'adresse du secrétariat :

- ? lorsqu'une régie de quartier ou de quartier ou une structure artère aqupinpl la convocation écrite de la commission, celle-ci joint, outre le détail de la question d'interprétation, ses statuts et les documents échangés avec le (les) salarié (s) ;
- ? le salarié peut solliciter l'avis de la commission via l'appui d'une organisation syndicale représentative dans la branche. Cette dernière doit fournir tous les éléments nécessaires à l'analyse de la situation.

Cette procédure n'est pas applicable lorsque la commission est saisie en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans la mesure du possible, la commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 3 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui le soumet à l'approbation de la commission et validé par celle-ci sous quinze jours.

Travaux de la commission. Rapport annuel. Observatoire

Les travaux de la commission sont établis par ses membres avec l'assistance du secrétariat.

En ce qui concerne le rapport annuel d'activité, il fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la commission et doit être adopté à la majorité des membres présents.

Chaque année, et au vu des données transmises par les régies pour le fonctionnement de l'observatoire de la négociation collective, la commission établit un rapport. Ce rapport comprend des préconisations concernant les thèmes de négociation à aborder au cours de l'année suivante.

La commission peut, dans ce cadre, engager toute action de sensibilisation des salariés de son champ d'application en vue d'obtenir les informations et données nécessaires à son bon fonctionnement et la conduite de ses travaux.

En cas de nécessité, la commission peut établir un règlement intérieur fixant les modalités pratiques de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Ce règlement intérieur respecte les termes du présent accord. Il est adopté à la majorité des membres de la commission et peut être modifié, après discussion au point à l'ordre du jour.

Indemnisation des membres de la commission

Les membres de la commission à caractère électoral de deux mandats par onaoitrasgn s'icdnaye représentative au niveau de la branche et présents le jour de la réunion de la commission bénéficient du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif aller-retour SNCF 2e classe, de la nuitée ainsi que du repas pris.

Le Sreq prend en charge ces frais.

Article 6.2 - Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Attributions de la commission :

- ? proposer les évolutions du contrat avec les organisations syndicales de prévoyance ;
- ? proposer par délibération des interprétations à donner au contrat de prévoyance ;
- ? étudier et proposer une solution aux litiges portés sur l'application du régime de prévoyance ;
- ? émettre par écrit les conclusions des débats et les recommandations qu'elle juge utiles ;
- ? délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- ? informer une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la situation et les évolutions du régime.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la répartition des cotisations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les données financières ainsi que l'analyse commentée, nécessaire à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui paraissent 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 de la profession civile et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

Fonctionnement :

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

Article 6.3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Emploi :

? étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
? étudie l'évolution de l'emploi, tout sur le plan qualitatif que quantitatif à l'aide des données collectées au niveau de la branche professionnelle.

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

Formation :

La commission est particulièrement chargée de :

? regrouper l'ensemble des données qui permettent 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 jeunes ;

? travailler en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche.

Composition :

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la profession civile et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

Fonctionnement :

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Article 6.4 - Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Il est institué une commission d'interprétation et/ou de conciliation nommée à tous les degrés représentatives mises organisées de manière distincte suivant l'objet.

Composition

Cette commission est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salariés se compose d'un membre titulaire de chaque organisation syndicale représentative dans le champ professionnel du présent accord.

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

salariée.

Attributions et saisie

1. Rôle d'interprétation

La commission peut être saisie de toute litige relatif à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective.

Les membres de la commission peuvent exercer un rôle de conseil sur les questions techniques du présent accord auprès des bénéficiaires en attendant dans son champ d'application.

La commission peut être saisie par toute organisation représentative ou syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec avis de réception et adressée au secrétariat de l'atde commission (au siège du syndicat employeurs).

La lettre doit exposer les points de l'accord dont l'interprétation est sollicitée afin qu'ils puissent être préalablement examinés.

La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai de 1 mois à compter de la tenue de la réunion d'interprétation.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs.

2. Rôle de conciliation

En cas de conflit collectif de travail susceptible de se voir étendre les conséquences et les salariés sur l'application de la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'atde commission (au siège du syndicat employeurs).

La demande de saisie devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La commission devra statuer sur les points soumis à sa conciliation dans un délai de 1 mois à compter de la tenue de la réunion de conciliation.

Il est entendu que si un membre de la commission est partie prenante à la demande de conciliation, il ne pourra siéger lors de cette réunion.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal de conciliation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs ainsi que, le cas échéant, à la structure l'ayant saisie.

Fonctionnement

1. Fonctionnement général

La commission d'interprétation et/ou de conciliation siégera, en tant que de besoin, au plan national à l'adresse du comité national de liaison des régions de quartier.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège patronal.

La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

La présidence a pour rôles :

- de représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;

- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;

- de travailler en délibération les points mis à l'ordre du jour.

La présidence devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée.

Cette convention sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation représentative dans la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception.

Le temps passé à la commission, les frais de déplacement et les frais d'hébergement pour la commission d'interprétation et/ ou de coordination des représentants syndicaux procèdent aux mêmes règles que la CPNN.

2. Fonctionnement des réunions

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe de parité salariés/ employeurs.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des deux collèges salariés et employeurs. Au sein de chaque collège, la décision sera prise à la majorité des organisations.

En cas de désaccord, un constat sera établi et transmis à l'instance ou à la scrttrur l'ayant saisie.

La commission d'interprétation et/ ou de coordination peut, à tous fins utiles, émettre les propositions dans un cadre consultatif ou non.

En toute hypothèse, les décisions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au respect des salariés devant les tribunaux compétents.

Article 6.5 - Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les obligations liées par la présente convention civile de droit de l'emploi des salariés L. 2241-1 et suivants du code du travail relatives aux négociations collectives obligatoires.

Dans le respect des principes de la présente convention collective de plus de 10 salariés, équivalent temps plein, l'employeur ou son représentant est tenu d'engager, chaque année, une négociation avec les organisations représentatives 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 mesures 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 obligatoire, telle que prévue par le code du travail et la législation en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative dans le respect des principes de la présente convention collective de plus de 10 salariés, équivalent temps plein, a le droit de demander l'ouverture de négociations sur des thèmes autres que ceux pour lesquels une négociation alléguée est obligatoire au moins tous les 2 ans, sauf en ce qui concerne les thèmes pour lesquels le législateur a prévu une périodicité spécifique.

Article 6.6 - Observatoire paritaire de la négociation collective

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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 représentatives dans le champ du présent accord.

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

Tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement conclu pour la mise en œuvre d'une disposition législative par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être transmis à cet observatoire dans les 15 jours de sa conclusion.

Toute dénonciation d'une convention ou d'un accord d'entreprise

ou d'établissement doit être notifiée à cet observatoire dans un délai de 2 semaines à compter de cette dénonciation.

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

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

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

Article 6.7 - Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses annexes 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 justification (exemple : sur justification du syndicat employeur) pour exercer leurs fonctions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés doivent être informés de cette absence par écrit au moins 1 semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

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

Article 6.8 - Dépôt et entrée en vigueur

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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

La convention collective et tout avenant ou annexe sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé 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 ou de conclusion.

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

Cependant, les régies aînées déjà un accord collectif autre que la présente convention collective et qui s'ajoutent à la présente convention collective, sont réputées être qualifiées, postérieurement au dépôt de la présente convention collective, d'application d'un délai maximum de 1 année à compter de leur adhésion ou de l'acquisition du statut de régies de quartier pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les organisations syndicales représentatives s'engagent à adhérer à la présente convention collective ainsi que les entreprises adhérentes à une organisation ou organisation représentative de la présente convention collective qui entrant dans son champ d'application d'application d'un délai maximum de 1 année pour

metrte en ?uvre les diotonsspiis de la présente ceoinvnotn collective.

Les prenaietars scaioux siganairtes adhèrent à la présente cvtoneoinn cllytocioee et dnas le même tpmes scoeiintlilt l'extension de la cnotinoven csetivolle nntalaoie de régies de qiraetr auprès de la cissomimon ntliaoane de négociation cievltoce du ministère du travail.

Annexe I : Prévoyance

La cenivtoonn collective, ses anvtaens et annexes soenrt apcaiblelps à piratr du juor qui sirvua luer dépôt auprès des seercivs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Dans la présente annexe, les salariés des régies de qitruaer sorent désignés par le volbace « participant(s) » ; les employeurs, régies de qreuiats ou de territoire, le comité nnaoiatl de lsiioan des régies de quriaerts (CNLRQ) et ainissaoctos est désigné par le vcalobe « régies ».

Article 1er - Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance de l'ensemble du personnel

La cnotvneion collective, ses atanvnes et aenexs snreot aelaibppcls à partir du juor qui suvira luer dépôt auprès des serviecs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Article 1.1 - Bénéficiaires

La coveoinntn collective, ses anntaavs et anneexs seonrt abcaepllips à patrir du juor qui survia luer dépôt auprès des sviceres compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Les bénéficiaires du régime de prévoyance snot l'ensemble du pnnesoel des régies eatnrt dnas le cmahp d'application de la cvinootnen ctivelcloe notnalaie des régies de quartier, quels que snoiet la ntruae de luer crtonat de tvaiarl et le nbrmoe d'heures effectuées, présents au tviaarl ou dnot la snessiupon du cnaortt de taviral prévue par le cdoe du taviral dnnoe leiu à un mneiitan de sliraae pertail ou toatl par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor pirate par l'employeur.

Bénéficient également des geaatnris instituées au présent artlice snas corientpatre de cotisations, et peandnt une durée de 1 mios à cetopmr de la dtae de rpruute du cotrnat de travail, les pciariatpns des régies licenciés et irscitns à Pôle emploi.

Toute référence au pnoesernl cdare dnas la présente anexe s'entend cmme l'ensemble du peenosrnl affilié à l'AGIRC. Tuoe référence au pnonersel non cdrae dnas la présente anxnee s'entend comme l'ensemble du pnreenosl non affilié à l'AGIRC.

Article 1.2 - Garanties du régime de prévoyance

La coioenvtnn collective, ses anevntas et annexes soenrt alaebcpipls à pitrar du juor qui srvia luer dépôt auprès des seiveics compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le présent acorcd iuintste les genaitars de prévoyance stvueians :

- ? miaeitnn de siralae ;
- ? incapacité de traaivl ;
- ? invalidité ;
- ? décès ;
- ? rtene tmpeorriae de conjoint ;
- ? rente éducation.

Article 1.2.1 - Définition des garanties du régime de prévoyance

La convitonen collective, ses aenntavs et axnenes sronet apcaiepllps à prair du juor qui siuvra luer dépôt auprès des seiervcs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Article 1.2.1.1 - Garantie maintien de salaire

La contveion collective, ses atnevnas et axnenes sonert aiecbllappls à piratr du juor qui suvira luer dépôt auprès des sieervcs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

a) Mteainin de sarilae des ptrpnctiaias tlrinvalaat dnas les départements atreus que cuex du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le paicintprat jisiaftunt d'une ancienneté de 3 mios dnas le suecter d'activité, abenst puor mdalaie ou accident, dûment constaté par caercifitit médical et indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires suos déduction des ptetsonrias btuers versées par la sécurité scaoile (reconstituées de manière théorique puor les pintpatrcias ne bénéficiant pas des parostnties de sécurité socaile en rsioan d'un nrmobe d'heures cotisées iufsansnift puor ouvrrr doitr aux ptrniaotses en espèces de la sécurité sociale) et après apiplitoach d'un délai de fcncsrhae de 5 juros en cas de mlaidae ou adcnciet de la vie privée, et snas finarcshen en cas d'accident du tvaiarl ou mladae pesfolnrorilsee dnas les conotiinds suitvnaes :

Ancienneté appréciée dans le stceuer d'activité	Montant mesneul et durée	
	1re période : 90 % du silarae brut moins ISJS (1) brutes	2e période : 66,66 % du sliarae brut moins ISJS brutes
3 mios à 5 ans	30 jours	30 jours
5 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
10 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
15 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
20 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
25 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
A ptarir de 30 ans	90 jours	90 jours

(1) ISJS : indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'ancienneté s'apprécie puor l'application du présent aclrite au preiemr juor d'arrêt de travail.

Il srea tneu copmte puor la détermination des durées et des tuax d'indemnisation, des indemnités versées au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, de tlele srtoe que le toatl indemnisé sur ces 12 mios ne dépasse pas la durée apacllibpe en vtreu des disospniots cunotenes au taableu récapitulatif ci-dessus.

b) Mniteain de sliiare des prtincpatias tvinrlalaat dnas les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle
Le mteniaïn de sarilae des panticaprtis tlaaniralvt dnas les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Meslloe est régi par les dtosopniiss du dorit local, à saovir l'article 616 du

cdoe cvuil local.

Ainsi, les parntitciaps tanivallart dnas ces départements, quel que sioit la nruate de luer coatrnt de travail, atebns au taairvl puor csau de midaale ou une csuae revêtant un caractère de froce mearjue pirs en crgahe ou non (cas des ptcnipatris n'ayant pas de doirts ouverts aux peroistntas en espèces de la sécurité sociale) par la sécurité sociale, bénéficient du metiiaïn intégral de luer sliarae burt snas délai de cacerne et snas cidntioon d'ancienneté puor une durée qui ne puet toeoftius excéder 45 jours. Il srea tneu compte, puor la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, de tlele store que le ttoal indemnisé sur ces 12 mios ne dépasse pas la durée aplcbpalie en vertu des dpsintoioiss énoncées ci-dessus et rappelées dnas

le teblaaou récapitulatif ci-dessous.

Conditions de la garantie	Montant de la prestation	Durée du versement
Dès l'embauche Sans franchise	100 % du salaire brut	45 jours

Article 1.2.1.2 - Garantie incapacité de travail
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine
professionnelle ou non, pris en charge ou non par la sécurité
sociale (1), le participant, avant au moins 3 mois d'ancienneté
dans la branche d'activité (sans considération d'ancienneté pour les
participations exerçant leur activité professionnelle dans les
départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle),
bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

(1) Encadré relatif à ce dernier cas au profit des participants
n'ayant pas souscrit une cotisation ou effectué un nombre d'heures
supplémentaires pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale.

Article 1.2.1.2.1 - Point de départ de la garantie
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en
complément et en retraits de la 2e période des cotisations de
matière de salaire tels que définies à l'article 1.2.1.1 a et en
retraits des cotisations de matricule de salaire pour les
participants relevant des cotisations du b de l'article 1.2.1.1.

Article 1.2.1.2.2 - Montant de la prestation
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le montant des indemnités journalières complémentaires
s'élève à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite
des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale
(reconstituées de manière théorique pour les participants
n'ayant pas souscrit une cotisation ou effectué un nombre
d'heures supplémentaires pour ouvrir droit aux prestations de sécurité
sociale). En tout état de cause, le montant des prestations versées
ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant
si ce dernier avait travaillé normalement.

Article 1.2.1.2.3 - Durée du service des prestations
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les prestations sont versées :

- ? à la reprise du travail ;
- ? au 1^{er} jour d'arrêt de travail ;
- ? à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité
professionnelle ;
- ? à la date de liquidation de la pension de retraite ;
- ? à la date de décès du participant ;
- ? à la cessation de paiement par la sécurité sociale des
indemnités journalières.

Article 1.2.2 - Garantie invalidité
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Lorsque le participant avant au moins 3 mois d'ancienneté
dans la branche d'activité est classé par la sécurité sociale dans

l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4
du code de la sécurité sociale ou, par le médecin contrôleur de
l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant,
pour les participants n'ayant pas souscrit une cotisation ou effectué
un nombre d'heures supplémentaires pour ouvrir droit aux
prestations de sécurité sociale, ou en cas d'incapacité professionnelle
supérieure ou égale à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente
supplémentaire à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Article 1.2.2.1 - Montant de la prestation
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1^{re} catégorie
ou lorsqu'il a un taux d'incapacité professionnelle compris entre 33 % et 66 %, il lui est versée une rente
complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un
montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2^e catégorie ou
lorsqu'il a un taux d'incapacité professionnelle supérieure ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versée une rente
complémentaire à celle servie par la sécurité sociale
d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3^e catégorie ou
lorsqu'il a un taux d'incapacité professionnelle égale à 100 %, il lui est versée une rente
complémentaire à celle servie
par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut
de référence avec un montant de 25 % de la pension de la
participation pour tenir compte de la sécurité sociale.

Pour le participant non pris en charge par la sécurité sociale, car
n'ayant pas souscrit une cotisation ou effectué un nombre
d'heures supplémentaires pour ouvrir droit aux prestations de sécurité
sociale, l'organisme assureur se substitue à la sécurité sociale
et verse une rente égale à :

? pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou un taux d'incapacité
professionnelle compris entre 33 % et 66 % : 37,5
% du salaire brut de référence ;

? pour une invalidité de 2^e catégorie ou un taux d'incapacité
professionnelle supérieure ou égal à 66 % et
inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence ;

? pour une invalidité de 3^e catégorie ou un taux d'incapacité
professionnelle égale à 100 % : 62,5 % du salaire
brut de référence et 25 % de la pension de la participation
versée par la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la
sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut constituer une
pension de retraite supérieure à 100 % de son
salaire net d'activité.

Article 1.2.2.2 - Durée du service des prestations
La cotisation collective, ses annexes et annexes sont
applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des
services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La rente complémentaire est versée :

? lorsque le participant ne perçoit pas la rente d'invalidité de la
sécurité sociale ;

? au jour où la pension de retraite de la sécurité sociale est
substituée à la rente d'invalidité ;

? lorsque le participant ne bénéficie pas d'une prestation de
diplôme de sécurité sociale du fait d'une inscription
d'heures cotisées ;

? à la date de liquidation de la pension de retraite mentionnée
au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité
sociale ;

? et/ou à la date de liquidation de sa pension de retraite ;
? et/ou par décision du médecin conseil de l'organisme

assureur.

Article 1.2.3 - Garantie capital décès

La cotinon collective, ses anntevs et axeenns snroet aielalpcbps à ptirar du juor qui srviua luer dépôt auprès des seiecvrs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Article 1.2.3.1 - Garantie « décès toute cause »

La ctvnoion collective, ses avennats et anneexs snroet aielalpcbps à ptirar du juor qui srviua luer dépôt auprès des svrceeis compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

En cas de décès du pitrcnpiat qlleue qu'en siot la cause, anavt la luiqiiotadn de sa pniseon de retraite, il est versé au bénéficiaire un ctpaail d'un manontt égal à 100 % du saairle burt de référence défini à l'article 1.4.1.

A ce monntat s'ajoute une mriaotaojn du caatpil d'un mnotnat de 75 % du slraiae burt de référence par eannft à charge.

Article 1.2.3.2 - Garantie décès accidentel

La cnoiovn collective, ses aatvns et aenexs snroet aepcblpilas à piatrr du juor qui svrua luer dépôt auprès des sceviers compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

En cas de décès ateeicdncl du npticraait (on ennted par décès accietdnel tutoe atitntee creplrlooe non itlleeonntnlie de la prat de l'assuré pnvoaernt de l'action sioadnue et imprévisible d'une cusae extérieure), le mnotnt du ctpaail supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du saraile burt de référence.

Article 1.2.3.3 - Dévolution du capital décès

La ceotnvion collective, ses avteanns et anxeens seonrt acebaplpis à patirr du juor qui siruva luer dépôt auprès des sreeivrs compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le pnciatpart puet désigner un ou peulsirus bénéficiaires du caatpil décès dnas un dceoumpt nommé « désignation de bénéficiaire » qu'il arua complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du ctpaail srea en premeir leiu le ou les bénéficiaires désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le ctaipal srea dévolu dnas l'ordre svuiant :

- ? au ciojnnot du ppcitiraant (1), à défaut ;
- ? à ses ennftas par prats égales ernte eux, à défaut ;
- ? aux annactess par patrs égales enrte eux, à défaut ;
- ? le ctpaail rveinet à la succession.

(1) Puor l'attribution du ctaiapl décès, il fuat etrnede par cnoojnt l'époux ou l'épouse du pinaitrcapt non divorcé(e) par un jmnugeet définitif, mias assui par atisilmaosn le cbnuocn

lqursoe à la dtae du décès du picipantart le cbniogucane était niortoe et pnermenat à svaioir qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mnios 2 ans ou qu'un enanft rcneou par le prnapiaciatt est né de cette uonin et que le ccnuibon vvneit suos le même toit. Les ccunibons ne dnvioet pas être par alirleus mariés ou pacsés aevc un tiers. Est également assimilé au cnjoont le peranratie aqeul le ptncipraat est lié par un pacte cvuil de solidarité colcnu depuis au mions 2 ans à la dtae du décès du participant.

Article 1.2.3.4 - Garantie double effet

La cotinon collective, ses anevnts et anxenes srneot aaelcpipls à ptrair du juor qui siurva luer dépôt auprès des sreeivrs compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Le décès postérieur ou simultané du coninojt du pncipiatat entraîne le vermsneet au porift des efannts rastnet à caghe par prtas égales entre eux d'un captial égal à 200 % du mtnoant du ctpiaal décès tutoe cusae (hors majorations).

Article 1.2.3.5 - Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

La ciontoevnn collective, ses aentanvs et aenexs senort aelpicabpls à ptrair du juor qui svrua luer dépôt auprès des sveciers compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Le paiprincatt classé par la sécurité saoilce (ou le médecin-conseil de l'organisme asruseur puor les papnciatirts n'ayant pas de doirts otvures aux pnoirtsetas en espèce de la sécurité sociale) dnas la troisième catégorie d'invalides tllee que définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sailoce (1) (soit l'invalidé qui, étant anelbousmt incapble d'exercer une profession, est, en outre, dnas l'obligation d'avoir reroucs à l'assistance d'une trceie penosrne puor eetufcefr les atces oeniraids de la vie) anvat la lioqidiautn de sa psonein de retraite, puet dnmedaer le vreesnmet par aoincaiptn de 50 % du mnntaot du ctpaail « décès tuote cause ». Lros de son décès ultérieur iternnevu anvat la lqouitdaiin de sa poiesnn de vilesislee ou de la siittbuustn de la posnien de veeissille à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il srea versé au bénéficiaire le différentiel rstnaet dû.

(1) En vue de la détermination du mnotnat de la pension, les inavildes snot classés cmome siut :

1. Iinevdlas clebaaps d'exercer une activité rémunérée ;
2. Iavldiens anoslmbuet iaeplanbcs d'exercer une poerisfson qceoqnluue ;
3. Ivanelids qui, étant anmblosuet ielabcapns d'exercer une profession, sont, en outre, dnas l'obligation d'avoir rrouecs à l'assistance d'une tierce ponernse puor eeteufcfr les aects oridrineas de la vie.

Article 1.2.3.6 - Tableau récapitulatif des capitaux versés

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Garanties	Montant des gntiaeras
Décès ttuoe csuae	100 % du slaiare burt de référence + 75 % du slaiare burt de référence par efnant à chgare
Décès atinecdecl	100 % du slraiae burt de référence
Double efeft totue csuae	200 % du ctaipal décès ttoue cuase hros maiornatojs puor efannts à cgrhae
IAD	50 % du caapitl décès tuote cuase
Si décès du pcniiaarptt avant la liuaqioditn de sa psenoin de velsiseile ou de la siuttbustoin de la pisneon de vliilssee à la rnete d'invalidité de la sécurité sociale, il srea versé au bénéficiaire le différentiel rsetant dû	50 % du capatil décès toute cause

Article 1.2.4 - Garantie rente temporaire de conjoint

La ceonitvonn collective, ses avannets et axennes sorent aiepcblaps à ptrair du juor qui srviua luer dépôt auprès des sviceres compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint s'il n'a pas été précédemment déclaré bénéficiaire de la prestation de sécurité sociale du bénéficiaire.

Pour l'attribution de la prestation de conjoint, il faut être par son conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif, mais aussi, par assimilation, le conjoint lorsque, à la date du décès du participant, le conjoint était mort et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être précédemment mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire avec lequel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

Article 1.2.4.1 - Montant de la garantie

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le montant de la prestation est de 15 % du salaire brut de référence limité à la limite B. Elle est versée immédiatement à l'avance.

Article 1.2.4.2 - Point de départ de la prestation

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le point de départ de la prestation est fixé au jour du décès du participant.

Article 1.2.5 - Garantie rente éducation

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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

Article 1.2.5.1 - Montant de la garantie

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le montant de la prestation est de :

- ? 10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans ;
- ? 15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 à moins de 18 ans ;
- ? 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 à moins de 26 ans.

Article 1.2.5.2 - Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations

approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Sont considérés à charge pour le bénéficiaire de la prestation éducation indépendamment de la prestation familiale les enfants à naître, nés viables, naturels (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au jour jusqu'au jour du décès.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, naturels :

? jusqu'à leur 18e anniversaire ;

? jusqu'à leur 26e anniversaire ;

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou conclu dans le cadre d'une convention avec le CEND (centre national d'enseignement à distance) ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

? la prestation est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou en tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la prestation éducation prévue contractuellement.

En tout état de cause, les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent être à charge du participant.

Article 1.2.5.3 - Point de départ de la garantie

La prestation collective, ses annexes et ses autres prestations approuvées à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le point de départ du versement de la rente d'éducation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité assurée et définitive (IAD) du participant.

La rente est versée d'avance.

Article 1.2.5.4 - Cessation de la garantie

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La rente d'éducation cesse d'être versée au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant perd sa qualité d'enfant à charge. En tout état de cause, le versement de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

Article 1.2.6 - Garantie rente viagère handicap

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants mineurs en état de handicap à la date du décès une rente viagère dont le montant est fixé à 500 ? par mois à la mise en place de la garantie.

L'évolution du montant de base de cotisation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une indépendance ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du code général des impôts.

Le montant est apprécié au jour du décès du salarié.

Article 1.3 - Revalorisation des prestations

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les prestations servies dans le cadre du présent régime sont revalorisées selon l'évolution du point AGIRC, aux mêmes dates d'effet. Les prestations afférentes à la rente d'éducation et de congés sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le décret d'administration de l'OCIRP.

Article 1.4 - Définition de certaines notions

(En pourcentage.)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
		TA	TB		TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18	0,43	0,43	0,18	0,43	0,43
Rente temporaire de congés (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations géométriques de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09 %	1,50	1,50
Garantie mensuelle de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25 %	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

Un taux d'appel des cotisations est applicable à compter du 1er

octobre 2014 jusqu'au 31 mars 2015. (1)

(En pourcentage.)

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Article 1.4.1 - Définition du salaire de référence

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Le salaire de référence servit de base au calcul des prestations est égal au salaire brut annuel donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les régimes, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Le salaire de référence est limité à la tranche B de la rémunération.

Le salaire de référence pour la retraite manuelle de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 1.4.2 - Assiette des cotisations

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute en tant que tels l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Cette assiette est limitée à la tranche B de la sécurité sociale. Les participants en cours d'indemnisation par le présent régime ne peuvent pas bénéficier de l'ensemble des autres avantages sociaux de cotisations.

Article 1.4.3 - Notion d'accident

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Article 1.5 - Cotisations du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Nouveaux taux de cotisations cotisations à compter du 1er octobre 2014 (1)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
		TA	TB		TA	TB
	TA/ TB	TA	TB	TA/ TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13	0,43	0,43	0,14	0,43	0,43
Rente trpreiamoe de cnnoijot (assureur OCIRP)	0,15	0,25	0,25	0,15	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24	0,34	0,34	0,28	0,34	0,34
Rente hcanaidp (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total caotntsois geitaarns de prévoyance	0,90	1,50	1,50	0,97	1,50	1,50
Garantie mteiainn de sialrae (assureur GNP)	0,44	0,40	1,10	0,96	1,08	1,78
Cotisation totlae	1,34	1,90	2,60	1,93	2,58	3,28

svercies compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La ciaistootn totale, hros clele afférente à la gtnariae mitaeinn de salaire qui est eeulmcenixsvt à la crhage de l'employeur, est répartie à haeuutr de 70 % à la chagre de l'employeur et 30 % à la cgrahc du participant. La ctioisotan de la tcranhe A des siraelas des pcnpiritatans raneevlt de la catégorie careds est intégralement à la crhgae de l'employeur.

Par ailleurs, la citaosiotn afférente à la gtrnaaie incapacité de tiaavr l TA/TB des pnpirtaatics non cardes est à la craghe eivlcusxe du participant.

Les tuax de ciotoistan cunralotetcs et les tuax d'appel des csiitonatos snot révisables au 1er jiuellt de chquae année.

En cas d'alerte de l'un des ogieanmsrs auresuss au curos de la période annuelle, les paartenries suaocix s'engagent à oviurr des négociations aifn d'ajuster les tuax aux beinsos de cgrhae du régime de prévoyance.

(1) NTOE : Les tuax de ctioasoain ccltreuonats et les tuax d'appel des ctitanoisos fixés par l'avenant n° 1 à l'annexe I du 8 setmprebe 2014 snot mnueanits à cpeomtr du 1er aivr l 2015 puor une durée indéterminée. (Avenant n° 2 du 26 jiuun 2015 BO 2015/33)

Article 1.6 - Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance

La cnntoiveon collective, ses annetavs et axnees seornt alcpeabpls à pairtr du juor qui sruvia luer dépôt auprès des svercies compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Après appel d'offres, les peetanriars soaiucx de la bahcnre psierlenlnofoe des régies de qiruater ont décidé de cnofer la geoits du régime de prévoyance de la bhncrae susmentionnée au geeuonpmrt naatoiml de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, uonnis d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dntoisoiops du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot les sièges scaoiux snot situés rmseipeevcett au 33, anvuee de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérés, 75008 Paris. Le GNP est aussruer des rsqueis « incapacité de travail, invalidité et décès ». L'OCIRP est l'organisme aussruer désigné puor la cuureotrv de geitanras « rtene toapemirre de cijoont » et « rtene éducation ». Le GNP reçoit délégation de la prat de l'OCIRP puor aeepplr les cnoosiitats et régler les prestations.

Pour adhérer autidxs organismes, cauqhe régie de la bhncrae dvera compléter et seginr un buteilln d'adhésion.

Une ntoice d'information rpeaenrnt l'ensemble des gainatres du régime de prévoyance conventionnel, les ctiinnoods et modalités de ltiqauoiidn des prestations, srea adressée à chaque régie adhérente, qui drvea en rtmretee un emalpreixe à chaque participant.

Les ogsrinmeas asrreuuss sennogrit avec les peeiratrans sauciox de la bahcnre une coievtntnon de getsion « crotant de geiaatrns ctleolivces » précisant les modalités de gsetion du régime.

Article 1.7 - Réexamen des conditions de la mutualisation

La cioenvotnn collective, ses anavtens et aennexs snreot aipblpapes à priatr du juor qui sviura luer dépôt auprès des

Les oeiasrgnms arsusreus susmentionnés snot désignés puor 5 ans.

Six mios avant le treme de ctete période, les prraeeinats siucoax se réuniront aifn d'examiner les modalités d'organisation de la matuotuiilsan des risques. Cet emaxen arua leiu au puls trad tuos les 5 ans conformément aux dnitoipossis du pimeerr alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 1.8 - Changement d'organisme assureur

La cvooninetr collective, ses avntenas et anenexs srnoet acllppabies à ptiarr du juor qui suvria luer dépôt auprès des scvires compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des onemrgisass assureurs, les patnsoiertis en crous de siervce à la dtae de dénonciation, résiliation ou non-reconduction ctinononruet d'être siveres par les ogseinams assureurs résiliés ou non rcnioduets à un neviau au mions égal à culei de la dernière pttiaeson due ou payée.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les getaanirs afférentes au décès seornt meaeiutnns puor les ponneses bénéficiaires des pranetistos incapacité-invalidité à la dtae de dénonciation ou de non-renouvellement.

La rilteaiovorsan des pseatrotnis cerunnoita au mnios sur la bsae déterminée à la dtae de la dénonciation de la désignation et drvea firae l'objet d'une négociation avec le ou les omanirgess assurues suivants.

Article 1.9 - Clause de migration obligatoire

La contoenvin collective, ses aatenvns et anexnes srnoet aaielbplcps à ptarir du juor qui svirua luer dépôt auprès des sirceves compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

En vtreu des dosopsntiis de l'article L. 912-1 du cdoe de sécurité sociale, les régies rvelenat du chmap d'application de la ctnveovin cvctellioe natolanie des régies de qiruaetr dvoeint oreigeabionlmtt covurir luer pnneesorl puor les ruesiqs mentionnés au présent anaenvt auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les eersteirns qui, à la dtae de sgtarinue du présent avenant, ont siousetcrs un cntraot ou adhéres à un arute oimsgnrae que cuex désignés par les petreiranas siocaux de la bahcnre dioenvt résilier luer croantt aectul puor rorndeije les oiamnrs ges désignés et pitpiracer à la mostiultaiaun anavt le 1er jeinvar 2012.

Article 1.10 - Compensation financière

La ctinvenon collective, ses aannvtes et aennexs srnoet aiclpblpeas à ptiarr du juor qui sirvia luer dépôt auprès des scvires compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Les ongrameas asresurus désignés dreamdenot aux régies qui luer deamndet d'adhérer, à une dtae postérieure à la dtae à llqelaue ils y étaient teuns en vetru des dsoisipnoits

susmentionnées et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité ou le maintien des garanties décès, à la provision mathématique calculée sur la base des talbes légales et taux thquieees en vigueur, et au montant des capitaux décès et capitaux cotisations des rentes le cas échéant. Si l'Etat régie n'a pas de salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion, elle devra s'acquitter des cotisations non versées depuis la date d'obligation.

Lorsque la régie qui maintient son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, ou le différentiel avec les garanties conventionnelles et la ratiocination des prestations versées par l'organisme assureur quitté s'opère en ce qui concerne le calcul de cette cotisation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au montant de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés. Sont considérées comme « ruses en cours » les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

? les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente, indemnisés par la sécurité sociale et non cotisés par un précédent organisme assureur ;
? les salariés et anciens salariés qui bénéficient ou peuvent prétendre au bénéfice de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat collectif de prévoyance ;
? les bénéficiaires de rentes d'éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat collectif de prévoyance.
Aucune indemnité n'est due par les régies qui ont rejoint les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création. En tout état de cause, les adhésions stipulées de se voir appliquer les dispositions du présent article s'opèrent à compter de la décision de la commission nationale paritaire de prévoyance.

Article 1.11 - Commission paritaire nationale de prévoyance
La convention collective, ses annexes et avenants sont applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

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

Article 1.11.1 - Attributions de la commission
La convention collective, ses annexes et avenants sont applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La commission :

? propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance ;
? étudie et propose une solution aux litiges relatifs sur l'application du régime de prévoyance ;
? émet par ses décisions des recommandations et suggestions qu'elle juge utiles ;
? délibère sur tous les documents d'information concernant le régime de prévoyance ;
? informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;
? assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.
A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.
La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

Article 1.11.2 - Composition
La convention collective, ses annexes et avenants sont applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la branche professionnelle si elle n'est pas présente au présent avenant.

Article 1.11.3 - Fonctionnement

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

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2012

Cette commission se réunit en tant que besoin, à minima une fois par an, et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats représentatifs et un représentant des organisations patronales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

Article - Annexe II : Classification et rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Objet de l'annexe

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

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

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

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

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

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

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

Le point minimum du salaire dans la grille de classification ne peut se déduire par une déduction du salaire réel précédemment perçu.

Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des régies.

Section 1 : Classification

Article

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

La présente section comprend :

- la grille de classification ;
- des niveaux ;
- une explication de l'utilisation de la grille et des niveaux ;

- l'évolution professionnelle des salariés ;
- les voies de recours.

Article 1er - Grille de classification
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Catégorie	Niveau et échelon	Secteurs d'emploi		
		Production	Administration	Lien social/insertion/médiation
Ouvriers et employés	1 A et B	Opérateur(trice) de quartier (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second ?uvre Polyvalent	Agent(e) administratif	Agent (e) de proximité (*) Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	1 C et D	Opérateur(trice) de quartier qualifié(e) (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second ?uvre Polyvalent	Agent(e) administratif qualifié(e) ou confirmé(e)	Agent(e) de proximité (*) Agent de service à la personne Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	2	Opérateur(trice) de quartier responsable de chantiers/chef(fe) d'équipe	Assistant(e) administratif Aide comptable	Agent(e) de proximité qualifié(e) ou confirmé(e) (*) animateur Médiateur Agent d'accueil Agent de service à la personne
	3	Responsable de chantiers Responsable de projet(s) Encadrant(e) technique et pédagogique	Assistant(e) administratif qualifié(e) Secrétaire comptable Comptable	Responsable de services de proximité Conseiller(ère) en insertion socioprofessionnelle/accompagnateur(trice) en insertion socioprofessionnelle Responsable de projet(s)
Agents de maîtrise ou cadres	4	Coordonnateur(trice) technique et pédagogique	Assistant(e) de direction Comptable qualifié(e) Responsable des ressources humaines	Coordonnateur(trice) social et/ou professionnel Coordonnateur(trice) de projet(s)
Cadres	5 A et B	Directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) débutant(e) Directeur(trice) de pôle Responsable administratif et financier Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du comité local de liaison des régies de quartier		
	5 C et D	Directeur (trice) Adjoint(e) au-à la délégué(-e) général(-e) du comité local de liaison des régies de quartier		
	6 A et B	Responsable de la délégation générale du comité local de liaison des régies de quartier		

(*) Liste non exhaustive.

Article 2 - Fiches niveaux
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Niveau 1

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions
Niveau 1 A et B	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fournies : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Limitée à des vérifications simples et au respect des consignes de sécurité	Pas d'expérience. Pas de niveau requis.	Réalisation de tâches élémentaires.

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

Niveau 2

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 2	Exécution d'un travail qualifié avec une équipe. Travaille avec les opérateurs de niveau 1. Travail autonome dominant.	Reçoit les instructions fixes : 1. ?L'objet du travail ; 2. ?Les moyens ; Autonomie pour : 3. ?Le mode opératoire ; 4. ?Les opérations de conformité ; 5. ?L'ordre de succession des tâches.	Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filière professionnelle : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de tâches avec des opérateurs de niveau 1. Filière professionnelle : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux assistés ou certains selon les procédures établies. Filière insertion/social/insertion/médiation : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.

Niveau 3

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations. Elabore et participe à la révision des procédures.	Reçoit les instructions fixes : 1. ?L'objet du travail ; 2. ?Les moyens ; Autonomie sur : 3. ?Le mode opératoire ; 4. ?Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. ?L'ordre de succession des tâches.	Organisation et coordination des tâches à accomplir. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Filière professionnelle : "Responsable de chantiers" et "responsable de projet(s)" Niveau V Education nationale, "Encadrant(e) technique et pédagogique" Niveau IV Education nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filières professionnelle et professionnelle : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à gérer ponctuellement une équipe.
				Filière insertion : Niveau IV Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	

				<p>Filière lein social/insertion/médiation : "Responsable de service de proximité" et "responsable de projet(s)"</p> <p>Niveau IV Eciadtuo nationale, "CIP/ASP"</p> <p>Niveau III Edtuoican nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p>	<p>Filière lein social/insertion/médiation : A partir des diiceetrvs de son supérieur hiérarchique, osgrinae et exécute son travail. Peut être amené à aiemnr plmeeuncolnt une équipe.</p>
--	--	--	--	---	--

Niveau 4

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et foaoimrtn pfeonsrolnliee de base	Missions
Niveau 4	<p>Conduit des pejrts teunhecqis ou de lein socail ou d'accompagnement socioprofessionnels. Anime des équipes. Peut élaborer et réviser des procédures.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, aptdae les menyos appropriés, au paln humain et technique, puor grntiaar la bnone mrchae des projets.</p>	<p>Responsable de son seecutr d'activité. Choix des méthodes et des menyos en vue des résultats à atteindre. Initiative dnas la rcehrchee de l'utilisation rentlloaine des monyos mis à disposition. Respecte et fiat retceespr les cneisnogs de sécurité.</p>	<p>Niveau III Eoatdciun nationale, ou nvieau équivalent ou compétence équivalente.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, gesoitr de son scteuer d'activité. Dirige le preoesnnl affecté à son service, dnait il (elle) puet avior la responsabilité hiérarchique, et cononorde tutoe l'activité en lein avec les atures services.</p>

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

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et famorotin peerolsnflsione de base	Missions
Niveau 5 A et B	<p>Assure la réalisation des oticebjfs qui lui snot confiés. Propose des oitbefjcs et les moenyys à mrette en ?uvre.</p>	<p>Large aionmtoue de jeugment et d'initiative.</p>	<p>Responsable d'une mission. Garant des résultats. Respecte et fiat rpetcseer les cnsnigoes de sécurité.</p>	<p>Niveau III Eoadciutn nationale, ou nveaiu équivalent ou compétence équivalente.</p>	<p>Dans le crade déterminé avec la direction, asusre la gseiton et l'animation de son suteocr et développe des projets. Dirige le prsnoeenl affecté à son service, dnait il (elle) puet avior la responsabilité hiérarchique, et cnoondore ttoue l'activité en lein avec les arteus services. Peut être amené à gérer un budget.</p>

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et fomoatrin plisnnfooeelsre de base	Missions
Niveau 5 C et D	<p>Assure la réalisation des oteijcfs qui lui snot confiés. Propose des oetijfcbs et des menyos à mttre en ?uvre dnas le crade des orainenittos définies.</p>	<p>Très lrange aoniumtoe de jemgunet et d'initiative.</p>	<p>Très lgrae responsabilité de gestion. Respecte et fiat retecepsr les cgionnses de sécurité.</p>	<p>Niveau I Eatuoedin nationale Pour tous les psiets : ou naeviu équivalent ou compétence équivalente.</p>	<p>L'étendue et la natrue de ses moiissns snot précisées dnas une délégation écrite du (de la) président(e) du coensil d'administration, dnas le carde du proejt de la structure.</p>

Niveau 5 - CLNRQ "Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ" et niveau 6

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III équivalent national, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la délégation générale, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions
Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le conseil d'administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau I équivalent national ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité.

Article 3 - Explication de l'utilisation de la grille et des fiches niveaux
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Utilisation de la grille

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

Premier repère : la catégorie

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

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

Deuxième repère : l'emploi

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

Troisième repère : le niveau

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

Quatrième repère : les échelons

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

À chaque échelon correspond un salaire minimum, c'est-à-dire le salaire brut (avant déduction des charges sociales des salariés) garanti au titulaire de l'emploi quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

Cinquième repère : la technicité et l'expertise

Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi.

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

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

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

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

Septième repère : la responsabilité

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

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

Huitième repère : l'expérience et la formation de base

Ce critère indique le niveau de diplôme ou d'expérience requis pour occuper le poste.

Les mosnsiis représentent les gneards tâches qui cmpsoenot

Lexique de la classification

Conformité	Concordance de la démarche ou des résultats oenutbs aevc les consignes, les icnintutosrs ou les obiefcjs fixés. la conformité s'apprécie au regard des nermos tuhicnees en veuigr dnas le métier.
Consignes	Formulation écrite ou oarle qui cetnoit totue précision uilte puor l'exécution des tâches.
Coordonner	Organiser le tiraval de psreluius salariés en vue de réaliser un obcijtef (ex. : oaersignr l'intervention de différents crpos d'état, en vue de la réfection d'un appartement).
Initiative	Ce qui relève de la suele décision du salarié. Adptutie à aigr et à enrpendtrree spontanément.
Instructions	Explications vlrabees ou écrites iiqnndat de manière générale les cnotioinds d'intervention et les ocifejbtbs à atteindre.
Management	Manière ou façon d'organiser le traiavl d'une équipe.
Mode opératoire	Suite eixltcipe d'opérations ordonnées dnoc le resecept coniidtnone l'efficacité de l'exécution, et dnoc le résultat à obtenir.
Niveaux de formation	Ces neiauxv fnot référence à cuex fixés par l'Education nntalaoie en matière de diplômes : VI : snas diplôme ; V : CAP ou BEP ; IV : bac ; III : BTS ou DUT ; II : et I : fionrmaots supérieures de deuxième et troisième cycles.
Succession des tâches	Ordre dnas lueeql se préparent et s'organisent cmgenuloonehoqrit les différentes opérations (voir asusi mdoe opératoire).

Article 4 - Evolution professionnelle des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Entretien anuenl individuel

Chaque année, un erettinen ivindeidul srea réalisé savinut la frmoe adéquate à cqauhe régie (par un supérieur hiérarchique ou par la direction).

L'entretien a puor oebjt l'examen de la situiaton du salarié aisini que de l'évolution de ses tâches et des caractéristiques de son emopli (responsabilité, autonomie, fraoiotmn professionnelle), puvaont jifstieur un chneenagmt d'emploi ou d'échelon.

L'entretien diot pmetterre de fiare le ponit sur les aucqis peeinfosrosnls et les possibilités d'évolution et de formation.

Il n'a cepndeant pas vatocoin à remalecpr "l'entretien professionnel" prévu dnas le cadre de la faotoimrn pnsoeosinllrefe continue, organisé soeln les diostpsnois légales. Ces duex tepys d'entretiens dvoioet se compléter.

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

Critères d'évolution

Le paagse d'un échelon à un aurte au sien d'un niveau coepsornrd à la contafimion dnas l'emploi.

Pour cela, il est nmteanmot tneu cpotme :

- de l'expérience de puls en puls gnadre du salarié dnas son emopli ;
- de sa capacité d'adaptation au ptose ;
- de l'évolution de son aiutoomne et de sa psire de responsabilité ;
- d'une faimotron adediltonilne renforçant les capacités à ocuecpr pimnenleet l'emploi ;
- de son itcolpiamin en vue de l'amélioration du poste (prise d'initiative et frcoe de proposition, cpmomtoernet professionnel...) ;

- des échanges lros de l'entretien aennul ;
- de son iliptmcaion dnas le pojert régie.

Ces critères ne snot pas listés par orrde d'importance et ne snot pas oienbegrtamliot cumulatifs.

Article 5 - Voies de recours
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Voie de ruoercs interne

En cas de ctaosneitotn par un salarié de son cesamenlst dnas la gilrle de classification, celui-ci puot dnemeadr à l'employeur un exmaen de sa situation.

Dans un délai d'un mois, l'employeur frea connaître sa décision au salarié lros d'un eietertnn pirs sur son tpems de tvraail et rémunéré cmcoe tel.

Le salarié pruroa se fiare atssiser par une pornnsee de son ciohx aarnepantpt au peennesrl de la régie, qui srea indemnisée dnas les mêmes conditions, ou d'un représentant d'une ortgaaisonin scdainlye représentative dûment mandaté à cet effet.

Voie de rouercs au naiveu de la branche

Dans le cas où un désaccord pnrnsiatet sitsbaiuesrt dnas l'application de la gilrle de classification, ou qu'il naîtrait un différend sur l'interprétation de cerieants de ses dispositions, il porrua être fiat aepl à la csmsiioomn ptaraiire ninloate d'interprétation et/ou de conciliation, stnutaat en cimmoson d'interprétation.

La csoiioomn puot être saise selon les modalités prévues à l'article 6.4 de la cienoovtnn clectvoile nationale.

Les décisions de ctete cioisomn snot alpaicebpls de droit, nsnbantoot tuote vioe légale de recuros devnat les jitcnruoids compétentes.

Section 2 : Rémunération

Article 1er - Grille de rémunération

Niveau	Échelon	Coefficient
1	A	160 (ou Simc si puls avantageux)
	B	170
1	C	180
	D	190
2	A	190
	B	195
	C	200
3	A	200
	B	210
	C	220
4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250
5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
6	A	400
	B	420

Article 2 - Positionnement dans la grille de rémunération
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le positionnement des salariés dans la grille de rémunération découle de leur classification, selon les critères définis à la section 1.

La grille fixe des pénalités pour chaque niveau et échelon de classification.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés. Il veille à ce que la rémunération soit égale à celle des femmes.

Article 3 - Valeur du point
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

La valeur du point est égale au coefficient multiplié par une valeur de point.

Les salariés s'engagent à ouvrir une négociation au moins une fois par an en vue de négocier la valeur du point.

Article 4 - Voies de recours
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les voies de recours concernent l'application de la grille de rémunération et de classification.

Article - Section 3 : Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Chaque salarié(e) doit pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle.

Celle-ci peut prendre plusieurs formes, notamment :

- le suivi d'une formation préparant un métier d'emploi ;

- une modification de classification (de coefficient et/ou d'échelon et/ou de niveau).

Un(e) salarié(e) classé(e) aux niveaux 1 à 4 qui ne bénéficie pas de ces deux types d'évolution professionnelle se verra attribuer, dans certains cas, des points supplémentaires appelés "points de sauvegarde".

Modalités d'attribution des "points de sauvegarde"

Situation 1 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, dans les deux ans de présence effective ou assimilée comme telle suivant son embauche, d'une formation préparant un métier d'emploi et donnant la possibilité de préparer et de réussir le moniteur ou sa sortie de la région : attribution de 3 points supplémentaires de sauvegarde (3 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la formation proposée.

Situation 2 :

Salarié(e) ayant validé une formation professionnelle ou diplômante en vue de préparer un métier d'emploi, inscrit sur le plan de formation de la région, sans avoir bénéficié d'une formation de qualification : si dans les 3 ans suivant la validation de la formation, le (la) salarié(e) est toujours au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui est attribué 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la formation proposée.

Situation 3 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, pendant quatre années consécutives (présence effective ou assimilée comme telle), ni d'une formation écrite de formation, ni d'une formation de qualification : attribution de 10 points supplémentaires de sauvegarde (10 points x valeur du point).

Situation 4 :

Salarié(e) arrivé à l'échelon maximum de son niveau, n'ayant

bénéficié ni d'une poiporstion écrite de formation, ni d'une miodoatciifn de cslofticisaian depuis 5 ans : auititbrotn de 5 pntios supplémentaires de sevdrauage (5 ptonis × valeur du point).

Un(e) salarié(e) ne proura pas cueumlr les potins afférents aux staionutis 1 à 3, mias bénéficiera du nborme de pntios le puls élevé.

Le pagasse à l'échelon supérieur fiat prdree l'attribution des ponits de sudvegaare acquis.

Toutefois dnas le cas où le nmbore de pintos du neuavou cfecfnoieit est inférieur au nrobme de la précédente cailctisifoasn (coefficient + pnoits de sauvegarde), le (la) salarié(e) ne perdra que prllmieneeatt ses pintos de sdarugeave aifn de ne pas vior sa rémunération diminuer.

Les ponits rtsnates snreot puerds dès que le cfinioeffect adnrtieta le nbmroe de pintos de la précédente caoasfsticliin

(coefficient + potins de sauvegarde).

Modalités de paiement

Les ponits de sravgedae snot octroyés le mios cvuil sivuant la dtae à laluelqe les ctonidois d'attribution snot remplies.

Ils assapeairnpt sur une lngie dticnitse du blulietn de paie.

Article 1er - Section 4 : Classification des titulaires d'un CQP de branche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Classification	Prérogatives
Le (la) tirautile du CQP "Agent d'entretien et de proximité" est classé(e) au mmuiinm au naeviu 1 échelon C, en tnat qu'opérateur (trice) de qeutrair qualifié(e).	<p>Le (la) tuiirtale du CQP "Agent d'entretien et de proximité" réalise les activités siaunvtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -?organisation de son traiavl ; -? réalisation d'une petrtaiosn de nogettyae dnas le respct des tunqhieecs adaptées ; -? relation aevc l'habitant, l'usager, le cnelit sur le leiu de déroulement de la pottsairen ; -?prévention des resiuqs et sécurité sur son ptsoe ; -? acquisition des compétences nécessaires à l'évolution pnferllsoeinsoe ; -?collaboration aevc les arteus meberms de l'équipe.

Article - Annexe III : Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Vu l'accord cloeclitf noniatl preifsonneosl régies de quraeitr du 12 airvl 1999 ;

Vu l'accord nnaoiatl ifsoenotrnrineesprl du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 rtiveale à la fomairotn prneolnesosifle tuot au lnog de la vie et au diauogle scioal ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 noervmbe 2009 rvateile à la fmioran pnsoolfsnieerle tuot au lnog de la vie ;

Vu l'accord du 15 jvenair 2011 riatelf aux prucroas d'évolution psonlesfiorlee dnas l'économie scaloie ;

Vu la loi du 5 mras 2014 rlteivae à la fmiaoortn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Les penrtaeairs saioucx de la bchanre réaffirment l'importance de la fortaiomn piesselroolnne cutonine dnas la réalisation du prjoet saocil des régies.

La frotaimon prsosenoelfile pemert d'accéder à la quloaiciaitfn et au développement des compétences qui piceprnaïtt à l'entrée, au minatien ou au roetur sur le marché du tiavral niedrntoial et sécurisent les prrocuas professionnels.

Elle est également un otuil à portée puls large, fvnoiasrat nnaomtemt un véritable accès à la citoyenneté.

La présente anexe tneit ctpome de la réforme du 5 mras 2014, vainst à créer une responsabilité illevddiue (des salariés) et cocilvetle (des employeurs) dnas la crutsoncotin des pocarrus professionnels.

Elle rspeoe sur un prpncie de solidarité entre les régies de touets tellais aifn de fosieavrr l'accès à la fioratomn psfrenlnioisee de l'ensemble des salariés en renforçant la mttilisouaaun des fonds, ce qui inctie le développement de dosiiftipss spécifiques et innovants.

Les paenreraitis siacoux réaffirment le rôle de la cismismoion piaatirre nltinaaoe emploi froiaomtn cmmoe iscatnne paairtre de définition d'une ptuolqie de fioaotrmn de la branche.

L'organisme désigné puor l'ensemble des régies de greiatur et de triteriore de Fncare métropolitaine et des DROM-COM, du comité ntiaoanl de lioaisn des régies de qeautirr et eprnsntees et aactsosinios revlanet du cahmp de la présente convoientn est l'organisme piaiatrre ceuclelotr agréé Uniformation.

A ce titre, Uiofaoitrmn arua nanmeotmt puor rôles :

- d'informer les adhérents et lreus salariés sur les diitfipssos de formation, l'accès aux ftnmiaceens et le mtngaoe de dsreisos finneraics et pédagogiques ;
- d'informer, de sesilbsnieir et d'accompagner les enetipsrers et asintaooiscs dnas l'analyse et la définition de lures boneiss en matière de fmaotoirn pnrefslooisne ;
- de cntioubrer au développement de la fomraotin pnfleieslronsoe cinoutne auprès des epenrtreiss et acisootsains du suetcer ;
- d'accompagner la CNPEF dnas ses travaux.

Les eerrsenpits et actiosanioss naveelt du camhp cnieoetnvnvl de la brchnae vrseoernt à Untiaorifmon les crntbutiionos légales et cnlvtoneneoneis stipulées dnas la clusae financière rteivale aux critntnoouibs au ttrie de la fiatmroon psleforonnsiele dnas les régies.
Les fdons collectés dorevnt peetrtrme à Umrfnitoan :

- en tant qu'OPCA : de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux activités de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des apprentis et salariés de la branche.

De participer également au financement du FFPSP et des activités financées dans le cadre de la coopération ciblée complémentaire conformément aux priorités définies par la branche ;

- en tant qu'OPACIF : de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche.

Chaque année, la branche conviendra, dans le cadre d'un protocole de partenariat avec Uniformation, d'engagements réciproques et de modalités de fonctionnement.

La branche s'assurera notamment de la mise en œuvre, par Uniformation, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche.

Cet accord est applicable pour une durée de 3 ans. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations 6 mois avant ce terme et de manière générale sur demande des parties.

Article - Section 1 Conseil en évolution professionnelle

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service régional de l'orientation défini dans la loi.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les besoins et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un schéma publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et il est assuré par les institutions et organismes mentionnés dans la loi.

Les régions informent les salariés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et des institutions et organismes métant en œuvre ce service.

Article - Section 2 Entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé

d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité professionnelle sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de compétences par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une promotion salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des tiers mesurés mentionnés ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Section 3 Compte personnel de formation

Article 1er - Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Dispositions générales

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une validation des acquis de son expérience ou un arrêt du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le versement des cotisations au titre du compte personnel de formation se fait auprès de l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire par accord d'entreprise.

Cas des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Article 2 - Abondement du compte personnel de formation pour les salariés

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Abondement du compte personnel de formation de manière individuelle

Lorsque la durée de la formation reçue par un salarié est supérieure au nombre d'heures imputées sur son compte personnel de formation, il peut demander l'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de celle-ci conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II du code du travail.

Comme spécifié à l'article L. 6323-5 du même code, cet abondement en heures complémentaires est mentionné au compte personnel de formation mais n'entre pas dans le calcul du plafond prévu par l'article L. 6323-11.

Abondement du compte personnel de formation de manière

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir un annexe supplémentaire des comptes personnels de formation.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise devra abonder en priorité les comptes des salariés en parcours d'insertion, des salariés les moins qualifiés professionnellement, des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, des salariés occupés des emplois menacés par les évolutions économiques ou conjoncturelles et des salariés à temps partiel.

Il devra également viser les formations soit prévues d'acquiescence de connaissances et de compétences, soit prévues de la liste prioritaire élaborée par la CPNEF.

Comme spécifié à l'article L. 6323-15 du code du travail, cet annexe supplémentaire n'entre pas en compte dans les montants de calcul des heures qui sont créditées sur le compte des salariés chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du même code.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des formations prévues et d'au moins deux des formations mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail (voir ci-dessous 2).

Article 3 - Formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Formations nouvelles éligibles par la branche

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche des régies élabore chaque année une liste de formations éligibles au compte personnel de formation.

La liste doit recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein de la branche, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et aux évolutions du marché de l'emploi.

Elle a pour objectifs de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité professionnelle.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-6-II, de 1° à 4°, du code du travail, les formations inscrites sur la liste doivent remplir parmi les types de formations suivantes :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou prévue d'obtenir une qualification identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations sanctionnées à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les départements mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail.

Cette liste sera diffusée aux régies, qui inscrivent leurs salariés.

Autres formations éligibles

Les salariés ont droit d'acquiescence de connaissances et de compétences, dont la liste est définie par décret, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

La liste établie par la CPNEF s'inscrit, par ailleurs, en complémentarité :

- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel

national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;

- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), étant entendu que, pour un salarié donné, seule la liste de la région où il travaille est prioritaire en termes d'éligibilité.

Article 4 - Formations suivies pendant le temps de travail
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des formations prévues au I de l'article L. 6315-1 et d'au moins deux des formations mentionnées ci-dessus : actions de formation, acquisition des éléments de connaissance par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou par des formations saines ou pluri-saines ;
- lorsque la formation permet d'acquiescence de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'une action de formation à la validation des acquis de l'expérience.

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 - Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

En vertu des dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié en heures complémentaires, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Ces heures complémentaires n'entrent pas en compte dans les montants de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.

Section 4 Période de professionnalisation

Article 1er - Publics éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent être mobilisées pour des salariés :

- ? en contrat à durée indéterminée ;
- ? en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu en application de l'article L. 1242-3 ;
- ? bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Article 2 - Formations éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics éligibles à la période de professionnalisation par des actions de formation définies comme suit :

- 1° ? Des formations qui visent l'obtention d'une qualification :

? ? s'ot enregistrée dans le répertoire noiaatnl des crfoecianitts peolriessfleonnns prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? ? s'ot rounceee dans les cotiiniinssacafs d'une coivtneonn ccvoeittle nontlaaie de bacrnhe ;

? ? s'ot ournvat dirot à un citiercfat de qalfctiioauiin pelselsioronffe de bcarnhe ou interbranches.

2° ? Des aocntis ptmreneatt l'accès au scloe de coaacnsnesins et de compétences, défini par décret ;

3° ? Des acniots pnmtetreat l'accès à une ciraieifcotton irtnsice à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Article 3 - Priorités de formation pour les salariés de la branche
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La CEPNF de la bahrcne des régies de qteiarur et de trrtoerie définit aluenleenmt les pcbiuls pioetrirairs aisni que les aocntins de firtnamoos piertoriars s'inscrivant dans le cdare de l'article L. 6324-1 précédemment cité.

Article 4 - Durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Conformément aux dsitosinopis prévues par les aeclrlts L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du cdoe du travail, la durée milaimne de la fotaoimrin reçue dans le crdae de la période de pnisoofaentosalrsin est fixée à 70 hereus réparties sur une période miaamixe de 12 mios calendaires.

Cette durée mmiianle ne s'applique pas :

1° Aux aotnics patmteret aux salariés de farie viedalr les acuiqs de luer expérience ;

2° Aux fianrmotos financées dans le cdrae de l'abondement du cpmtoe prnoesl de fartoimn visé au dieernr alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux caeitoiticnrfis et hliatniiibots cdeponoarsnt à des compétences trrelsasveans exercées en soattuiin polilsrofeennse et santonicant une maîtrise pllnesinefoorse (formations sanctionnées par les coiiiatnefrcs initsrces à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation).

Article 5 - Complément de financement de la période de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La période de poaelssitiarninsoofn est financée par l'OPCA Unoaftmoirin dans le cdare des smoems collectées et affectées à la professionnalisation.

La CENPF de la bhcrnae des régies de qieaurtr et de trriioetre définit aemeulnnlent les modalités de complément de fcienmnaet de la période de piloreniosointsaafrsn dans le cadre de la ctrbuntoiion ctinlleonnvneoe complémentaire fixée par la csalue financière de la présente annexe.

Article 6 - Tutorat
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La bahrcne erougane le ruoecrs au tuatort dans le carde de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de panionrltsieofssiaon comme un fteucar clé de réussite de son iirseontn peseorlifosnlne et/ ou de sa démarche de qualification.

Section 5 Tutorat

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La bhcrnae pnfoosslnerieolee des régies de qruater et de trieorirte aifmfre sa volonté de froevsair l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscitrns dans une démarche d'insertion sociale, peifeolnssolre ou de qualification.

Aussi, la bnarhce s'engage en fuaver du suitoen et du développement du tutarot et de la vtaoliarosin de la foictnon de tuteur.

A ce titre, la bachrne définit ses oieaortnitns et les modalités de msie en ?uvre des dsooitifis stniauvs :
? le totruat iretnne ;
? la fimoarton des tuteurs.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La bhcanre egaruocne le reocrus au ttruoat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la scutrrute cmome un fuetcar clé de réussite de son itenoirsn pnllssneorieofe et/ ou de sa démarche de qualification.

Il est rappelé que le tortaut est oibliaogtre puor les salariés en cratnot de professionnalisation, conformément aux dsnipiosits prévues par l'article D. 6325-6 du cdoe du travail. Les modalités de turatot de salariés en coartnt de pserslnanosioaofitin snot définies par les artilces D. 6325-6 à D. 6325-10. Il est également oliboratgie puor les salariés en croatnt uuqine d'insertion.

L'OPCA désigné par la bhcarne cuotrnibe au fnincaeenmt des coûts liés à l'exercice de la foconitn tuaorlte engagés par les eiteprrens et associations, puor les salariés bénéficiaires de ctrnaots de pstreooaonsniasilfin ou de périodes de professionnalisation, seoln les modalités prévues aux aietlracs L. 6332-15 et D. 6332-91 du cdoe du travail.

Le tatrut permet de frsaoiver la tssoniasirmn des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

a) Cohix et misnsios du tuteur

Le tueutr est un salarié panrenmet des régies de quartier. Il excre une fontiocn d'encadrement et/ ou d'accompagnement.

Il aptorpe psgnemoevirrest au(x) salarié(s) les menyos de développer son (leur) anoutmioe et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tutuer a puor missions, neonamttt :
? de piiectrar à l'accueil, aider, ionrmfer et gdiour le salarié dans l'entreprise ;
? de ttmrteasre ses connaissances, ses savoir-faire ;
? de cutroeibnr à l'acquisition des savoir-faire et cnreptotemmos prnnieosfoelss ;
? d'évaluer régulièrement l'acquisition des connaissances, des compétences, des savoir-faire et crttmmeoeopns pniosselnofres ;
? d'être une pneosrne rsscueroe puor le tuteuré ;
? de pieptacirr au sviui et à l'évaluation de la formation, le cas échéant.

Compte tneu des responsabilités qui lui incombent, le tueutr diot dsopesir du tpmes nécessaire puor arssuer ses fniotocns auprès du bénéficiaire.

Choisi puor ses qualités professionnelles, hieumnas et pédagogiques, il puet siurve les activités de trios pnosreens au plus.

Un blian de l'activité du tueutr est réalisé par la régie.

b) Famotiorn des tuteurs

Afin de ptrreetme au tuuter de dsiespor des myoens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la barchne enougrcae la foiotmarn des tuteurs.

Le CNLRQ (comité nitonaal de lsiiaon des régies de quartier)

puora mrette en plcae une fratoimon « Erte tutuer dnas une régie de qteuirr » aifn de les adier à rlpeimr lerus missions.

L'OPCA désigné par la bhrncae puet crneotibur au fieemacnnt des dépenses liées à la foomartn de tteur de salariés bénéficiaires de ctoarts de paniooisfistnlsaroen ou de périodes de paosioeinfasitrsin seoln les modalités prévues à l'article L. 6332-15 du cdoe du travail.

c) Fmaiorton interne

La brachne eugonrcae le développement de la fionrtoan intrere en suaioitn de travail.

Article - Section 6 Certificat de qualification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

La bhnrace des régies de queartir et de triirotere affirme sa volonté de développer des fmiorantos asstaubonit à des qtoaficuilnais sanctionnées par une certification.

Les ccosaineannss et les compétences aiseqcus dnas le carde de ces paorcurs de fiotamron ne pmretntet pas à ce juor aux pesernons d'acquérir un titre peirfesonsonl reconnu. Aifn de sécuriser les praucors ponlorfesniess des salariés des régies, forviaser luer reout à l'emploi et luer iisrtenon psnrnoolsieefle durable, la rienasnnoacse des compétences aecquis via une ceritotafiicn apparaît capital.

L'enjeu de la ctifirecotian est dnoc meaujr dnas la poluitiqe de fmoitroan de la branche.

L'accès à la cifitcraoetin est cemolxpe puor les salariés des régies. Le développement de ftonioams vsnait à préparer luer accès à la ctctoifiarien est une priorité de la pqiliuote de ftrioamn de la branche. A tvarres des firanomots réalisées dnas le carde du parrucos des salariés à la régie, il s'agit de faoeirsvr l'intégration dalrube des penosrens fireglas au raergd de l'emploi.

La bhanrce soaihute povomuroir la création de ccifteriat de qltaicoifauin pnolenfsroisiee inrhntebarecs et de cicaeftirt de qtfailuicoian psrlneolofisnee de bahcnre et egaurnce les régies à se saisir de ces voies d'accès à la ctoirectfain puor lrues salariés.

a) Ccrieafitt de qaioicatlfun psoneiellfsonre interbranches

Afin de fsoriaevr l'insertion plisonelerfsnoe durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des daemrndues d'emploi, la bcrachne des régies de queirat et de ttoirerrie s'engage à fieoarsvr la rcsnaocenainse de capacités ou de compétences cmneuoms et tnrvearsalses aevc d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CPQI de la bahcnre vsie namoetnmt à répondre aux ofjtiebcs sitnvaus :

- ? développer et reconnaître les compétences des salariés au tvaerrs d'un paorcurs qulinfaait ;
- ? aocpnecmagr les évolutions du suteecr et des estneirerps ;
- ? frovaser la sécurisation des poarrucs pnoieneflrsos ;
- ? ftaeilicr l'employabilité et la mobilité plileosnsonfree intersecteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- ? le développement de CPQI enastxits ;
- ? la création de nueuavox CPQI en aotisiaocsn aevc d'autres bnechars professionnelles.

La CPENF est nmeomntat compétente puor la création de nvouaux CPQI en aosaiictosn aevc d'autres branches.

La lsite des CQPI, ruenoncs par la branche, est msie à juor régulièrement.

b) Ccatreift de qaiaioctlifun polnlselrsonefie de branche

La création des caceitfirts de qiltfoaacuin pflsreneonlise (CQP) de bcnhrae oetvrus à des salariés et à des deremaduns d'emploi répond aux ojtfciebs sanitvus :

- ? développer et reconnaître les compétences des salariés et des dueedrmans d'emploi au tvarres d'un prucaros qlauinaift ;
- ? aamccpignoer les évolutions du stceuer et des eeirspetnrs ;
- ? frsiaveor la sécurisation des poarrucs pfsnoeienlrsos des salariés de la bhncrae et des ddrnmeuoes d'emploi ;
- ? feclitiar la mobilité peoslenilnfosre des salariés de la bahcnre et des deaudenmrs d'emploi ;
- ? freioavsr l'insertion pferoesnlloisne drlbuae des salariés de la brachne et des dendmuaers d'emploi.

La CPENF est nomenmtat compétente puor la création d'un CQP, l'élaboration, puor cahuqe CQP, d'un référentiel de compétences et de certification, l'étude des référentiels de fioratmon ainsi que puor l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des cfiteitcars de qaoofuciliin pleofisrsnelone aux salariés et aux deamrduens d'emploi.

Les CQP de la bcranhe snot alebeisccss par la voie de la vatiloadin des aqicus de l'expérience, puor les salariés et les dmeruneas d'emploi.

La CPNEF haitbile les osmrngaies de faoirtmon habilités à dpsneeisr les atcnos de foomartn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance de CQP de la branche.

La ltsie des CQP, validés par la branche, est msie à juor régulièrement.

Article - Section 7 Actions de formation prioritaires pour la branche

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Les priorités de ftmiaoorn de la barhnce snot définies dnas une anxnee spécifique.

La bhacrne ristveie cqahue année les priorités de formation.

Section 8 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er - Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'observatoire piortpescf des métiers et des qiiofacilnuats a puor ojebt d'examiner l'évolution quttitianave et qattaluviie des emoplis et des qaiiitnoflacs psnisonerllefoes de la branche.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'observatoire amteilne la réflexion des pnraiereats scoaiux de la brhacne et ctosuntie une adie à la définition de la pluqitioe elompi frmatioon de la banhrce et nnatmoemt de ses priorités.

Les tvaaux de l'observatoire snot examinés par la CENPF qui en trie cnsnilcuoos et recommandations.

Les tarauvx de l'observatoire cnsntuoieit natnomemt un appui irnaotmpt dnas le cdrae de la négociation sur la goetsin prévisionnelle des epomlis et des compétences, cmmoe prévu par l'article L. 2241-4 du cdoe du travail, aigni que dnas le cdrae de démarches de création de cfeairittcs de qotilfiiauacn ponrelesnsofile (CQP ou CQPI).

Les tuvaarx de l'observatoire antmleient également le cseoin noaaitnl de l'emploi, de la footmiran et de l'orientation poreoenlsslfnis (CNEFOP), dnas le cdare de son pmrraogme trnaneil d'évaluation des piqueluitos d'information et

d'orientation professionnelles, de formation pluriannuelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi aux niveaux national et régional, comme prévu par les articles L. 6123-1 et R. 6123-1-2 du code du travail.

Article 2 - Fonctionnement de l'OPMQ *En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015*

L'observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire nationale de la branche.

Pour réaliser ses missions, l'observatoire est notamment amené à :

- ? pourvue la réalisation des enquêtes et études particulières centrées sur l'évolution des métiers ;
- ? la réalisation des études de conjoncture ;
- ? développer les partenariats.

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission de rendre compte des résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission de rendre compte des résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission de rendre compte des résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers.

Article - Annexe IV : Régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Dans la présente annexe, les salariés des régions de quartier sont désignés sous le vocable " participant " ; les employeurs, régions de quartier ou de territoire, le comité national de liaison des régions de quartier (CNLRQ) et associations, sont désignés par le vocable " régions ".

Article - 1. Adhésion, affiliation

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

A compter de la date d'effet du présent régime, les " régions " éligibles dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention doivent faire bénéficier les salariés définis au point 2 ci-dessous d'un régime de remboursement complémentaire rattaché aux conditions définies par la présente annexe. Ils doivent affilier l'ensemble de leurs salariés présents et futurs, à titre obligatoire, à un contrat d'assurance collective mentionné en l'annexe, sous réserve des cas de dispense prévus ci-dessous.

Article - 2. Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2016

Sont bénéficiaires du présent régime " rattachés " de frais de soins de santé " obligatoire, tous les salariés rattachés des " régions " quelle que soit leur ancienneté.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'affiliation au présent régime de remboursement de frais de soins de santé, en fonction de leur situation professionnelle :

- les salariés et agents bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle de retraite par affiliation ;

- les salariés et agents à temps partiel (inférieur à un mi-temps) dont l'adhésion au système de retraite est soumise à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS) et des salariés cotisants par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la cotisation ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à l'expiration de la période de carence, les salariés bénéficiaires, y compris en tant qu'ayants droit cotisants à titre obligatoire, d'un régime de frais de soins de santé complémentaire obligatoire ;

Les cotisations d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions d'adhésion, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie de frais de santé et de veiller dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés demandant expressément à être dispensé d'adhésion, avec mention du cas de dispense exacte constatée et prévu par ailleurs dans les cas listés ci-dessus. L'employeur conserve les données de dispense des salariés concernés.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie de frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion est irrévocable et prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'être affiliés au régime de santé obligatoire lorsqu'ils cessent de bénéficier de leur situation.

Article - 3. Garanties. – Limite des garanties

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Garanties responsables

Chaque agent affilié au régime bénéficie de l'ensemble des garanties indiquées ci-dessous.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les cotisations versées par la sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relatifs des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux faits réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Contient collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0008/boc_20190008_0000_0026.pdf

3.2. Exclusions

Pendant la période de garantie, les cotisations et les limites de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les personnes en charge de prestations prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les faits de soins ;

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci sont pris en charge par le régime sur la base de rattachement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurent pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de reus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties et dans la limite des montants indiqués ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les soins de crue médicale des maladies de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;

- les cotisations familiales et les cotisations rattachées à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de cotisation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes médicaux et techniques pris en compte au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à étiquette préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces étiquettes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels sont effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des professionnels ou dans les cas où ces dépassements ne sont autorisés que conventionnellement, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou prestations de soins exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou prestations de soins concernés, de toutes autres indemnités de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement hospitalier en secteur non conventionné est

limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

3.3. Paiement des remboursements

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés retenus à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels compléments complémentaires.

Article - 4. Maintien des garanties

En vigueur non étendu en date du 1^{er} avril 2014

4.1. En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations salariales et patronales sont maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;

- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;

- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la cotisation prouve être maintenue à la charge du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4.2. Droit de portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, que les parties souhaitent appliquer dès la signature du présent avenant, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties définies au présent avenant, dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient à la date de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

Le maintien de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 6 du présent régime.

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien à compter de la date de cessation de son contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée de l'ancien contrat de travail ou, le cas échéant, des deux tiers du nombre de jours lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, appréciée en mois entier, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions applicables aux salariés en activité (modification du niveau des cotisations ...) pendant la période de maintien des cotisations sont applicables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Article - 5. Cessation des garanties

En vigueur non étendu en date du 1^{er} avril 2014

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité prévu par l'article 4.2 ci-dessus.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture des faits de santé du salarié de période postérieure ni d'examen ou d'examens médicaux au profit des salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Pour ce faire, l'ancien salarié doit bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, dont dépendent le maintien de la garantie santé à titre individuel, soit dans les 6 mois à compter du départ de l'entreprise, soit, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mois maximum).

Les personnes âgées de 65 ans ou plus d'un salarié décédé peuvent bénéficier du mécanisme de la couverture définie ci-dessus

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,38 % PSMS (*)
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,82 % PSMS (*)
(*) Poursuite de la sécurité sociale en vigueur.	

À compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera revue avec la commission paritaire sur la base du ratio stricte sur prime provisionnel de l'année N - 1 et de l'intégration de la dérive médicale (sur la base de l'indice CMT) estimée pour l'année N.

L'indice CMT (consommation médicale totale) pris en compte est basé sur la consommation en valeur de la consommation de soins et de biens médicaux au titre de l'exercice clos précédant celui de l'indexation appliquée. Cet indice est publié dans le rapport annuel des comptes de la santé communiqués par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

La répartition de la cotisation sera de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

Article - 7. Organismes assureurs

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires du contrat de financement aux organismes assureurs suivants pour proposer un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de la présente annexe :

- AG2R MACIF-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, 84, rue Charles-Michels, 93200 Saint-Denis ;

- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex, agissant pour le compte de CROUHM et des mutuelles ADREA, APREVA, EOVI, HMNOIARE et OCIANE, soumises aux dispositions du livre II du code de la mutualité.

Les modalités d'organisation de la gestion du régime sont régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

pendant une période maximale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les cotisations applicables aux personnes visées par le présent article ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs applicables aux salariés actifs.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article - 6. Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les cotisations définies ci-après sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations sont revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les périodes transitoires pourront également donner lieu à une révision des cotisations et/ ou des contributions en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Article - 8. Commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de frais de santé

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent article étend la compétence de la commission paritaire nationale de gestion et de suivi de la prévoyance mentionnée par l'article 6.2 de la convention collective au suivi du présent régime de frais de santé.

La commission paritaire nationale s'engage à favoriser l'adhésion au régime ci-dessus décrit afin de maintenir l'attractivité et la pérennité du régime.

8.1. Attributions de la commission paritaire nationale de gestion et de suivi de régime de frais de santé

Propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de frais de santé ;

Étudie et propose une solution aux litiges portés sur l'application du régime de frais de santé ;

Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;

Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse la gestionnaire ;

Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;

Assure le suivi du bon fonctionnement du régime.

8.2. Composition

La commission est composée d'un tripartite et d'un suppléant par organisation syndicale représentative nationale de la profession concernée et d'autant de représentants du salarié

eolpeyumrs ttiurleas et suppléants.

Cette csoomisimn se réunit, a minima, duex fios par an, et à la dmedane de l'un des membres.

8.3. Fiotonmenncet

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n 1 du 19 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FONS CGT ; Le SHANUB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités de répartition des sommes mentionnées aux 1^o et 2^o de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale des régions de quartier et de territoire.

Article 2 - Répartition

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

? au titre du paln de formation : 60 % du taux fixé sur la cote légale paln de formation ;

Avenant n 2 du 13 décembre 2013 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FONS CGT ; Le SHANUB CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent avenant institue un régime conventionnel obligatoire de frais de soins de santé au profit de l'ensemble des salariés de la branche, qui a pour objet de garantir des remboursements complémentaires aux participants en matière de soins de santé au régime de base d'assurance maladie de la sécurité sociale ainsi que des actions de prévention.

Les organisations syndicales patronales et salariales représentatives ont souhaité offrir un avantage social aux salariés, en permettant au bénéficiaire des soins de santé complémentaires de bénéficier de la complémentaire santé dans la politique sociale et salariale de l'ensemble des régions de quartier.

Ce régime permet, au niveau de la branche professionnelle, d'atteindre les objectifs suivants :

? garantir l'accès aux salariés de la branche à des prestations de soins de santé de qualité, sans considération de leur âge ou de leur état de santé ;

? mettre à la disposition des salariés une offre présentant un rapport économique plus avantageux que celui auquel ils pourraient accéder individuellement ;

? permettre d'assurer une prise en charge de la santé ;

? assurer une solidarité entre les entreprises et les salariés de la branche ;

? assurer des conditions équitables en matière de garantie, de qualité de prestations et de gestion.

Le régime ainsi mis en place respecte les dispositions des articles

? au titre de la prestation de formation : 100 % du taux fixé sur la cote légale paritaire majorée du solde de 40 % du taux fixé de la cote paln de formation.

Article 3 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

Cette décision s'applique à compter de la date de signature sur les bases de données 2013.

Les parties conviennent de se voir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de financement pris par l'Union au titre de la participation à l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail prévu à l'issue de la répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel prévu par l'Uniformation.

Article 4 - Dénonciation. – Révision

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2012

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services créateurs du ministère chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi du 31 décembre 1989 précitée ainsi qu'à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a transcrit les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et son article 1er relatif à la généralisation de la couverture complémentaire de frais de santé.

Il est également en conformité avec les engagements posés par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux chartes de services et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

Article 2 - Régime frais de soins de santé

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 4.3 de la convention collective nationale des régions de quartier et de territoire sera désormais intitulé « Régime de frais de soins de santé » et rédigé comme suit :

« Afin de favoriser l'accès aux soins pour tous, les parties signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des régions? »

Les modalités et les garanties sont précisées dans l'annexe IV de la présente convention.

Article 3 - Annexe IV à la convention collective des régions de quartier et de territoire

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

A compter de la date d'effet du présent avenant, il est instauré une annexe IV à la convention collective nationale des régions de quartier et de territoire, intitulée « Régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé » et rédigée comme

siut :

« Dnas la présente annexe, les salariés des régies de qteuarr soenrt désignés suos le vaobcle ? panctriapiot ? ; les employeurs, régies de qrutiear ou de territoire, le comité nonaaitl de lsiaton des régies de qruaitr (CNLRQ) et associations, snot désignés par le vcolbae ? régies ?.

1. Adhésion, aioatliiffn

A cmoeptr de la dtae d'effet du présent régime, les ? régies ? eanrtnt dnas le camhp d'application défini à l'article 1er de la présente ciontneon citvelloce doevint friae bénéficiere les salariés définis au piont 2 ci-dessous d'un régime de remunmeobsret complémentaire ratepcnset les cntiodonis définies par la présente annexe. Ils dvoinet aileiffn l'ensemble de lrues salariés présents et futurs, à tirtre obligatoire, à un caotnrt d'assurance ccleitvole mnetatt en ?uvre ce régime, suos réserve des cas de dspiesns prévus ci-dessous.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime de rnoeemsmbuert de fairs de sonis de santé otirialbgoe tuos les salariés rnlvaeet des ? régies ? et jntsiatuf de 3 mios d'ancienneté.

Peuvent, à luer iitnvaite et qulele que siot luer dtae d'embauche, se depiessn d'affiliation au présent régime rseeombnrmteut de frias de sinos de santé, en fnansisourt régulièrement à lreus eoyeprmlus les jatcisfuiis crseardonpontos :

? les salariés et aptntperis bénéficiaires d'un cnoratt de traival à durée déterminée d'une durée de mions de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une curortueve iinlvddiulee scstruoie par arluiles ;

? les salariés et airntepps à tpmes ptaeril (inférieur à un mi-temps) dnot l'adhésion au système de greiatnas les ciondiarut à s'acquitter d'une ciattsooin au mnios égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

? les bénéficiaires d'une ctrouerve complémentaire en aaoiicptpln de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aoclapipitn de l'article L. 863-1 (ACS) et des salariés cutvroes par une asuracse iiiiiddellne firas de santé au mnoemt de la msie en pacle des gaanetris ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la dsenpsie ne puet jeuor que jusqu'à échéance du cotanrt iinudiedvl ;

? à cdioontin de le jieuftisr chuaqe année, les salariés bénéficiant, y coprmis en tnat qu'ayants doit cuovrets à ttire obligatoire, d'un régime de frias de sion de santé complémentaire cetcillof oiragbltoie ;

Les despsneis d'affiliation prévues ci-dessus ne pnveut en acun cas être imposées par l'employeur.

Pour la msie en ?uvre de ces dpseensis d'adhésion, l'employeur a l'obligation de pesoopr aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la gtnraiae fairs de santé et derva dnas tuos les cas se farie rnmrtreee écrit signé par cuahcn des salariés concernés denamadt expressément à être dispensé d'adhésion, aevc moentn du cas de deisnpse etxace cosndopnarret à luer sttoiuain et prévu parmi les cas listés lmnietmitvaet ci-dessus. L'employeur coenrsve les deendams de dsinsepe des salariés concernés.

Ces salariés pnveuet à tuot menmot rvneer sur luer décision et soitcliler auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion à la graainte fairs de santé. Dnas ce cas, luer adhésion est irrévocable et pned eefft le pirmeer juor du mios qui siut luer demande.

En tuot état de cause, ces salariés snot tenus d'être affiliés au régime de santé cmtneonvoil lorsqu'ils cneesst de jtfueisir de luer situation.

3. Garanties. ? Litime des gnetiraas

3.1. Gtniaaers

Les gaetanris du présent régime snot établies sur la bsae des dtsoinpois générales et des bases de vermnsset des parestontis de la sécurité saocile asnie que des taxes, criiootntnubs et ispotimonis de toute nutrae en veguiur au mmoemt de sa psrie d'effet. Eells srnoet revues, le cas échéant, snas délai en cas de cmgehanent de ces textes.

Les ptreais sigrienaats pronourt également civnnoer d'une révision des caoitstnos en tuot ou pitare à ctete occasion, dnas le

crade d'une cimioosmsn paritaire.

Sont coeturvs tuos les atecs et fairs conaturs sur la période de gtranaie aynat fiat l'objet d'un rmomenrseebut et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité soalcie au tirtre de la législation maladie, acdcnteis du travail, mlldaiaes pllfrosneeeosis et maternité anisi que cnrtiaes aetcs et fairs non pirs en cgrahe par ce régime qui snot expressément mentionnés dnas le taabelu des graeiats visé ci-dessous.

Tableau des gtreainas (y cpmiors les pttneisearos versées par la sécurité sociale)

Poste	Niveau d'indemnisation
Hospitalisation médicale et clruciajihre et maternité	Conventionné
Frais de séjour	100 % FR, dnas la litime de 500 % de la BR
Actes de cigirurhe (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres horoeinras	150 % de la BR
Chambre particulière	50 ? par juor
Forfait hoapiisetlr engagé	100 % des fairs réels par jour, dans la litime de la réglementation en veigur
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 ? par juor
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % de la BR
Spécialistes	150 % de la BR
Actes de cgriurhe (ADC), aetcs teeihcqnus (ATM)	150 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), atecs d'échographie (ADE)	150 % de la BR
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR
Analyses	150 % de la BR
Pharmacie remboursée par la sécurité saiolce	100 % de la BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité solciae Contraception pteicsrre	Crédit par année clviie de 30 ? par bénéficiaire
Dentaire	
Soins drnetaies (à l'exception des inalys simples, onlays)	100 % de la BR
Inlays simples, oalnys	100 % de la BR
Prothèses dneateirs remboursées par la sécurité salcioe	200 % de la BR
Inlays creos et ynals à cttvlaees	200 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité saiclo	200 % de la BR
Prothèses non remboursées par la sécurité soicale	Crédit par année cilvie de 250 ? par bénéficiaire
Implants	Crédit par année cliive de 250 ? par bénéficiaire
Parodontologie	Crédit par année cilvie de 150 ? par bénéficiaire
Prothèses non dereanits acceptées par la sécurité slcioe	
Prothèses ateuiidvs	200 % de la BR
Orthopédie et aertus prothèses	100 % de la BR
Optique	

Monture adulte	Crédit par année civile de 90 ? par bénéficiaire
Monture enfant	Crédit par année civile de 40 ? par bénéficiaire
Verres (limitation à 2 verres par année civile)	Cf. grille optique ci-dessous
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit par année civile de 100 ? par bénéficiaire
Lentilles refusées ou jalbeets	Crédit par année civile de 100 ? par bénéficiaire
Kératotomie	Crédit par année civile de 400 ? par bénéficiaire
Actes de prévention	

Prise en charge des deux actes de prévention suivants : ? un détartrage auennl cepmolt sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum ? les vaccinations suées ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR
Actes hors nœtalrnce	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Ioienrtvten dnas le crade de paitcnen iirsctn auprès d'une aiaticosion agréée	Crédit par année civile de 60 ? par bénéficiaire
BR : base de remunbrsemt de la sécurité sociale. FR : faits réels. RSS : rnsœeumrmbet sécurité sociale.	

Grille optique adulte

Code	Nouveau code LPP Adulte	Unifocaux/multifocaux	Avec/ Snas cylindrique	Sphère	Montant par verre
VA11	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	50 ?
VA12	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	50 ?
VA13	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à ? 10 ou > à + 10	50 ?
VA21	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	50 ?
VA22	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	50 ?
VA23	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	50 ?
VA24	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	50 ?
VA31	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De ? 4 à + 4	90 ?
VA32	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à ? 4 ou > à + 4	90 ?
VA41	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De ? 8 à + 8	90 ?
VA42	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à ? 8 ou > à + 8	90 ?

Grille optique enfant

Code	Nouveau code LPP ENFANT	Unifocaux/multifocaux	Avec/ snas cylindrique	Sphère	Montant par verre
VE11	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	30 ?
VE12	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
VE13	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à ? 10 ou > à + 10	30 ?
VE21	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	30 ?
VE22	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	30 ?
VE23	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	30 ?
VE24	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	30 ?

VE31	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Sphérique	De ? 4 à + 4	30 ?
VE32	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à ? 4 ou > à + 4	30 ?
VE41	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindrique	De ? 8 à + 8	30 ?
VE42	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à ? 8 ou > à + 8	30 ?

3.2. Enoxcixls

Pendant la période de garantie, les enloxcixus et les liitem de gitraenas ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effft d'empêcher les psiers en cgrahe miaemnils prévues par l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ne dneonnt pas leiu à runmmoeseebt :

? les fiars de snios :

? engagés avnat la dtae d'effet de la gnaarite ou après la ctsoeaisn de celle-ci.

La dtae psrie en considération est, dnas tuos les cas, clele fiugnart sur les décomptes de la sécurité salocie ;

? déclarés après un délai de 2 ans sivaunt la dtae des sonis pratiqués ;

? engagés hros de France.

Si la csisae de sécurité solaiace à laqulle le salarié est affilié pernd en cgarhe les fiars engagés hros de France, ceux-ci srnoet pirs en chgare par le régime sur la bsae de rbenmmeoresut utilisée par la sécurité saoilce et solen les gntireaas prévues par le présent régime ;

? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité solciae ;

? ne fgariunt pas à la nucntealorme générale des aetcs pnriooosensfes ou à la claiiosctiafsn cnoumme des aetcs médicaux, et même s'ils ont fiat l'objet d'une nioftiocaitn de reufs ou d'un rsmeorbumeent nul par le régime de base, suaf puor les aetcs prévus expressément dnas le tbalaeu de grianates et dnas la ltimie des mnotants indiqués ;

? engagés dnas le cdare de la législation sur les pnenosis mtilariies ;

? engagés au trtie de l'hospitalisation dnas les cetrnes hpsitloeriras de lnog séjour ou dnas les unités de lnog séjour revelant des cenerts hospitaliers, dnas les sictneos de crue médicale des miasnos de retraite, des logements-foyers ou des hopsceis ;

? les ppitoacinitars fatraifoires et les feianhcsrs nntaest à la crahge du salarié prévues à l'arti-cle L. 322-2 du cdoe de la sécurité saioicle ;

? la majratoion de papraitciiton prévue aux aectlirs L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe la sécurité saocile ;

? les dépassements d'honoraires sur les aetcs cuiqlenis et thecniequs pirs en apciioaltpn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huetuar au monis du maotnt du dépassement autorisé sur les acets cliniques.

Pour les fiars conséquents à des aetcs sumios à etennte préalable de la sécurité sociale, en l'absence de ntoiiotifcan de rufes à ces etentnes préalables par les scierves de sécurité sociale, les règlements éventuels srnoet effectués après aivs des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les fiars conséquents à des acets dnot la coitaton n'est pas cnofmore à la ncoulermante générale des atces pefolssrnenios ou à la ctcsioafilasn cnoumme des atces médicaux, le reomnbeuesrmt est limité à la ctatoion définie par ctete nceunloamte ou ctete classification.

Pour les fiars conséquents à des actes dnot les dépassements d'honoraires ne snot pas autorisés par les cniotevons nailentaos signées ernte les régimes de bsae et les représentants des pairetains ou dnas les cas où ces dépassements ne cdrropnesot pas aux cnotioidns conventionnelles, le rbueoesmermt est limité à la bsae de reumobenesmrt utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments fiunargt dnas un gproue générique prévu au cdoe de la santé piqlbuue et ayant fiat l'objet d'un ruembmoesnret par l'organisme de sécurité sacoile sur la bsae du tairf ftfaiarioe de responsabilité apiapbllice à ce gproue de médicaments, le renesrmmoeubt complémentaire effectué par l'organisme aesuursr se frea également sur la bsae du tiarf fiaroffaire de responsabilité aplcabllice à ce groupe de médicaments.

A l'exception du foiarft maternité, puor les actes ou poests de

gataenirs exprimés suos la fomre d'un crédit annuel, le crédit aneunl crpnsoreod au motannt miaumxm d'indemnisation. Ces crédits aelnus et ces faioftrs snot exclusifs, puor les actes ou poests de girneatas concernés, de totues auerts idnnimeotasins de la prat de l'organisme assureur.

La pisre en crghae des faris inhérents à des séjours en établissement pryhqcutisae en scteuor non conventionné est limitée à 90 jurors par année ciilve et fiat l'objet d'un règlement sur la bsae du reesuoenbrmt utilisée par le régime de sécurité sociale.

3.3. Poalfnd des rumrosbneeemts

Les pianaotstrs complémentaires snot limitées aux friars réels dûment justifiés rtsaent à cgarhe du salarié, après irrtvetvniion du régime de bsae de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels oimngsares complémentaires.

4. Mtiianen des gareiants

4.1. En cas de sospuniesn du cronatt de tavairl

Le régime et les citsooaints srlliaiae et prnaoltae sonert muaenntis puor le salarié :

? en cas d'arrêt de tvriaal puor maladie, congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;

? en cas d'arrêt de tviraal puor aeicdnt du travail, anieccdt de taejrt ou mlaaide pnonerlsisolefe ;

? en cas de sosinuspen du cnatort de travail, aevc meiatinn de silraae total ou piatrel ou vseement d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pratie par l'employeur.

En cas de sosnoepusin du carontt de travail, snas meitnan de sraiale ou snas vnersemet d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor patrie par l'employeur, la ctvoueurre pruroa être mtneaiue à la dnmeade du salarié suos réserve du penaïmet par ce dirneer de la totalité de la cotisation.

4.2. Dspoistiif de portabilité

En acatiopipln de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, que les pnatareries suociax cssionesiht d'appliquer dès la straungie du présent avenant, les ainnecs salariés bénéficient du mnaietn des gaaients définies au présent avenant, dnas les mêmes cdootnniis que cleees dnot ils bénéficiaient à la dtae de rruupte de luer cnrotat de tavairl onauvrt doit à la pisre en charge par le régime d'assurance chômage, suaf en cas de fatue lourde.

Le femnnciet de la portabilité fiat pratie intégrante de la ciaoistton prévue à l'article 6 du présent régime.

Le mtiaeinn des gaenrtais pnred efeft dès le lamenedin de la dtae de cotisasen du caotrt de taiavrl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mnaiiten à cmopetr de la dtae de cisstoean de son canrtot de travial et pdnneat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du deernir ctarot de tivraal ou, le cas échéant, des dreenirs cntnoars de tariavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le deïnerr employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aoinrde au nrbmoe supérieur, appréciée en mios entier, snas poiovur excéder 12 mois.

Toutes les mioacodifntis éventuelles apportées aux dsitioipsnos celcauotlrnets alacipebpls aux salariés en activité (modification du naveiu des peranottsiss ?) pdaennt la période de mietnan des dtoris srneot olsepappos dnas les mêmes ciooindtns aux bénéficiaires de la portabilité.

5. Ctosisaen des gantiarès

Pour tuot salarié, la gatirane cesse d'être accordée à l'expiration du mios au crous duueql pnrnd fin le cotrnat de tavrail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dtsipioisf de portabilité prévu par l'article 4.2 ci-dessus.

Dans le rcsepet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite ? loi Eivn ?) et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme aesusurr maintient, à ttrie individuel, la cetroruuve fairs de santé snas cniodotin de période poiobtrae ni d'examen ou qrieisnntoaeus médicaux au prifot des anneis salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnsioen de retraite, ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneue de remplacement, snas cooditnin de durée, suos réserve qu'ils en fessant la damndee dnas les 6 mios qui sneviut la rupture de luer ctanrot de travail.

Pour ce faire, l'ancien salarié soinhntuaat bénéficiér des dostsoiniips de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite ? loi Eivn ?) et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, diot denemdar le mitnaein de la gintarae santé à ttrie individuel, siot dnas les 6 mios à cpmoter du départ de l'entreprise, soit, le cas échéant, dnas les 6 mios sivunat l'expiration de la période druant leluaqle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mios maximum).

Les peorsnens garaients du cehf d'un salarié décédé puroornt bénéficiér du mneiatin de la cuotuvrree définie ci-dessus pnrndeat une période milnimae de 12 mios à cepomtr du décès, suos réserve que les intéressés en fsesnat la daemnde dnas les 6 mios snviaut le décès.

Les taifrs apciebpllas aux penoersns visées par le présent ailtrece susvisés ne pneuvet être supérieurs de puls de 50 % aux trfais gobalux abcalpllies aux salariés actifs.

La nlvleoue adhésion pnrndrea effet, au puls tard, au liedeanmn de la demande.

6. Catnosiotis

Les citoniaosts définies ci-après snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance maaldie et de la réglementation scloaie et flcaise en veguuir au mneomt de la prise d'effet du présent régime. Les cotoitsnias sornet reuevs snas délai en cas de cngamehet de ces textes.

Les pertias sanrtagiies pnrroout également cnionevr d'une révision des gaaterins et/ ou des ciatsintoos en tuot ou piarte à ctete occasion, dnas le cdare d'une cmisimoon paritaire.

Salarié rnelavet du régime général de la sécurité slocaie	1,33 % PSMS (*)
Salarié ranleevt du régime laocl Alsace-Moselle	0,79 % PSMS (*)
(*) Pnalofd mseunel de la sécurité silocae en vigueur.	

A cempotr du 1er jnevair 2016 et au 1er jinevar de cuahqe année, la csoitaotin srea ruvee aevc la coismmison patarriie sur la bsae du ritao snrsiite sur pimre prévisionnel de l'année N ? 1 et de l'intégration de la dérive médicale (sur la bsae de l'indice CMT) estimée puor l'année N.

L'indice CMT (consommation médicale totale) pirs en cotpme croopnresd à la posegrsiron en vleur de la cmtomoosinan de sinos et de biens médicaux au titre de l'exercice cols précédant culei de l'indexation appliquée. Cet idncie est publié dnas le rraoppt aneunl des ceptmos de la santé communiqués par le ministère des arfafies sociales, du tvaiarl et de la solidarité et le ministère de la santé, de la flaimle et des pronnees handicapées.

La répartition de la ctitioasn srea de 50 % puor l'employeur et de 50 % puor le salarié.

7. Osmeinrgas auresuss

Les représentants psiofornesnels et les oantrsoiains sineylcdas représentatives sgaateirns fnot cnanofcie aux omiasegnrs auresussr sivtauns puor proposer un crtaont d'adhésion coomfnre aux disotiipnoss de la présente axnnee :

? AG2R MACIF-Prévoyance, itutoitnsin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité soilace et ravenlet de l'autorité de contrôle ptieenrudl et de résolution, ssie 84, rue Charles-

Michels, 93200 Saint-Denis ;

? MUTEX, enpriertse régie par le cdoe des asurnasces et reanelvt de l'autorité de contrôle pureedtnil et de résolution, ssie 125, aveune de Paris, 92327 Châtillon Cedex, aanssgit puor le compte de CORUHM et des meluultes ADREA, APREVA, EOVI, HINAORME et OCIANE, seimusos aux dtnsipoisoiis du lvriie II du cdoe de la mutualité.

Les modalités d'organisation de la milaituutoasn du régime seront régulièrement réexaminées par le comité ptiriarae de siuvi et de gestion.

8. Csomsiimon piaiatrre nntaoliae de geiotsn et de svuii du régime de firas de santé

Le présent ailtrece étend la compétence de la cisiosmmon pitraraie ninaoltae de gtiseon et du svuii de la prévoyance mentionnée par l'article 6.2 de la cenooovnitn colvilcete au svuii du présent régime de frais de soins de santé.

La cioosmimsn prtiriarae noanatile s'engage à froeisavr l'adhésion la puls lgare psblois au régime ci-dessus décrit aifn de mianintr l'attractivité et la pérennité du régime.

8.1. Atiibrntous de la cmsomiiosn puor la gotisen et le svuii de régime de frais de santé

Propose par délibération les interprétations à dnnoer cnoaennrt le régime de frais de soin de santé ;
Etudie et psopore une sutoilon aux ligties ptaornt sur l'application du régime de frais de santé ;
Emet par alrleuis tetuos obsoenritavs et sguetignsos qu'elle jgue utile ;
Délibère sur tuos les dmutnoecs d'information cnraecon le régime que dfsfui le gasioitnrene ;
Informe une fios par an et par écrit les mrembes de la cmsiomion sur la gsiteon et d'autant de représentants du siyndcat eloryuepms titierulas et suppléants.

8.2. Cmoipoitosn

La ciomossimn est composée d'un taturile et d'un suppléant par ogtasnaiorin sadyclnie représentative saigiratne de la cotnonevin clivleotce et d'autant de représentants du siyndcat eloryuepms titierulas et suppléants.

8.3. Fonenemtonicnt

Cette cimssmooiin se réunit, a minima, duex fios par an, et à la deanmde de l'un des membres. »

Article 4 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent ananvet prednra effet le 1er avr 2014.

Article 5 - Extension. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent aennvat srea notifié à l'ensemble des onnastiiraogs représentatives pius déposé en duex eelmxprias (dont une vrisoen sur spopurt peapir signée des ptiears et une vresion sur surpopt électronique) auprès des siveercc ctenraux du mtsnirie chargé du travail.

Le présent anavent est édité en un nrmobe suisaffnt d'exemplaires ouriagnx puor remsie à cuchane des prtaias seariniagts et dépôt dnas les cotnionids prévues aux acretlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2014

Les dsipsitooins du présent avnnaet anurot une durée iutniqdee à celle de la ctvnienoon clvletioce du 2 avril 2012. Elles pnrroout être révisées et dénoncées conformément aux

Avenant n 1 du 8 septembre 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SERQ.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FNAS CGT-FO ; SNUHAB CFE-CGC ; FNOS CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.1 intitulé « Bénéficiaires » de l'annexe I intitulée « Prévoyance » de la ceionovtnn cclvtloiee nataniloe des régies de qtiauer du 2 arivl 2012 est complété par les dsontpiaoiss setunvias :

« Tuoe référence au pesennorl crdae dnas la présente anxene s'entend comme l'ensemble du preonensl affilié à l'AGIRC. Tuote référence au ponsnerel non crdae dnas la présente aexne s'entend comme l'ensemble du penrnsoel non affilié à l'AGIRC. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.2.3.1 intitulé « Gtaairne décès ttuoe csuae » de l'article 1.2.3 intitulé « Gtaanrie ctpiaal décès » de l'annexe I « Prévoyance » de la coenintovn coicelttve naoialtne susmentionnée est désormais rédigé comme siut :

« Aitrcle 1.2.3.1

Garantie décès tuote csuae

En cas de décès du priipntaact qlleue qu'en siot la cause, aanvt la lqatudiioin de sa poenism de retraite, il est versé au bénéficiaire un catpail d'un mtaonnt égal à 100 % du saalire burt de référence défini à l'article 1.4.1.

A ce mnntoat s'ajoute une mrjoaoaitn du catpail d'un mnntaot de 75 % du sailrae burt de référence par efannt à charge. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.2.3.2 intitulé « Granaite décès atcdeiecnl » de l'article 1.2.3 intitulé « Gatairne ciatpal décès » de l'annexe I « Prévoyance » de la cononetivn colvceiltte natlanoie susmentionnée est désormais rédigé cmmoe suit.

« Airtlce 1.2.3.2

Garantie décès aneedctcil

En cas de décès aeinctcedl du picntpairat (on ennetd par décès aictedcnl ttuoe anteite cplelrrooe non ittlieoenl nne de la prat de l'assuré pnvraeot de l'action snuoaide et imprévisible d'une casue extérieure), le monnat du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salirae burt de référence. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.2.3.4 intitulé « Gnairtae dulobe effet » de l'article 1.2.3 intitulé « Gtiarnaie ctpaaail décès » de l'annexe I « Prévoyance » de la cntioevnon ccvtloelie nailaonte susmentionnée est désormais rédigé cmome siut :

« Arltice 1.2.3.4

Garantie dulboe effet

Le décès postérieur ou simultané du cjoionnt du pntapiraict

entraîne le vnsmereet au pforit des efnans rsnaett à crahge par parts égales etrne eux d'un cpaital égal à 200 % du mnontat du cpaatil décès toute casue (hors majorations). »

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Le tbealau récapitulatif des caautipx versés prévu à l'article 1.2.3.5 intitulé « Gnriatae invalidité auoblse et définitive (IAD) » de l'article 1.2.3 de l'annexe I « Prévoyance » de la coevinnton cetlolcvie ninoalate susmentionnée est supprimé. Ce tlebaau fiat désormais l'objet d'un nuoevl alricite anisi rédigé :

« Aiclrte 1.2.3.6

Tableau récapitulatif des ctuipaax versés

Garanties	Montant des ganaetirs
Décès ttuoe csuae	100 % du srilaie burt de référence + 75 % du srlaaie burt de référence par enanft à cghare
Décès anccdeetil	100 % du srliaae burt de référence
Double efeit totue csuae	200 % du ciaaptl décès ttuoe csuae hros majiaotorns puor eatfnfs à caghre
IAD	50 % du ctaaipl décès tuote cuase
Si décès du prtneiipact anavt la ltioaiuqdin de sa pienosn de velsiseile ou de la sbiuiotstutn de la pnoeism de vllieseise à la retne d'invalidité de la sécurité sociale, il srea versé au bénéficiaire le différentiel rsaetnt dû	50 % du ciatpal décès toute cause

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.2.4 intitulé « Garinate rtene tmroeiarp de cnoiojnt » de l'annexe I « Prévoyance » de la conoitenvn ctllioivcee noialtane susmentionnée est désormais rédigé cmmoe siut :

« Lros du décès du participant, il est versé à son cnooinjt snvuavrt une ntee tperrimoae de cnoiojnt jusqu'à l'âge légal d'ouverture du diort à la psnieon de ritearte sécurité soialce du bénéficiaire.

Pour l'attribution de la rente de conjoint, il fuat eenndrde par coiojnt l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugmneet définitif, mias aussi, par assimilation, le cobuicnn lorsque, à la dtae du décès du participant, le cunibgacnoe était niroote et permanent, à sivoar qu'il puet être justifié d'une communauté de vie d'au mions 2 ans. Les ciuncobns ne deiovt pas être par aruilles mariés ou pacésés aevc un tiers. Est également assimilé au conijnot le patnerirae ageuul le papcnrtiat est lié par un patce cvuil de solidarité conlcu dupeis au monis 2 ans à la dtae du décès du participant.

En cas de ncinaasse ou d'adoption dnas la copule cucioibnn ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie cmumnoe n'est pas exigé. »

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

L'article 1.2.5.2 intitulé « Noioitn d'enfant à cgrhae et cotidnnois de la gintraae » de l'article 1.2.5 intitulé « Gtaanire rtnee éducation » est désormais rédigé cmmoe siut :

« Snot considérés à cghare puor le bénéfice de la rtene éducation indépendamment de la potsioin filasce les efnntas à naître, nés viables, relieclius (soit les eatfnfs de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cuiconbn ou parntierae lié par un pacte cvuil de solidarité) du pparcianitt décédé qui ont vécu au foeyr jusqu'au monmet du décès.

Sont également considérés comme éftnnas à crahre au monem du décès du pnciatpat les enatfns du participant, qu'ils sineot légitimes, naturels, adoptifs, rnuocnes :

- ? jusqu'à luer 18e arsenirianve snas ctindooïn ;
 - ? jusqu'à luer 26e aeriannvrise suos citnoodïn ;
 - ? de puurovrsie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdare d'un conatrt de paflseitsnaisoniroon ou eonrce dnas le cdare d'une opicsrntin au CEND (centre ntaniaol d'enseignement à distance) ;
 - ? d'être en aansstrpgeipe ;
 - ? de pruosviure une faoritmon pnoelorsnlifese en alternance, dnas le carde d'un cnatort d'aide à l'insertion prensnefsiolloe des jeunes, associant, d'une part, des eneeniegmtsns généraux psefnreolnosis et tqoenheulgios dispensés pndaent le tmeps de travail, dnas des orsgnmeais pulbics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ertisenrpe d'une ou de purieluss activités psoirlnoselefs en rlitoaen aevc les eennitnsegems reçus ;
 - ? d'être, préalablement à l'exercice d'un perimer elmpoi rémunéré, ictrnsis auprs du régime d'assurance chômage cmme deumdnreas d'emploi ou saigitares de la foamroitn peellsrofnoïnse ;
 - ? d'être employés dnas un EAST (établissement et svecie d'aide par le travail) ou dnas un aielettr protégé en tnat que tllarruvaeis handicapés ;
 - ? la rntee est versée snas liiatitmon de durée au bénéficiaire lqrsoue l'enfant à chagre au mmonet du décès du papinciart est rcoennu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scoaile justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tuliiarte de la carte d'invalidé civil. Cet état d'invalidité diot être reonncu anavt la liitme de vrseenmt de la rente éducation prévue contractuellement.
- En tuot état de cause, les eafnnts répondant aux cdnitois ci-dessus dnveoit oeroblaïmnegtt être à la chagre du participant. »

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Création d'un nuvoel acrltie dnas l'annexe I « Prévoyance » de la cennotvin cloievlcte susmentionnée ansii rédigé :

« Aclirte 1.2.6
Garantie rtnee viagère hiandcap

En cas de décès d'un salarié, il srea versé aux eantfns ruenoncs en état de hnadacip à la dtae du décès une retne viagère hcdinaap dnnot le mntnoat est fixé à 500 ? par mios à la msie en palce de la garantie.

L'évolution du mtnanot de bsaee de cttee pottasrein est indexée sur l'augmentation du mantont de l'allocation aux aulteds handicapés (AAH). En cas de mdtoifacioïn nltboae ou de dsiiiotarpn de l'AAH, un aanevnt dreva déterminer une aactlloon spécifique aux poersnnes handicapées aifn d'indexer le montnat de la rtene prévue par la présente garantie.

Est rnocenu comme handicapé l'enfant légitime, naterul ou atpodif aittnett d'une infirmité piysuhqe et/ ou mtaenle qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cdonotniis nolemras de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de mnios de 18 ans, d'acquérir une iicsttrouun ou une fomtroain posnfilosnleere d'un niaveu normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du cdoe général des impôts.

Le hianacdp est apprécié au juor du décès du salarié. »

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Les tuax de coaonttiiss du régime de prévoyance prévus à l'article 1.5 intitulé « Csnitaotios du régime de prévoyance » de l'annexe I « Prévoyance » de la cvinoeontn coivcettlle naaiotlne snot modifiés comme siut :

Nouveaux tuax de ctiaooitnss cltaceonurts à cmtpeor du 1er oorbctce 2014

(En pourcentage.)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
		TA	TB		TA	TB
	TA/ TB	TA	TB	TA/ TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18	0,43	0,43	0,18	0,43	0,43
Rente tmireaoepe de cnoonijt (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Rente hacinadp (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total canioitstos gnitraaes de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09 %	1,50	1,50
Garantie maienitn de sailare (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25 %	1,08	1,78
Cotisation tltaoe	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

oorbctce 2014 jusqu'au 31 mras 2015.

Un tuax d'appel des citsoiaotns est aliblpcae à cpmoter du 1er

(En pourcentage.)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
		TA	TB		TA	TB
	TA/ TB	TA	TB	TA/ TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13	0,43	0,43	0,14	0,43	0,43
Rente taoeprimre de conojnt (assureur OCIRP)	0,15	0,25	0,25	0,15	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24	0,34	0,34	0,28	0,34	0,34
Rente hcniadp (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02

Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total coosanttiis gtreniaas de prévoyance	0,90	1,50	1,50	0,97	1,50	1,50
Garantie mneitian de srliaae (assureur GNP)	0,44	0,40	1,10	0,96	1,08	1,78
Cotisation taolte	1,34	1,90	2,60	1,93	2,58	3,28

Article - Préambule

Les aeutrs dtiopnisoiss de cet acrtile deeunemrt inchangées.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Le présent avnnaet ernreta en vueguir le 1er octobre 2014.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Les pitaers snaegtaairs du présent aavnent s'engagent à etuefecfr les formalités de dépôt et à en dendaemr l'extension auprès du ministère compétent.

Accord du 5 décembre 2014 relatif aux contributions conventionnelles complémentaires à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SERQ.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FNOS CGT.

En vigueur non étendu en date du 8 janv. 2015

Vu la cioonventn ctieocllve nnotlaaie des régies de qteariur ttire V, qui siutlpe que le tuax de pcatiraotpiin à la faotimron pssnlionferleoe cnuinote de cqaue régie de qteaurir est coeelenmoevnnniltt fixé au miiumnm légal, augmenté d'un tuax contvvennieol uinmrofe de 0,15 % de la mssae sarlaalie brute, qullee que siot la tillae de la régie ;
Vu la loi du 5 mras 2014 rvtilaee à la ftmrooain professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

1. Critbnuoionts légales

Conformément aux diioinsostps de la loi, les régies veesrnt à Utimfoaoirn aux cuniiobrottn légale au trtie de la famiroton ctunione de lerus salariés. Cttee cutioirtbon est gérée par Uinoimartofn seoln les modalités prévues par la loi.

Le présent accord prévoit pour les scutreturs de la bcnhrae de mois de 10 salariés une cntiotiobun légale de 0,55 % du motnnat des rémunérations versées penadnt l'année en cours, à vreesr à Uniformation. Ctete cuoibirotnn de 0,55 % est dédiée au faninmceent des atoicns de plioisfnneoaoissratn et du paln de formation.

Le présent accord prévoit pour les srcuettrus de la bnrcuae de 10 à monis de 50 salariés une cotiitubronn légale de 1 % du mnnaott des rémunérations versées pndant l'année en cours à vreesr à Uniformation, suaf accord dérogatoire d'entreprise coacernnt le veresnemt de la cbrtonioutin légale au ttire du CPF.

En effet, un accord d'entreprise conlcu pour une durée de 3 ans puet prévoir, conformément aux dsnipsootiiis de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, que l'employeur d'au mions 10 salariés croancse au minos 0,2 % du motnant des rémunérations versées pndenat cncuhae des années ctөөeurs par l'accord au fnnecanemit du CPF de ses salariés et à son abondement. Dnas ce cas, le vemrseent à Uraifmionton n'est puls que de 0,8 % du mantnot des rémunérations.

Pendant la durée de l'accord mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne puet pas bénéficier d'une pirse en cgrahe par Utifonoraamn des frtoinoams financées par le CPF de ses salariés. Cette citobtnuion de 1 % a été affectée légalement et par décret cmome siut :

? au FPSPP, à hteaur de 0,15 % ;

? à la prisre en chgrae du congé iididvenul de formation, à hteuar de 0,15 %.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2014

Les pateriarens siouacx réunis en cmmsoiiosn piartare ont cvneonu de mfeiodr l'annexe I « Prévoyance » de la cnvoionetn clocitvlee naloitane des régies de quatrir aifn de la mtetre en conformité aevc les dtopiinsoiss du décret n° 2012-25 du 9 jvenair 2012 rietlaf au caractère clceoilft et oogalitibre des gaitenrs de perooitctn sacolie complémentaire. Il a également été décidé d'améliorer les gtaierans du régime de prévoyance par une haroosaitinmn de ces dernières etnre les différentes catégories de pnereosnl et par la création d'une rntee viagère efnants handicapés.

La vieiotltnan par décret srea atnmeteiaoquumt msie en ?uvre chuage année. Puor 2015, la vnttoaeilin est la svaitnue :
? fenicnanmet des aiotncs de professionnalisation, à hueatur de 0,30 % ;

? paln de formation, à huuteur de 0,20 % ;

? ctpmoe prensnoel de formation, à hauuetr de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les steturcrus de la bhnrcae de 50 à moins de 300 salariés une cnotuibtiron légale de 1 % du matonnt des rémunérations versées pndnaet l'année en cruos à vsreer à Uniformation, suaf accrod dérogatoire d'entreprise crnonnecat le vsmeerent de la cntirotiobn légale au ttire du CPF. Cette cttrouuibon de 1 % a été affectée légalement et par décret cmoe siut :

? au FPSPP, à heatur de 0,20 % ;

? à la prisre en cghare du congé ivieunidld de formation, à heautr de 0,20 %.

La vtioitalen par décret srea aqniuantaouetmt msie en ?uvre cuhae année. Puor 2015, la vilentaiton est la svniutae :

? fecninnmaet des aiotcns de professionnalisation, à hteaur de 0,30 % ;

? paln de formation, à htuaer de 0,10 % ;

? cmptoe pneernsol de formation, à htuaer de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les steturcrus de la bhnrcae de 300 salariés et puls une cuionibtortn légale de 1 % du mtnoant des rémunérations versées pndant l'année en corus à vseerr à Uniformation, suaf accrod dérogatoire d'entreprise coannrncet le vmreesent de la crotiubtiron légale au trite du CPF.

Cette coitbuortinn a été affectée légalement et par décret comme siut :

? au FPSPP, à hauuter de 0,20 % ;

? à la prise en chgrae du congé inddveuil de formation, à huueatr de 0,20 %.

La vieitalotnn par décret srea aigtuoutnaemmet msie en ?uvre chauage année. Puor 2015, la vtntleioan est la suivtane :

? fnnceaiemnt des aonicts de professionnalisation, à heautr de 0,40 % ;

? cpmtoe pensrneol de formation, à hteuar de 0,20 %.

2. Cnrbiuitonots cletnovnnileneos complémentaires

En complément de la cbiounotrtin connnvlotlieene fixée dnas le crdae de la cioenvnton cocllieve nliantoeas des régies de qteaurir et de tiirtoree ttire V, les régies de puls de 10 salariés ETP venrsoert une citrtunoobin cenleonlnntvoie complémentaire de 0,6 % de la msase siaaalrle au titre du paln de formation.

Les ciioobtnrttns covtnnlneeolines complémentaires des régies de qiauertr de puls de 10 salariés ETP snot versées à l'OPCA Uoamnrriofn et mutualisées dnas une scteion dédiée à cet eefft au sien d'Uniformation et fnot l'objet d'une comptabilité distincte. Les coitobunitrns coenetnioenvllns complémentaires snot affectées aux priorités définies par la coomismsin prtaiarie nnaitloae emploi-formation.

Le navieu de ctete ctuiotobrnin cveninlotnleone complémentaire et l'affectation des fdnos vres les priorités de fotaromin de la bchnrae des régies de qriateur et de tiretire snot discutés en comsisiomn pratiirae nonltaiae emploi-formation caqhue année.

La cossmiomin praartiie nantloaie emploi-formation donne mnaadt à Umoniratiofn puor la cleolcte et la goseitn aantvsiimirdte de ces fonds conformément aux priorités définies

par la cimsooisnm priraatie nlintoaae emploi-formation. Chaque année, la cosmmioin piattraie noitanlae emploi-formation assrdee à Uitoaofrminn les oonetnairtis piarrieoirts à pdnrere en cptmoe puor l'affectation des croitnunbtis

conventionnelles, qu'il s'agisse de potjres cltclieos ou de réponses à l'expression des bsoens iivednduils des régies. Uniformation gitrnat la milbiitoosan de ces fonds au scivere des pjrotes définis comme ptirraieios par la cimiosmosn parairite naailtnoe emploi-formation.

Accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	SERQ.
Syndicats signataires	FNCFB CDFT ; FNOS CGT ; SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2017

1. Le tuax de prsie en crhage frrfaoiiate de 12 ? de l'heure ablpcalipe à tteuos les périodes de professionnalisation, y cimrpos les eomlps d'avenir éligibles aevc eefft rétroactif au 1er jvnaier 2015.
2. Les tuax de pirse en crhage des atocins financées dnas le cdrae du fdons ceontnoevnln snot cuex qui ont été décidés par le cosinel d'administration d'Uniformation du 16 décembre 2014.
3. La bharnce sclrtieoila Urifainmoton puor que les fodns cvoonnltieenns non consommés en année N soniet reportés jusqu'au 31 octrboe de l'année N + 1.
4. La ltsie des finaormots éligibles au ctompe pserennol de faotrimon puor les salariés de la branche, définie par la CNPEF puor l'année 2015, est la svatiune :

Abrégé tpe certif.	Intitulé précis	Niveau (Education nationale)	Code NSF	Autorité responsable de la certification (pour les teitrs hros ministères)
CAP	Agent de prévention et de médiation	V	332	Ministère de l'éducation nationale
TP	Agent(e) de médiation, information, services	V	332	Ministère chargé de l'emploi
TP	Technicien(ne) médiation services	IV	330t	Ministère chargé de l'emploi
TP	Conseiller en inrotsien professionnelle	III	332t	Ministère chargé de l'emploi
TP	Encadrant tecquinhe d'activités d'insertion par l'économique	IV	332t	FNARS
TP	Encadrant de scievers de médiation sociale	III	?	En cuors d'inscription RNCP
TP	CQP de bnranche nettoyage, erietentn et getiosn ubarine de proximité	En crous de création		CPNEF

5. Modalités d'allocation et de gteosin de la cotbrinouitn cnvnietoololne :

La bahcnre prévoit les modalités d'allocation et de goetisn svinueats puor la cibinoutrotn ciletoelvnnonne complémentaire.

0,4 % : développement de la ftoamroin pesoefnslrinoe cniunte destiné aux plnas de foriotamn des régies

Les fodns iuss de la clctloee du 0,4 % destinés aux plnas de foitaormn des régies snot dédiés à la msie en pcalle des budges par scrrrutue puor finnaecr lures panls de fomrtaoin aevc un pnpicrie de solidarité etnre les régies. Ansii cleles qui ne cebutnronit pas (les ? de 10 ETP) ou qui cotbrnnuient très feeimlbat dsosneipt également de bugedts palns de formation. 25 % de la ctclloee srait anisi destinés à la mluoituiatasn ptaemrnt de riderebiustr vres les puls pitets contributeurs.

Le mdoe de ccual svainut est proposé puor déterminer l'attribution d'un bgudet par structure, égal ou supérieur à 1 500 ? sleon le neavv de croinbtuotn :

?? begudt RQ = [(0,4 % × MSB) ? (frais de gsoietn Uniformation)] × 75 % ;

?? bguedt minmium de 1 500 ?.

Modalités de fnaiemcnt et de gtsoien puor les atnocs du bedugt paln de faroomtin :

?? eovni d'une deamnde de rsrbnmeoeemt par les régies à l'issue de la faiomortn (pas de nécessité d'un arccod préalable) ;

?? aitalpcopin des tuax de pirse en cagrhe d'Uniformation puor les rbemnoetusemrs ;

?? possibilité de dademenr le finnemnaect des frias de rémunération dnas la lmtie de son bugdet et solen les règles de giteosn d'Uniformation ;

?? effet rétroactif au 1er janievr 2018.

0,1 % : aocints cteoilvlecs prioritaires

Ce fnods est destiné à des aoitncs ceetolclvls poraririteis ranrpouget au miuinmm 2 salariés.

Les priorités snot les sainevuts :

?? actoins prmantetet l'acquisition de tuot ou paitre d'une citaieictforn irisntce au RCNP ;

?? acions ptaentmt l'acquisition de tuot ou ptiare d'une cireftctiaion de brnhace ;

?? actonis pnreamett l'acquisition de tuot ou prtiae du sloce de cninsnaeocss et de compétences psefliennorosels (la cmicnmiauoon en français, l'utilisation des règles de bsae de cucall et du reoimnsaent mathématique, l'utilisation des tunhgecies ueuseluls de l'information et de la cuamloitconn numérique, l'aptitude à talivlrear dnas le cdrae de règles définies d'un tavrrial en équipe, l'aptitude à tvlraeialr en aouotmnie et à réaliser un objectf individuel, la capacité d'apprendre à apprdrnee tuot au llog de la vie, la maîtrise des getses et postures) ;

?? aonctis viasnt l'acquisition de tuot ou pritae des cniirtafoices ou hltbitonaias crodoespannt à des compétences trrvassaeens exercées en satioutin plsooifseelnne et scioaannntt une maîtrise pneerssnollofie sanctionnées par les coriitntfaecis ircntsies à l'inventaire CCNP ;

?? atncios de friamtoon anayt puor oejbt de pttemree d'acquérir une qoilftcaauin puls élevée ;

?? aotincs de firomaotn vsanit l'acquisition de tnehcequis et compétences prneettam d'évoluer pilnnofseseormelnt ;

?? actonis de foatriomn vansit l'acquisition de tecqueihns et de compétences ilapbnnsiedes à l'exercice de l'emploi occupé ;

?? acontis de frtmiooan vnsiat l'acquisition des casoacinsnnes et des compétences ideislpsnbeans puor la vdiotilaan du cdoe de la rutoe et du pemirs B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières plerfnloesoiesins snavuetis : nettoyage, propreté et ménage ; maiancnntee ; eaescps vters ; accueil, secrétariat plnoalveyt et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ;

médiation et lein saicol ; aoiiantmn ; eedrnemcnat d'équipe ; retouche, couture, rsepgaase ; mécanique ; envnomieernnt et développement dbalrue ; développement lcaol ; iosntiern et aenneampocgcm social.

Modalités de fmancneet et de goeitsn puor les actnios clitlevcos prtriaroiiis :

? ? eovni d'une ddenmae de fmcnenaneit préalable à Uioaomtrfnn ;

? ? pisre en crgahe des faris pédagogiques à hetuaur de 50 ? HT/heure/ peonsrne mamuixm dnas le reecpst d'un pofnald de 1 400 ? HT par an et par régie ;

? ? dnas la lmiite de ce plafond, la régie puet firae peusilrus daemned ;

? ? les egneantemgs sneort siuvis au fil de l'eau par Utorniofaimn qui irrmeonfa la CEPNF du nveiau de cosotaominm de ce fndos ;

? ? pisre en crhgae des faris axenens sloen les règles de gtseion Urooanimitfn ;

? ? les faris de rémunération ne snot pas pirs en cagrhe par ce fdons ;

? ? ce fndos puet être mobilisé en cmaefcnneit des disfpsiots légaux et du begudt paln de fmrotaoin de la régie.

0,1 % : puarorcs ivdduieinis de professionnalisation

Ce fndos est destiné à fneicanr tuot ou ptaire d'un prorcaus iinunedivl de psoirnsetioafaloin d'un salarié en complément des dftsiopis légaux et du bugdet paln de fatomrion de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités snot les savienuts :

? ? atcnios patntemert l'acquisition de tuot ou pairte d'une cifatitiroecn ircinste au RCNP ;

? ? anotcis ptertaemt l'acquisition de tuot ou ptraie d'une ccatoiiteifrn de bnarche ;

? ? atinocs prmeaenttt l'acquisition de tuot ou piarte du sloce de cossceaaninns et de compétences poisnrloefelness (la cmautmcoioin en français, l'utilisation des règles de bsae de ccaull et du renonnaismet mathématique, l'utilisation des tqcheenus ulleesus de l'information et de la cminciutaomn numérique, l'aptitude à tvaelrair dnas le cdrae de règles définies d'un tiaavrl en équipe, l'aptitude à trvllaeair en anouumtie et à réaliser un obcjetif individuel, la capacité d'apprendre à adrepprne tuot au lnog de la vie, la maîtrise des gtsees et postures) ;

? ? aitocns vianst l'acquisition de tuot ou patire des ciinrctaoietfs ou hobntialaits cpsoedroanrt à des compétences tsesnlrevaars exercées en sttaiioun pnneeollrsofsie et

Avenant n 1 du 10 avril 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; Le SUANHB CFE-CGC ; La FONS CGT,

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2015

Cet anaenvt mioidfe les potnis 3 et 5 de l'accord du 13 février 2015 sur les otinraeontis stuae à la réforme de la frtoaomin professionnelle.

Le pnoit 3 est modifié cmome siut :

La bnachre slictorialea Utoirmoniafn puor que les fndos cnvntloennoies non consommés en année N seinot reportés

sainnnctonat une maîtrise pisloofelnrense sanctionnées par les cinoriafetcts itiscners à l'inventaire CCNP ;

? ? ancoits de fooamtirn aanyt puor oebjt de premrtete d'acquérir une qclataiiuifon puls élevée ;

? ? aoicnts de faimtoorn vsinat l'acquisition de teuqei hncs et compétences pntaemtrt d'évoluer pnenrollmsieseofent ;

? ? antcois de foatmiorn vnsiat l'acquisition de tcqhenueis et de compétences isdesielnfnabs à l'exercice de l'emploi occupé ;

? ? permis B iebilpnssnade puor l'exercice de l'emploi occupé ;

? ? complément de faoirmtion consécutif à un pruocars etirnrrpes dnas le cadre d'une VAE ;

? ? antiocis de foiamrton vnaist à la création d'entreprise ou la rerpsie d'entreprise ;

? ? BAFA/ BFAD ;

? ? footairmn d'éducateur cnain ;

? ? tirte EATI (encadrement tcqnuihee des activités de l'insertion par l'activité économique) et le trite ETI (encadrant teqhinue d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières pnensoeifrsleils steunvais : nettoyage, propreté et ménage ; mcaenintnae ; ecpesas vters ; accueil, secrétariat pvalnoylet et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ; médiation et lein sicaol ; atiiamonn ; ercdaenemnt d'équipe ; retouche, couture, rsaspaege ; mécanique ; ennoeimnrvret et développement drablue ; développement local ; itresnion et aegpaecnmcnomt social.

Modalités de fmnicaennt et de gitsoen puor les pruaorcs idvndileius de pisifnsasotraeolinn :

? ? envoi d'une dmaedne de fmeicnaennt préalable à Uoornmfatiin ;

? ? psire en cghare des faris pédagogiques à heutaur de 50 ? HT/heure/ psneorne mimuxam dnas le rcesepst d'un pafond de 1 400 ? HT par an et par régie ;

? ? dnas la limite de ce plafond, la régie puet firae pluuesirs dmeaneds ;

? ? les entnmaegges sernot siuvis au fil de l'eau par Uirmitofanon qui ifornerma la CNPEF du neaviu de coomsnoitamn de ce fndos ;

? ? pisre en cahgre des frais aenxnes selon les règles de goiestn Uirnoimtoafn ;

? ? les frais de rémunération ne snot pas pirs en cghare par ce fdons ;

? ? ce fndos puet être mobilisé en cnoacefnmniat des dsoiitfeps légaux et du bdeugt paln de foirmoatn de la régie.

jusqu'au 31 oobrcte de l'année N + 1.

Le pnoit 5 est modifié comme siut :

La brchnae prévoit les modalités d'allocation et de giotesn stinaevs puor la cribtounotn coineetlnvolne complémentaire :

0,4 % : développement FPC destiné aux panls de foiroatn des régies

Les fodns isuss de la ccteeolle du 0,4 % destinés aux panls de famtoroin des régies snot dédiés à la msie en pclae des bduetgs par sturturce puor fnaneicr lreus panls de faoimtrn aevc un pipcrine de solidarité entre les régies. Ainsi, celes qui ne crentubniot pas (les minos de 10 ETP) ou qui cunitnobotr très fnebliaemt dinpseost également de btgeuds plnas de foaaimtrn ; 25 % de la coctele sneieart aisini destinés à la mittlsuiaaou pemnraettt de redeubiirtsr vres les puls petits contributeurs.

Le mdoe de cacull svniaut est proposé puor déterminer l'attribution d'un bedgut par structure, égal ou supérieur à 1 500 ? sloen le neiavu de cnotiutbrin :

? bdeugt RQ = [(0,4 % × MSB) ? (frais de gsotien Uniformation)] × 75 % ;

? bgdumt mimuinm de 1 500 ?.

Modalités de financement et de gestion pour les aînctos du budget paln de faiotomrn :

- ? evoni d'une dnaemde de reubnmoesret par les régies à l'issue de la fatirmoon (pas nécessité d'un acorcd préalable) ;
- ? apapilicotn des tuax de psire en caghre d'Uniformation pour les rbneemtusmros ;
- ? possibilité de dedanmer le feimnnnceat des faits de rémunération dnas la lmiite de son bdegut et seoln les règles de getosin d'Uniformation ;
- ? eefft rétroactif au 1er jenivar 2015 pour pttmreee le fncneaimnet dnas ce crade d'actions de foaitrmn démarrées avant la décision de la CPNEF.

0,1 % : acnoits cietloevcls paetirroiis

Ce fdnos est destiné à des aocins cveeicllots proieirrias ragnopuret au muimnm duex salariés.

Les priorités snot les suiaentvs :

- ? aicntos pnteteram l'acquisition de tuot ou ptrae d'une ctiaicritefn iinrtse au RCNP ;
- ? acnotis prnteteat l'acquisition de tuot ou pirate d'une cictiitforaen de bahcnre ;
- ? antoics paermtetnt l'acquisition de tuot ou ptrae du solce de cisnesnonacas et de compétences psnlfilernoseeos (la ctmaiouomcnin en français, l'utilisation des règles de bsae de cclaul et du rsmaienennot mathématique, l'utilisation des thcgeheins ulueuels de l'information et de la ccoatiinmun numérique, l'aptitude à tlaerlavr dnas le crade de règles définies d'un tiraval en équipe, l'aptitude à telvriaalr en aoonmtiue et à réaliser un otcbijef individuel, la capacité d'apprendre à apdnrepre tuot au lnog de la vie, la maîtrise des gseets et postures) ;
- ? aitcnos vsaint l'acquisition de tuot ou paitre des conieifrcitas ou hiaibantltois crapdoenront à des compétences theraavslers exercées en siiuaotn pnlosinofreee et scinnanant une maîtrise prsoslneieonle sanctionnées par les cinctairioetfs iitsrcnes à l'inventaire CCNP ;
- ? atocins de firmtaon aynat pour ojebt de pmtererte d'acquérir une qafitcaliuoin puls élevée ;
- ? acntois de foaitimrn vnaist l'acquisition de tqcenehius et compétences petrnetmat d'évoluer poeslreeefmnlolnsnit ;
- ? aicntos de ftomairon vsaint l'acquisition de tucenqhies et de compétences iisbeeapndlss à l'exercice de l'emploi occupé ;
- ? acotins de froaitimrn vsnait l'acquisition des csnsaconniaes et des compétences idlebenapisnss pour la vdlotaian du cdoe de la rotue et du pemirs B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières psflerisoeolenns svtenuias : nettoyage, propreté et ménage, maintenance, epcaess verts, accueil, secrétariat ponevyallt et comptabilité, bâtiment (second ?uvre et maintenance), médiation et lein social, animation, emdnacrneet d'équipe, retouche, couture, repassage, mécanique, eoenrmnennivt et développement durable, développement local, iiretosnn et ageoacmnpcomnet social.

Modalités de fanmineenct et de gitoesn pour les atconis ctileoviecs priiroietras :

- ? enovi d'une dedanme de rrmmeuonsebt par les régies à l'issue de la faroimton (pas nécessité d'un aocrd préalable) ;
- ? pisre en cgarhe des faris pédagogiques à hutuear de 50 ? HT par huere et par pnronese mxuamim dnas le rpsect d'un paolnfd de 1 400 ? HT par an et par régie ;
- ? dnas la lmtiie de ce plafond, la régie puet fraie plesuruis dendmaes ;
- ? les eengtmanegs snerot svuiss au fil de l'eau par Unootiafmrn qui irneomrfa la CENPF du neaivu de cmoistooanmn de ce fdons ;
- ? psrie en cgarhe des frias aenexns solen les règles de goetisn Umoifoatrnin ;
- ? les fiars de rémunération ne snot pas pirs en cghare par ce fdons ;
- ? effet rétroactif au 1er jevnair 2015 pour preemrtte le fencaemint dnas ce carde d'actions de ftmroaoin démarrées avant la décision de la CNEPF ;

? ce fdnos puet être mobilisé en ceenmcfnanoit des ditisiosfps légaux et du bgeudt paln de frimoaton de la régie.

0,1 % : puraocrs ivliidndues de pitsfooiarlsnoinean

Ce fdnos est destiné à fnienar tuot ou ptiare d'un porruacs ideiuvinld de pliaifonssosaeirtonn d'un salarié en complément des dopsiiftss légaux et du bduget paln de fitroamon de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités snot les stuaeivs :

- ? aicntos pnrertmaet l'acquisition de tuot ou ptrae d'une coiteiiratcfn inrtcsie au RCNP ;
- ? anicots pttentmreat l'acquisition de tuot ou ptrae d'une cticioritfean de branhe ;
- ? aotincs petnmeatr l'acquisition de tuot ou patrie du socle de ceniacsnsnoas et de compétences pnseorselofiens (la cicismumatnooin en français, l'utilisation des règles de bsae de cuacll et du rinnenaneomt mathématique, l'utilisation des thcgeniues usleuels de l'information et de la cctmnmuaioiin numérique, l'aptitude à tvaiaelr dnas le cdrae de règles définies d'un traaivl en équipe, l'aptitude à tarllveiar en aunioomte et à réaliser un obicetjef individuel, la capacité d'apprendre à adreprepre tuot au lnog de la vie ; la maîtrise des gsetes et postures) ;
- ? atconis vsnait l'acquisition de tuot ou paitre des ciftcreitnoias ou hiaotbltnias crsnaroendpt à des compétences trvlsearnases exercées en sittoaiun pfoenelrslisnoe et santonnacnit une maîtrise plossenloefrine sanctionnées par les caicrinofietts intrseis à l'inventaire CCNP ;
- ? aitcnos de fitmoaron aynat pour oejbt de pmtererte d'acquérir une qiliaicufotan puls élevée ;
- ? anotcis de faromotin vasint l'acquisition de tcehnuiques et compétences peatmrnet d'évoluer plsfomnrilneoneset ;
- ? aoincts de ftmairon vsnait l'acquisition de tcequhines et de compétences iibsedpnensals à l'exercice de l'emploi occupé ;
- ? primes B isbedpsnlanie pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- ? complément de fmoiroan consécutif à un poracurs erpiernts dnas le cdrae d'une VAE ;
- ? aintcos de froimaton vsaint à la création d'entreprise ou la respire d'entreprise ;
- ? BAFA/ BFAD ;
- ? fomariotn d'éducateur ciann ;
- ? ttire EATI (encadrement tuqnihee des activités de l'insertion par l'activité économique et le titre ETI (encadrant tciuehnqe d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières prsoslneiefloones saeutivns : nettoyage, propreté et ménage, maintenance, especas verts, accueil, secrétariat pavelylnot et comptabilité, bâtiment (second ?uvre et maintenance), médiation et lein social, animation, encmndeeart d'équipe, retouche, couture, repassage, mécanique, enenrenonmivt et développement durable, développement local, iirnoestn et anampenegomct social.

Modalités de fmncenenait et de gtiosen pour les pucoars ividdneiuls de prstanaionolefosisn :

- ? evoni d'une dedanme de rsemrbmoeuent par les régies à l'issue de la frmotiaon (pas nécessité d'un aocrd préalable) ;
- ? prise en chagre des fiars pédagogiques à hautuer de 50 ? HT par huere et par pernnose muaximm dnas le rcepest d'un pnlafod de 1 400 ? HT par an et par régie ;
- ? dnas la lmtiie de ce plafond, la régie puet fraie puesrluis ddmeaens ;
- ? les entgmeenags seonrt suiivs au fil de l'eau par Umfooritainn qui imoenrfa la CENPF du naiveu de cmnmsoiootan de ce fdons ;
- ? prise en carhge des faits annexes seoln les règles de getoisn Uniaomftiorn ;
- ? les frais de rémunération ne snot pas pirs en caghre par ce fdons ;
- ? effet rétroactif au 1er jinvaer 2015 pour prmtreete le femnicaennt dnas ce carde d'actions de fotiarmon démarrées avant la décision de la CNPEF ;
- ? ce fonds puet être mobilisé en cmfnaoenenit des dfitisospis légaux et du budget paln de forotiman de la régie.

Avenant n 2 du 26 juin 2015 à l'annexe I relative à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FANS CGT-FO ; La FONS CGT,

Article 1er - Maintien des taux actuels
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Les taux de cotisations courantes et les taux d'appel des cotisations fixés par l'avenant n° 1 à l'annexe I du 8 septembre 2014 sont maintenus à compter du 1er avril 2015 pour une durée

indéterminée. Pour rappel, les taux de cotisations locales sont fixés aux niveaux suivants depuis le 1er octobre 2014 :

	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		Alsace-Moselle		
		TA	TB	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18	0,43	0,43	0,18	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations générales de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09	1,50	1,50
Garantie minimum de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

Pour rappel, le taux d'appel des cotisations est, quant à lui, fixé aux niveaux suivants depuis le 1er octobre 2014 :

(En pourcentage.)

(En pourcentage.)

	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		Alsace-Moselle		
		TA	TB	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13	0,43	0,43	0,14	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,15	0,25	0,25	0,15	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24	0,34	0,34	0,28	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations générales de prévoyance	0,90	1,50	1,50	0,97	1,50	1,50
Garantie minimum de salaire (assureur GNP)	0,44	0,40	1,10	0,96	1,08	1,78
Cotisation totale	1,34	1,90	2,60	1,93	2,58	3,28

Article 2 - Définition des périodes de révision des taux
En vigueur non étendu en date du 1^{er} avr. 2015

des négociations afin d'ajuster les taux aux besoins de chaque régime de prévoyance.»

L'article 1.5 de l'annexe I est complété comme suit :
« Les taux de cotisations courantes et les taux d'appel des cotisations sont révisables au 1^{er} juillet de chaque année.
En cas d'alerte de l'un des organismes assureurs au cours de la période annuelle, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1^{er} avr. 2015

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Avenant n 3 du 26 juin 2015 modifiant l'article 5.2 et l'annexe III relatifs à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CFTD,

Article 1er - Réécriture de l'article 5.2 de la convention collective
En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 5.2 de la convention collective est réécrit comme suit :
« Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle 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 territoire d'action des Régies. 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 possible. L'élaboration des plans de formation au sein des Régies sera l'occasion de travailler en partenariat avec les partenaires 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 acteurs institutionnels professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants. Afin de répondre à ces objectifs, les Régies mettront tout en œuvre pour obtenir des formations spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation. Chaque Régie adhérente a l'obligation d'adhérer à un OCPA

(organisme paritaire interprofessionnel agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque régime est en outre fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la région.

Cette sur-contribution financière la préparation et la mise en œuvre d'actions ciblées de formation jugées stratégiques et prioritaires par les partenaires du présent accord.

Par ailleurs, les régimes de plus de 10 salariés ETP verront une contribution financière complémentaire dont le niveau et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la branche sont discutés en commission paritaire nationale de l'emploi, de la formation et de la négociation collective paritaire de négociation chaque année.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de probation et au compte personnel de formation font l'objet d'une annexe III intitulée « Foires de questions ». »

Article 2 - Réécriture de l'annexe III de la convention collective relative à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'annexe III de la convention collective est réécrite comme suit :

« Vu l'accord collectif national interprofessionnel régissant le secteur du 12 avril 1999 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle continue et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la qualification et au développement des compétences qui permettent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

La présente annexe tient compte de la réforme du 5 mars 2014, visant à créer une responsabilité individuelle (des salariés) et collective (des employeurs) dans la construction des parcours professionnels.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds, ce qui facilite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la commission paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DOM-COM, du comité national de liaison des régies de quartier et de territoire et ses partenaires revalent du rôle de la présente annexe est l'organisme paritaire agréé Uniformation.

A ce titre, l'organisme a pour rôles :

? d'informer les adhérents et les salariés sur les dispositifs de formation, l'accès aux formations et le montage de dispositifs de formation et pédagogiques ;

? d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises et associations dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

? de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et associations du secteur ;

? d'accompagner la CPENF dans ses travaux.

Les entreprises et associations relèvent du rôle de la commission paritaire de la branche versée à l'Union nationale des entreprises légales et des entreprises non lucratives stipulées dans la convention financière relative aux cotisations au titre de la formation professionnelle dans les régies.

Les fonds collectés sont versés à l'Union nationale :

? en tant qu'OPCA : de participer au financement des dépenses

relatives au plan de formation, aux aides de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche.

De plus, il participe également au financement du FSPPP et des actions financées dans le cadre de la convention interprofessionnelle complémentaire conformément aux priorités définies par la branche ;

? en tant qu'OPACIF : de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche.

Chaque année, la branche conviendra, dans le cadre d'un protocole de partenariat avec Uniformation, d'engagements réciproques et de modalités de fonctionnement.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par Uniformation, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et associations relevant du champ d'application de la branche.

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Les entreprises s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations 6 mois avant ce terme et de manière générale sur demande des parties.

Section 1

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation défini dans la loi.

Le conseil accompagne les parcours d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les besoins et les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et il est assuré par les institutions et organismes mentionnés dans la loi.

Les régies informent les salariés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et des institutions et organismes mentionnés dans la loi.

Section 2

Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation de la performance du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

? suivi au moins une action de formation ;

? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une expérience ;

? bénéficié d'une formation professionnelle ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Section 3
Compte personnel de formation
Article 1er

Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés
Dispositions générales

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sursis d'exécution ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures. Le versement des cotisations au titre du compte personnel de formation se fait auprès de l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire par accord d'entreprise.

Cas des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Article 2

Abondement du compte personnel de formation pour les salariés
Abondement du compte personnel de formation de manière individuelle

Lorsque la durée de la formation retenue par un salarié est supérieure au nombre d'heures intercrises sur son compte personnel de formation, il peut bénéficier de l'abondement en heures complémentaires pour atteindre le nombre de celle-ci conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II du code du travail.

Comme spécifié à l'article L. 6323-5 du même code, cet abondement en heures complémentaires est mentionné au compte personnel de formation dans l'annuaire des salariés du personnel prévu par l'article L. 6323-11.

Abondement du compte personnel de formation de manière collective

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir un adjoindement supplémentaire des cotisations personnelles de formation.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise devra être en priorité les cotisations des salariés en parcours d'insertion, des salariés les moins qualifiés professionnellement, des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, des salariés occupés des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et des salariés à temps partiel.

Il devra également viser les formations dont le salarié a acquis le socle de connaissances et de compétences, dont le socle est défini par la CPNEF.

Comme spécifié à l'article L. 6323-15 du code du travail, cet adjoindement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modalités de calcul des heures qui sont créditées sur le compte des salariés chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du même code.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des ententes prévues et d'au moins deux des modalités mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les limites définies à l'article L. 6323-13 du code du travail (voir l'article 2).

Article 3

Formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche
Formations éligibles par la branche

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEF) de la branche des régions élabore chaque année une liste de formations éligibles au compte personnel de formation.

La liste doit rassembler les formations utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein de la branche, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et aux évolutions du marché de l'emploi.

Elle a pour objet de favoriser le développement des compétences des salariés de la branche et la mobilité professionnelle.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-6-II, de 1° à 4°, du code du travail, les formations inscrites sur la liste doivent figurer parmi les types de formations suivantes :

? formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une certification de qualification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

? formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;

? formations sanctionnées par les certifications incrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

? formations sanctionnées à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les départements mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail.

Cette liste sera diffusée aux régions, qui l'adresseront aux salariés.

Autres formations éligibles

Les formations peuvent être d'acquiescence de connaissances et de compétences, dont la liste est définie par décret, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

La liste établie par la CPNEF s'inscrit, par ailleurs, en complémentarité :

? de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) ;

? des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), étant entendu que, pour un salarié donné, sur la liste de la région où il travaille est prioritaire celle de l'éligibilité.

Article 4

Formations suivies pendant le temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

? lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, dans les 6 années précédant l'entretien professionnel, des ententes prévues au I de l'article L. 6315-1 et d'au moins deux des modalités prévues

stipulées : action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou par le développement de compétences ;

? lorsque la formation permet d'acquiescence de connaissances et de compétences défini par décret ;

? lorsqu'il s'agit d'un accord collectif à la validation des acquis de l'expérience.

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5

Abondement du compte personnel de formation par la période de post-formation

En vertu des dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de prestations effectuées par le salarié en heures complémentaires, lorsque la durée de la prestation est supérieure au nombre d'heures intercalées sur le compte.
Ces heures complémentaires n'entrent pas en compte dans les limites de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.

Section 4
Période de prestation

Publics éligibles à la période de prestation prévue par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de prestations effectuées peuvent être mobilisées pour des salariés :

- ? en fonction de durée indéterminée ;
- ? en fonction de travail à durée déterminée d'insertion prévue à l'article L. 1242-3 ;
- ? bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Article 2
Formations éligibles à la période de prestation prévue par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de prestations effectuées ont pour objet de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des publics éligibles à la période de prestation prévue par des articles de loi définies comme suit :

- 1° Des formations qui visent l'obtention d'une qualification :
- ? ? s'inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ? ? s'inscrit dans les listes nationales d'une qualification professionnelle de branche ;
- ? ? s'inscrit dans un contrat de qualification interbranches.

- 2° Des formations permettant l'accès au socle de compétences et de compétences, défini par décret ;
- 3° Des formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 3
Priorités de formation pour les salariés de la branche

La CNEPF de la branche des régions de quartier et de territoire définit annuellement les publics prioritaires ainsi que les actions de formation prioritaires s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 6324-1 précédemment cité.

Article 4
Durée maximale de la prestation dans le cadre de la période de prestation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée maximale de la prestation reçue dans le cadre de la période de prestations effectuées est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.
Cette durée maximale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux salariés de faire valoir leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation visé au dixième alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux certifications et habilitations accordées à des compétences professionnelles exercées en situation professionnelle et pour lesquelles une maîtrise professionnelle (formations sanctionnées par les certifications professionnelles inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de

l'éducation).

Article 5
Complément de la période de prestation

La période de prestations effectuées est financée par l'OPCA d'insertion dans le cadre des sommes collectées et affectées à la professionnalisation.
La CNEPF de la branche des régions de quartier et de territoire définit annuellement les modalités de complément de prestation de la période de prestations effectuées dans le cadre de la prestation professionnelle complémentaire fixée par la clause financière de la présente annexe.

Article 6
Tutorat

La branche encourage les salariés au tuteur dans le cadre de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de prestations effectuées comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ ou de sa démarche de qualification.

Section 5
Tutorat
Article 1er
Objet

La branche professionnelle des régions de quartier et de territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.
Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tuteur et de la formation de la fonction de tuteur.
A ce titre, la branche définit ses orientations et les modalités de mise en œuvre des dispositifs suivants :

- ? le rôle du tuteur ;
- ? la formation des tuteurs.

Article 2
Modalités de mise en œuvre du tutorat prévues par la branche

La branche encourage les salariés au tuteur interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ ou de sa démarche de qualification.
Il est rappelé que le tuteur est obligatoire pour les salariés en cours de professionnalisation, conformément aux dispositions prévues par l'article D. 6325-6 du code du travail. Les modalités de tutorat de salariés en contrat de professionnalisation sont définies par les articles D. 6325-6 à D. 6325-10. Il est également obligatoire pour les salariés en contrat unique d'insertion.
L'OPCA désigné par la branche contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tuteur engagés par les entreprises et associations, pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, selon les modalités prévues aux articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.
Le tuteur permet de favoriser les compétences savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

a) Rôle et missions du tuteur
Le tuteur est un salarié présumé des régions de quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ ou d'accompagnement.
Il apporte son expérience au (x) salarié (s) les moyens de développer son (leur) autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.
Le tuteur a pour missions, notamment :

- ? de participer à l'accueil, aider, accompagner et guider le salarié dans l'entreprise ;
- ? de transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- ? de contribuer à l'acquisition des savoir-faire et compétences professionnelles ;

? d'évaluer régulièrement l'acquisition des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des compétences personnelles ;
? d'être une personne resourçante pour le tuteur ;
? de participer au suivi et à l'évaluation de la formation, le cas échéant.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de trois personnes au plus.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la région.

b) Fonctionnement des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche évalue la faisabilité des tuteurs.

Le CLRNQ (comité national de liaison des régions de quartier) propose un modèle en place une fois le tuteur dans une région de quartier » afin de les aider à remplir leurs missions.

L'OPCA désigné par la branche peut contribuer au financement des dépenses liées à la formation de tuteurs de salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L. 6332-15 du code du travail.

c) Fonctionnement

La branche évalue le développement de la formation interne en situation de travail.

Section 6

Certificat de qualification professionnelle

La branche des régions de qualification et de formation affirme sa volonté de développer des formations aux personnes à des qualifications sanctionnées par une certification.

Les candidats et les compétences acquises dans le cadre de ces parcours de formation ne sont pas à ce jour aux personnes d'acquiescer un titre professionnel reconnu. Afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés des régions, il faut assurer l'emploi et l'insertion professionnelle durable, la reconnaissance des compétences acquises via une certification professionnelle.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la qualification de la formation de la branche.

L'accès à la certification est un enjeu pour les salariés des régions. Le développement de formations visant à préparer l'accès à la certification est une priorité de la qualification de la formation de la branche. A travers des formations réalisées dans le cadre de parcours de salariés à la région, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de certifications de qualification professionnelle en partenariat avec les régions et se saisir de ces voeux d'accès à la certification pour leurs salariés.

a) Fonctionnement des professionnels de la formation

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des personnes d'emploi, la branche des régions de qualification et de formation s'engage à favoriser la reconnaissance des capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CPQI de la branche vise notamment à répondre aux objectifs suivants :

? développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
? accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
? favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
? favoriser l'employabilité et la mobilité professionnelle intersectorielle.

Cette démarche se concrétise par :

? le développement de CPQI existants ;
? la création de nouveaux CPQI en partenariat avec d'autres branches professionnelles.

La CPNEF est notamment compétente pour la création de nouveaux CPQI en association avec d'autres branches.

La liste des CPQI, reconnus par la branche, est mise à jour régulièrement.

b) Fonctionnement de la qualification professionnelle de la branche

La création des certifications de qualification professionnelle (CQP) de branche est destinée à des salariés et à des personnes d'emploi répondant aux objectifs suivants :

? développer et reconnaître les compétences des salariés et des personnes d'emploi au travers d'un parcours qualifiant ;
? accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;

? favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche et des personnes d'emploi ;

? favoriser la mobilité professionnelle des salariés de la branche et des personnes d'emploi ;

? favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés de la branche et des personnes d'emploi.

La CPNEF est notamment compétente pour la création d'un CQP, l'élaboration, pour chaque CQP, d'un référentiel de compétences et de certification, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certifications de qualification professionnelle aux salariés et aux personnes d'emploi.

Les CQP de la branche sont classés par la voie de la qualification des acquis de l'expérience, pour les salariés et les personnes d'emploi.

La CPNEF habilite les organismes de formation à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche.

La liste des CQP, validés par la branche, est mise à jour régulièrement.

Section 7

Actions de formation professionnelle de la branche

Les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique.

La branche évalue chaque année les priorités de formation.

Section 8

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1er

Objet de l'observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'observatoire aide la réflexion des professionnels de la branche et contribue à la définition de la qualification professionnelle de la branche et de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en fait des recommandations.

Les travaux de l'observatoire contribuent notamment à l'élaboration de la carte de la négociation sur la qualification professionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certifications de qualification professionnelle (CQP ou CPQI).

Les travaux de l'observatoire aident également le conseil en matière de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), dans le cadre de son programme d'actions de qualification professionnelle d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi aux niveaux national et régional, comme prévu par les articles L. 6123-1 et R. 6123-1-2 du code du travail.

Article 2

Fonctionnement de l'OPMQ

L'observatoire est géré dans le cadre même de la qualification professionnelle de la branche.

Pour réaliser ses missions, l'observatoire est notamment amené à :

? promouvoir la réalisation des enquêtes et études professionnelles centrées sur l'évolution des métiers ;
? réaliser des études professionnelles ;
? développer les partenariats.

La qualification professionnelle est une compétence essentielle des résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution qualitative et quantitative des métiers. La qualification professionnelle est une compétence essentielle de la formation professionnelle continue et de l'insertion professionnelle aux actions réalisées dans le cadre de cette qualification professionnelle un objectif déterminé. Les travaux réalisés ont pour objectif de qualifier les salariés, les emplois, les compétences professionnelles

Article 3

Le dépôt du présent aocrd srea effectué en duex eliempaxers auprès de la dtcieorn générale du travail.

Avenant n 4 du 9 octobre 2015 relatif à la révision du titre VI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FANS CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6.2 de la cioonevtnn ccvetliloee est révisé comme siut :

« Cipoosoomtn :

La cisoomimsn est composée d'un tilturaie et d'un suppléant par osinargtioan sidylacne représentative de la coinontven cvoctleile et d'autant de représentants tieuatriils et suppléants du syndcat employeurs. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6.3 de la ctivonoenn cclltvoiee est révisé comme siut :

« Cistiompoon :

La csomoimismn est composée d'un trtuuilae et d'un suppléant par otaroosiginn scnadilye représentative de la ctoioennvn covlceitile et d'autant de représentants tileraitus et suppléants du sanyicdt employeurs. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6.4 de la cnienvtoon cltocioevle est révisé cmome siut :

« Aclirte 6.4

Commission priaraite niantaole d'interprétation et/ ou de ciilocintaon

Il est institué une cioossmmin d'interprétation et/ ou de ctiaooclinin cmonmue à toetus les peitras représentatives mias organisée de manière dtisctnie sivnaut l'objet.

Composition

Cette cimsosmion est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salariés se cpmosoe d'un mrbeme tlaiuitre de chucnae des oartnngsaoiis slceindays représentatives dnas le cahmp pnosnieforesl du présent accord.

Le collège epmoyelurs est composé d'un nrombe de représentants ttiauelris égal en nombre à la représentation salariée.

Attributions et ssiiane

1. Rôle d'interprétation

La comissoimn puet être siiase de tuot lgitie rltaiief à l'interprétation des doinitisopiss de la présente ctoeinnvon collective.

Les meemrbs de la cmsomiosin pvuenet ecexerr un rôle de coesinl sur les acspets theecqiuns du présent arccod auprès des bénéficiaires entrant dnas son chmap d'application.

La cmisssmoion puet être ssiiae par ttuoe ontaigsoiran plotaanre ou sanidlcye représentative au paln naitaonl par letrte motivée, envoyée par recommandé aevc aivs de réception et adressée au secrétariat de litade csoiomsmmin (au siège du sincdyat

employeurs).

La ltrete diot eosxepr les pntios de l'accord dnot l'interprétation est sollicitée aifn qu'ils peüssnt être vnalleamebt examinés.

La csmismooiin dreva saetutr sur les ptonis soumis à son interprétation dnas un délai de 1 mios à ctpemor de la tuneee de la réunion d'interprétation.

L'avis de la coimossimn srea consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le président de la cmimossoin et tnsarmis à l'ensemble des osnatgoairins mmberees des collèges salariés et employeurs.

2. Rôle de cniooticlian

En cas de cloinft ccolitlef de trvaail stiplbesuce de snieuvrvr entre les eouerlmpys et les salariés sur l'application de la présente cotnvoieenn collective, la ptiare la puls dtginielle prruoa saïsr la coomimssin par ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de ladtie csimoomsin (au siège du siayndct employeurs).

La ddnmaee de siniase dreva mnenetionr l'objet et l'historique du différé.

La cmsomioisn dreva suttear sur les pntois soumis à sa cinicaoilton dnas un délai de 1 mios à cmoepr de la tuene de la réunion de conciliation.

Il est eedtnnu que si un mrbmee de la cosmisimon est ptaire pntrnaee à la dmendaee de conciliation, il ne prorua siéger lros de cttee réunion.

L'avis de la cosiiosmnm srea consigné sur un procès-verbal de cianoitiolcn signé par le président de la cosioisimnm et tsnriams à l'ensemble des onraitnaosgjs memrbes des collèges salariés et elmpyroues asni que, le cas échéant, à la sttrcrue l'ayant saisie.

Fonctionnement

1. Fnntoeoonncmit général

La cosisimomn d'interprétation et/ ou de cootincailin siégera, en tnat que de besoin, au paln nnaoatil à l'adresse du comité ntoanail de loisian des régies de quartier.

Le secrétariat de la cmooimssn est assuré par le collège patronal. La présidence de la cioosmismn est assurée altemareetinnvt par un représentant de la délégation ptolanare et par un représentant de l'une des oiinoarsgatns scaeyindls siégeant au sien de cette commission.

La présidence a puor rôles :

? de représenter la csmmiiiosn dnas ses activités et de l'en tenir informée ;

? de fxier et d'assurer la tenue de l'ordre du juor des réunions ;

? de merte en délibération les potnis mis à l'ordre du jour.

La présidence devra conoqevur et réunir les membres de la cmossimion dnas un délai mimauxm de 2 mios à ctempor de la réception de la ltetre recommandée.

Cette coinvoioacn srea rédigée et adressée par le président au siège de cauhqe oigsaitonarn représentative dnas la présente cotnienovn par lterte recommandée aevc aivs de réception.

Le tmpe passé à la commission, les fiars de déplacement et les frais d'hébergement puor la coimoismn d'interprétation et/ ou de ccolaiintoin des représentants sincudayx procèdent aux mêmes prseis en chrgae que la CPNN.

2. Feonemnicnotnt des réunions

Les votes s'effectuent par organisation, dnas le rsecpet du pipcnire du ptrrimiasae salariés/ employeurs.

Les décisions de la csioisimnm snot piesrs à l'unanimité des duex collèges salariés et employeurs. Au sien de cauhqe collège, la décision srea psrie à la majorité des organisations.

En cas de désaccord, un cstnaot srea établi et tmsarin à l'instance ou à la srutctrue l'ayant saisie.

La cssoioimnm d'interprétation et/ ou de contloiiican peut, à toetus fnis utiles, ertndene les piartes panrtenes dnas un cardé caotointdrirce ou non.

En totue hypothèse, les dnpisooitsis ci-dessus ne puneevt fiare oalbcste au recuros des salariés daenvt les tnbiaurux compétents. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2015

Le dépôt du présent accrod srea effectué en duex eaipxelrems auprès de la deticiron générale du travail.

Avenant n 2 du 9 novembre 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CFTD,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2015

La bcnhrae mintaeint le tuax de psire en chrgae ffrioraatie de 12 ? de l'heure apablpcpie à totues les périodes de ptnsassofoonaloioiiren individuelles, y ciormps les emolips d'avenir éligibles.

Le tuax de pisre en charge des périodes de pooiansolsrifnaitesn au bénéfice d'un guorpe de puls de 9 salariés à une même période de pnrseitoisaolnaofn est de 9,15 ? de l'heure.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2015

La liste des fmnatoiros éligibles au copmte poennrsel de foatromin puor les salariés de la branche, définie par la CNEPF puor l'année 2015, est rutonecide puor 2016 :

Abregé tpe certif	Intitulé précis	Niveau (éducation nationale)	Code NSF	autorité responsable de la certification (pour les treits hros ministères)
CAP	Agent de prévention et de médiation	V	332	Ministère de l'éducation nationale
TP	Agent(e) de médiation, information, services	V	332	Ministère chargé de l'emploi
TP	Technicien(ne) médiation services	IV	330t	Ministère chargé de l'emploi
TP	Conseiller en insertion professionnelle	III	332t	Ministère chargé de l'emploi
TP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	IV	332t	FNARS
TP	Encadrant de services de médiation sociale	III	?	En cuors d'inscription RNCP
TP	CQP de bnrhcae agnet d'entretien et de proximité	V	343t ? 423z ? 341m	CPNEF des régies de quartier et de territoire

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2015

Le tuax de cltocele au trite de la croniottbiun cenvntlonelnieo complémentaire est riundceot puor l'année 2016 : 0,6 % versés par les régies de puls de 10 ETP.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2015

La branhce prévoit les modalités d'allocation et de gseoitn svtauens puor la ctnioburiotn cnlneioolnvnve complémentaire :

0,4 % : développement de la fiamotn pseernloonsfile cuonntie destiné aux pans de fimooatr des régies

Les fdons isuss de la ctecolle du 0,4 % destinés aux pans de froiamotn des régies snot dédiés à la msie en plcae des bugdtes par srtrruce puor fnceainr leurs pnals de frtomaoin avec un pinpirce de solidarité enrte les régies. Aisni ceells qui ne ciutrenobnt pas (les mions de 10 ETP) ou qui ctnroinebut très femlneabnt dpessniot également de begudts plans de formation. Vingt-cinq puor cnet de la cecolte sareit anisi destinés à la muaatslutiioin prnetatem de rbutseiedrir vres les puls pettis contributeurs.

Le mdoe de cluacl saniuvt est proposé puor déterminer l'attribution d'un bdeut par structure, égal ou supérieur à 1 500 ? sloen le nveaiu de cuittboirnnon :

? bgdeut RQ = [(0,4 % × MSB) ? (frais de geotsin Uniformation)] × 75 % ;

? bdeugt miminum de 1 500 ?.

Modalités de facninmeent et de geositn puor les aocitns du bduget paln de ftmaoioirn :

? evoni d'une ddnemae de rebneorummest par les régies à l'issue de la foormrtian (pas de nécessité d'un accrod préalable) ;

? apaopiticl des tuax de psire en cahrgae d'Uniformation puor

les reunoembmserts ;

? possibilité de dadmeenr le feannncmeit des fiars de rémunération dnas la litime de son budegt et soeln les règles de gtesoin d'Uniformation ;

? efeit rétroactif au 1er jevinar 2016.

0,1 % : atncios cecoetllvis prioritaires

Ce fdnos est destiné à des anictos cielctevlos prtireiairos reonruagpt au munmiim duex salariés.

Les priorités snot les seituvas :

? atcinos petrnaetmt l'acquisition de tuot ou pratie d'une cctetaiirifon itcsirne au RCNP ;

? aontcis pmtetranet l'acquisition de tuot ou prtraie d'une crifotaiteicn de bhrnace ;

? atconis pmnarettt l'acquisition de tuot ou prtraie du solce de cnaneocinssas et de compétences psioenoneefrllss (la cionomutmiacn en français, l'utilisation des règles de bsae de cluacl et du rensnmaioet mathématique, l'utilisation des theeqicnus ulsueels de l'information et de la ciumontcomian numérique, l'aptitude à taaevrillr dnas le crdae de règles définies d'un tariavl en équipe, l'aptitude à tlviraealr en aomnotuie et à réaliser un otciejbfi individuel, la capacité d'apprendre à adnprpere tuot au lnog de la vie, la maîtrise des gseets et postures) ;

? ancotis vniast l'acquisition de tuot ou priate des coitriatifecns ou hiaabtoitanils cdpronaresnot à des compétences tansslrevars exercées en soitaitun proenslfslienoe et snotinanant une maîtrise polslnrhoesnefe sanctionnées par les cirfoicietnats ienitrcss à l'inventaire CCNP ;

? atnoics de fotioramn aynat puor ojbte de pteremrte d'acquérir une qataifouciln puls élevée ;

? aocnits de ftmoroian vnaist l'acquisition de tnhceiqueus et compétences ptermatat d'évoluer pleoneimssnfeelort ;

? aicnos de foitraomn vsaint l'acquisition de tnhceiqueus et de compétences islsenibnppdas à l'exercice de l'emploi occupé ;

? anictos de farmotion vsiant l'acquisition des consaeisnancs et des compétences iliabnssndeeps puor la vtioiaadn du cdoe de la ruote et du pemris B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières preeflnsonieoss snatuveis : nettoyage, propreté et ménage ; manetanine ; eaceps vtres ; accueil, secrétariat palvynelot et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ; médiation et lein sicoal ; aimointan ; eendcnemrat d'équipe ; retouche, couture, raassgepe ; mécanique ; enonennvreimt et développement dubrale ; développement lcoal ; ioitsenrn et amncnopmgeacet social.

Modalités de fceemnannit et de gesotin puor les aniotcs clcltieoovs peiriarrtos :

? evoni d'une ddename de fnenneaicmt préalable à Uifmoaotrnn ;

? psire en cgrhae des faits pédagogiques à hueutar de 50 ? HT par heure par psrnneoe muimxam dnas le rpsacet d'un plafond de 1 400 ? HT par an et par régie ;

? dnas la litime de ce plafond, la régie puet fraie priueslus dndeames ;

? les egteengmans srenot sviius au fil de l'eau par Uornoitmaf n qui imreonrfa la CNEPF du niveau de comtoosaminn de ce fdos ;

? psrie en crahge des faits aeenxns sloen les règles de gsioten Urtfmaonoin ;

? les frias de rémunération ne snot pas pirs en cghare par ce fdos ;

? ce fdos puet être mobilisé en coemefnancnit des diptiossfis légaux et du buedgt paln de froitoamn de la régie.

0,1 % : proraucs iluidnvieds de professionnalisation

Ce fonds est destiné à fnnciar tuot ou patire d'un pacurors iidneviudl de paiaonsilosneisrftn d'un salarié en complément des dspfiitoss légaux et du bugedt paln de fomrotian de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités snot les svnetuias :

? acntois peettramnt l'acquisition de tuot ou ptrae d'une crftticioaiein irrticse au RCNP ;

? aintcos patretnmt l'acquisition de tuot ou ptrae d'une ccairfteiotin de bcharne ;

? atocins ptartmenet l'acquisition de tuot ou ptrae du sloce de cnonaenscsais et de compétences piornslelfeeosns (la cuioamcotim en français, l'utilisation des règles de bsae de culcal et du rmaeneosint mathématique, l'utilisation des thiecnuqes uelleuss de l'information et de la couitmoincamn numérique, l'aptitude à tiaallrevr dnas le cadre de règles définies d'un tvaarl en équipe, l'aptitude à terlalavr en auioontme et à réaliser un objetcif individuel, la capacité d'apprendre à anrpeprde tuot au Inog de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;

? aintcos vsnaït l'acquisition de tuot ou partie des cfeianiotritcs ou htaibniltioas cpronaoedsrnt à des compétences

trvlesaaenrss exercées en sitioatun penflsroeolsnie et sinntaocnant une maîtrise psenliserlnoofe sanctionnées par les crnfceitatiois icnseitrs à l'inventaire CCNP ;

? atcois de frmtioan aynat puor objet de peermrtte d'acquérir une qtuaiiaifolcn puls élevée ;

? ainctos de famroiotn vsniat l'acquisition de ticeenquhs et compétences ptnraetmet d'évoluer prenselnoiefsoemnl ;

? aoiants de foairotmn vsinat l'acquisition de thuiqnecs et de compétences insseaidelbpps à l'exercice de l'emploi occupé ;

? prmies B ibdnisnelape puor l'exercice de l'emploi occupé ;

? complément de foomairtn consécutive à un parcruos epntriers dnas le cadre d'une VAE ;

? aiotcns de fomrtioan vsniat à la création d'entreprise ou la rseipre d'entreprise ;

? Bafa/Bafd ;

? firomotan d'éducateur canin ;

? ttrie EATI (encadrement thinceque des activités de l'insertion par l'activité économique et le titre ETI (encadrant tnhceuqie d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières peeoiselfrsnonls snutieavs : nettoyage, propreté et ménage ; maenitncae ; eaescps vetrs ; accueil, secrétariat peoylnlavt et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ; médiation et lein siaocl ; aniatmion ; ednmcraeet d'équipe ; retouche, couture, resgpsaae ; mécanique ; eevneirnmonnt et développement dburale ; développement lcoal ; inesoritn et acpceomgaenmt social.

Modalités de finaeechnmt et de geotsin puor les pacruos iidnuvdes de praanonitislsoonsein :

? evnoi d'une ddeame de fneniecnmat préalable à Utmainiorofn ;

? pirs en chgare des faits pédagogiques à hteaur de 50 ? HT par heure par psorene muximam dnas le rpsacet d'un panlofd de 1 400 ? ht par an et par régie ;

? dnas la ltimie de ce plafond, la régie puet faire plisreuus deanmeds ;

? les egeemangts srnoet siuvis au fil de l'eau par Unotraioimfn qui inrmrofea la CNEPF du neivau de ctonoosmamn de ce fonds ;

? pisre en caghre des frias axennes selon les règles de giteosn Uitfniaoromn ;

? les frias de rémunération ne snot pas pirs en crahge par ce fonds ;

? ce fonds puet être mobilisé en cocnmeeainnt des dtiisfosips légaux et du budget paln de famortion de la régie.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2015

Le dépôt du présent aocrd srea effectué en duex erpaeimlexs auprès de la drioctein générale du travail.

Il s'agit du 1er janvier, du ludni de Pâques, du 1er Mai, du 8 Mai, du judei de l'Ascension, du ludni de Pentecôte, du 14 Juillet, du 15 août, du 1er novembre, du 11 Nmvorebe et du 25 décembre.

Les jruos fériés luocax veinnnet s'ajouter à ces 11 jours. La cevntinoo celolvcite des régies de qtaurer et de tireortire grantiat que ces jrous fériés snot chômés et ne dnnet pas leiu à réduction de salaire.

En cas de tarvial le 1er Mai, les salariés bénéficieront de la csotmanoeipn légale afférente.

En cas de tiraavl un atrue juor férié, les salariés bénéficieront d'une mojaiortan de 20 % de luer srlaaie brut. Toutefois, si le juor férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la miotjaroan prévue à l'article 3.5. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 7 janv. 2016

Le dépôt du présent acorcd srea effectué en duex empixlreaes auprès de la doicterin générale du travail.

Avenant n 5 du 3 décembre 2015 relatif aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FANS CGT-FO ; La FNOPS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 7 janv. 2016

L'article 3.7 de la coneivnton collective, dnas sa patrie ritelvae aux juors fériés, est révisé cmmoe siut :

« Jruos fériés :

La législation en vigueur prévoit 11 jrous de fêtes légales, qui snot des jruos fériés.

Avenant n 1 du 25 mai 2016 portant modification de l'annexe IV relative au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	Le BATIMAT-TP CTFC ; La FCNB CDFT ; Le SAHUNB CFE-CGC ; La FONS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2016

La première phrase de l'article 2 est modifiée comme suit :
 « Sont bénéficiaires du présent régime ? renmembrout de fiars de sions de santé ? obligatoire, tuos les salariés reeanvlt des ? régies ? quelle que soit leur ancienneté. »
 Le reste de l'article reste inchangé.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2016

Le tableau des garanties et les grilles optiques de l'article 3.1 sont modifiés comme suit :

« Garanties sociales »

Chaque ayant droit affilié au croant bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.
 Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.
 Les remboursements sont effectués pour des frais reanalvt des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, tous plafonds compris, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveau d'indemnisation conventionné et non conventionné	
Hospitalisation médicale et chirurgie et maternité		
Frais de séjour	500 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	Médecins non adhérents au CAS : 150 % de la BR	Médecins adhérents au CAS : CAS : 170 % de la BR
Chambre particulière	50 ? par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR par jour, limité au forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 ? par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	Médecins non adhérents au CAS : 150 % de la BR	Médecins adhérents au CAS : CAS : 170 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)		
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses		
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 400 ? par année civile par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée SS		

Contraception pitressce	Crédit de 30 ? par année civile par bénéficiaire
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	200 % de la BR
Orthopédie et appareils prothèses	100 % de la BR
Définitions :	
SS : sécurité sociale ; BR : base de cotisation de la sécurité sociale ; FR : frais réels ; RSS : remboursement sécurité sociale.	

Soins et prothèses dentaires

Nature des frais	Niveau d'indemnisation conventionné et non conventionné
Dentaire remboursé SS	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlays simples, onlays	
Prothèses dentaires	200 % de la BR
Inlay croisé et inlay à cavités	
Orthodontie	
Dentaire non remboursé SS	
Prothèses dentaires (1)	Crédit de 250 ? par année civile par bénéficiaire
Implants dentaires (2)	Crédit de 250 ? par année civile par bénéficiaire
Parodontologie	Crédit de 150 ? par année civile par bénéficiaire
Définitions :	
BR : base de cotisation de la sécurité sociale.	
(1) La denture prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants : couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à teonn préfabriquées, couronnes ou dents à teonn provisoires, couronnes à montage sur empreinte ; prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ; bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à teonn préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à teonn provisoires, les pièces de bridge à remplacement partiel.	
(2) La denture temporaire non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexé (scanner, pilier, couronne).	

Équipement optique

Nature des frais	Niveau d'indemnisation conventionné et non conventionné
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du remplacement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.	
Monture adulte	RSS + crédit de 90 ?
Monture enfant (si affilié au régime cinéventuel facultatif)	RSS + crédit de 40 ?

Verres	RSS + mntoants indiqués dnas les teubalax ci-après en fiootncn des tepys de veerrs
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 100 ? par année cvlie par bénéficiaire

Lentilles refusées par la SS (y coipmrs ltnleiels jetables)	Crédit de 100 ? par année cvlie par bénéficiaire
Définitions : BR : bsa de rsormeumbnet de la sécurité slcaioe ; RSS : reoesmbunnert sécurité sociale.	

Code LPP	Unifocaux/ MULTIFOCAUX	Avec/ sans clndryie	Sphère	Montant par vrere
Grille optqie aldtue (? 18 ans)				
2203240 : vrere balnc 2287916 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	50 ?
2280660 : vrere bnlac 2282793 : vrree balnc 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrere teinté			De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	55 ?
2235776 : vrree balnc 2295896 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à + 10	55 ?
2259966 : vrree bnlac 2226412 : vrere teinté		Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	50 ?
2284527 : vrere balnc 2254868 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2212976 : vrree bnlac 2252668 : vrere teinté		Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	55 ?
2288519 : vrree bnlac 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2290396 : vrree balnc 2291183 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	De ? 4 à + 4	90 ?
2245384 : vrree bnlac 2295198 : vrere teinté			< à ? 4 ou > à + 4	90 ?
2227038 : vrree balnc 2299180 : vrere teinté		Tout cdyinrle	De ? 8 à + 8	90 ?
2202239 : vrree balnc 2252042 : vrree teinté			< à ? 8 ou > à + 8	90 ?
Grille outpique enfant < 18 ans)				
2261874 : vrree bnlac 2242457 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	30 ?
2243540 : vrree bnlac 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrree balnc 2291088 : verre teinté			De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	80 ?
2273854 : verre bnlac 2248320 : verre teinté			< à ? 10 ou > à + 10	80 ?
2200393 : verre bnlac 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	30 ?
2283953 : verre bnlac 2219381 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	80 ?
2238941 : verre bnlac 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	80 ?
2245036 : verre bnlac 2206800 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	80 ?
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De ? 4 à + 4	80 ?
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à ? 4 ou > à + 4	80 ?
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cdyinrle	De ? 8 à + 8	80 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à ? 8 ou > à + 8	80 ?

Autres genaartis

Nature des frais	Niveau d'indemnisation conventionné et non conventionné
Actes de prévention (conformément aux dssotionipis du décret n° 2005-1226 du 29 spmerbtée 2005)	
Prise en chrgae des duex atces de prévention stnvuias : ? un détartrage aunnel cpomlet sus-et sous-gingival effectué en duex séances mxuaimm ? les vcaannioicts selesu ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce geul que siot l'âge	100 % de la BR
Actes hros nemcraoutnle	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si ivnetionrten dnas le crdae de piireatcn irsinct auprès d'une acaisioston agréée)	Crédit par année civile de 60 ? par bénéficiaire

Définition :
BR : bsa de rbmreusencomt de la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2016

Le dépôt du présent acrocd srea effectué en duex elpaimerxes auprès de la drictioien générale du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent avannet modifie, à cempotr du 1er juillet 2016, le régime de bnrcbae de rmeoeerunbmst complémentaire de firas de snios de santé aifn de l'adapter aux diiipstooss rltaevis au peianr mamniil et au conrtat responsable. Il est également décidé de sprimeupr la caluse d'ancienneté de 3 mios nécessaire puor bénéficier du régime.

Avenant n° 1 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SERQ
Syndicats signataires	SNUHAB CFE-CGC FNOS CGT

Article 1er - Révision de l'annexe II
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les praeirnates sciaoux décident de réviser dnas son eesblnme l'annexe II de la cvoiteonn collective.

L'annexe II est renommée « Cltiaciosfisan et rémunération ». Le ctnenou atceul de l'annexe II est supprimé et remplacé via qtarue aneavtns :

- ? le présent annvaet rédigeant le préambule de l'annexe plus retliaf à la ccosaiaifitsin (section 1 de l'annexe II) ;
- ? l'avenant n° 2 à l'annexe II rtiaelf à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;
- ? l'avenant n° 3 à l'annexe II rltiaef à la csaule de saragdeuve (section 3 de l'annexe II) ;
- ? l'avenant n° 4 à l'annexe II riletaf à la caftslioasiicn des tuailteris d'un CQP de bcranhe (section 4 de l'annexe II).

Article 2 - Préambule de l'annexe II
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

« Préambule
Objet de l'annexe

Chaque cnnieovotn covveille et/ou arcocd collectif, diot déterminer la ctoiclaifasin des eioplms dnas la bcrhnae qu'elle recouvre, en iinnqduat les qialicnouiafts pliloonnseerfses cndserpooaertns affectées d'un cicfonieeft hiérarchie. La qciuoailaftn penooerlsifnse diot reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

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

La présente anexne détermine les grilles de ciltaisaciofsn et de rémunérations apilpelbacs dnas les régies de qeuraitr et de territoire, le comité notniaal de lsiaoin des régies de qraietur (CNLRQ) et les ataioonssics ?uvrant dnas les mêmes finalités, nommés dnas le ttexe suos le voblace ?régies?.

La grille de caitscaifilosn des régies, accompagnée des fchies niveaux, n'a pas puor but de décrire de manière détaillée le taviarl de chacun.

Ce qui est polsisbe dnas caquhe régie ne puet pas être fiat au nveaiu national. C'est pouroqui dnas cuqhae régie, il est conseillé d'établir une fchie de poste, innduaqit précisément les tâches à etefeufcr et les exigences.

Au neaviu ninaaotl il a été csoniturt un cdare général puor que ccuhan psiuse repérer où il se situe. Ce crdae peemrt également de fraie un cemansset des epmolis et d'établir un nveaiu de rémunération minimal.

Le psinnmieeonott du salarié dnas la glirle de catsacioisfiln ne puet se trardiue par une dtunimoiin du saairle réel précédemment perçu.

Salariés concernés

La gllrie de ciaoisstftfcian cceronne tuos les salariés des régies. »

Article 3 - Section 1 de l'annexe II
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

« Soecitn 1
Classification

La présente sicoten cmreopnd :

- ? la grille de csiicofslatian ;
- ? des fchies nuiveax ;
- ? une elcotiaipxn de l'utilisation de la grille et des fhices nueaix ;
- ? l'évolution plsfonerlsneioe des salariés ;
- ? les vieos de recours.

Article 1er
Grille de classification

Catégorie	Niveau et échelon	Secteurs d'emploi		
		Production	Administration	Lien social/insertion/médiation
Ouvriers et employés	1 A et B	Opérateur(trice) de quartier (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second ?uvre Polyvalent	Agent(e) administratif	Agent (e) de proximité (*) Anget d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	1 C et D	Opérateur(trice) de qaeiturr qualifié(e) (*) Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second ?uvre Polyvalent	Agent(e) aiisrntaditmf qualifié(e) ou confirmé(e)	Agent(e) de proximité (*) Aengt de svrieecs à la personne Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	2	Opérateur(trice) de qurietar relpobansse de chantiers/chef(fe) d'équipe	Assistant(e) administratif Aide comptable	Agent(e) de proximité qualifié(e) ou confirmé(e) (*) Animateur Médiateur Agent d'accueil Agent de sricvees à la personne
	3	Responsable de chantiers Responsable de projet(s) Encadrant(e) ticuhqnee et pédagogique	Assistant(e) ardmaititnsif qualifié(e) Secrétaire comptable Comptable	Responsable de sricvees de proximité Conseiller(ère) en inetorisn socioprofessionnelle/accompagnateur(trice) en irenstoin socioprofessionnelle Responsable de projet(s)

Agents de maîtrise ou cadres	4	Coordonnateur(trice) technique et pédagogique	Assistant(e) de direction Comptable qualifié(e) Responsable ressources humaines	Coordonnateur(trice) socio et/ou professionnel Coordonnateur(trice) de projet(s)
Cadres	5 A et B	Directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) débutant(e) Directeur(trice) de pôle Responsable administratif et financier Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du comité national de loisir des régies de quartier		
	5 C et D	Directeur (trice) Adjoint(e) au-à la délégué(-e) général(-e) du comité national de loisir des régies de quartier		
	6 A et B	Responsable de la délégation générale du comité national de loisir des régies de quartier		
(*) Liste non exhaustive.				

Article 2

Fiches niveaux
Niveau 1

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions
Niveau 1 A et B	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fixées : 1. ?L'objet du travail ; 2. ?Les moyens ; 3. ?Le mode opératoire ; 4. ?Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. ?L'ordre de succession des tâches.	Limitée à des vérifications simples et au respect des consignes de sécurité	Pas d'expérience. Pas de niveau requis.	Réalisation de tâches élémentaires.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions
Niveau 1 C et D	Travail qualifié.	Reçoit les consignes fixées : 1. ?L'objet du travail ; 2. ?Les moyens ; 3. ?Le mode opératoire ; Autonomie pour : 4. ?Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. ?L'ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Réalisation de l'ensemble des opérations du métier.

Niveau 2

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation de base	Missions

Niveau 2	Exécution d'un travail qualifié avec une équipe. Travaille avec les opérateurs de niveau 1. Travail manuel dominant.	Reçoit les instructions fixées : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; Autonomie pour : 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Européen nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filière professionnelle : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de chantiers avec des opérateurs de niveau 1. Filière assistive : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux assignés ou confiés selon les procédures établies. Filière sociale/insertion/médiation : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.
----------	--	--	---	--	---

Niveau 3

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations. Elabore et participe à la révision des procédures.	Reçoit les instructions fixées : 1. L'objet du travail ; 2. Les moyens ; Autonomie sur : 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité et de sécurité ; 5. L'ordre de succession des tâches.	Organisation et coordination des tâches à accomplir. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Filière professionnelle : ?Responsable de chantiers? et ?responsable de projet(s)? Niveau V Européen nationale, ?Encadrant(e) technique et pédagogique? Niveau IV Européen nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filières professionnelle et assistive : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à gérer personnellement une équipe.
				Filière professionnelle : Niveau IV Européen nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	
				Filière sociale/insertion/médiation : ?Responsable de service de proximité? et ?responsable de projet(s)? Niveau IV Européen nationale, ?CIP/ASP? Niveau III Européen nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filière sociale/insertion/médiation : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à animer personnellement une équipe.

Niveau 4

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
--------	-------------------------	-----------------------------------	----------------	---	----------

Niveau 4	Conduit des pjeors tqnuiceehs ou de lein siocal ou d'accompagnement socioprofessionnels. Anime des équipes. Peut élaborer et réviser des procédures.	Sous le contrôle de la direction, aapdte les mnyoes appropriés, au paln hiaumn et technique, puor gtriaanr la bonne mhrcae des projets.	Responsable de son seucter d'activité. Choix des méthodes et des mynoes en vue des résultats à atteindre. Initiative dnas la rechrehce de l'utilisation rnanetlloie des meonys mis à disposition. Respecte et fiat rceetepesr les cosgenins de sécurité.	Niveau III Eaiodtucn nationale, ou naeivu équivalent ou compétence équivalente.	Sous le contrôle de la direction, goeitsn de son steeucl d'activité. Dirige le pnoenesrl affecté à son service, dnot il (elle) puet aivor la responsabilité hiérarchique, et corodnone totue l'activité en lein aevc les aertus services.
----------	--	---	--	---	---

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

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et foomatrn pslefoisnelnre de base	Missions
Niveau 5 A et B	Assure la réalisation des oijfctbes qui lui snot confiés. Propose des ojeitfcbes et les myneos à mtetre en ?uvre.	Large aiomunote de jeunmegt et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats. Respecte et fiat rseepter les csneigos de sécurité.	Niveau III Ecatdouin nationale, ou neaviu équivalent ou compétence équivalente.	Dans le crdae déterminé aevc la direction, arssue la goiestn et l'animation de son seucter et développe des projets. Dirige le pneornesl affecté à son service, dnot il (elle) puet avoir la responsabilité hiérarchique, et cdonoonre tuote l'activité en lein aevc les aeurts services. Peut être amené à gérer un budget.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et frmiaoton prnefsneilloose de base	Missions
Niveau 5 C et D	Assure la réalisation des ofcjetbis qui lui snot confiés. Propose des oftecjibs et des myenos à mrette en ?uvre dnas le cdrae des oirnnoitaets définies.	Très lrange aumtonioe de juegmnet et d'initiative.	Très lrange responsabilité de gestion. Respecte et fiat rpsceteer les cigsennoos de sécurité.	Niveau I Educaoitn nationale Pour tuos les peotss : ou nevaiu équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nutrae de ses msisnois snot précisées dnas une délégation écrite du (de la) président(e) du cenosil d'administration, dnas le cdrae du pjoret de la structure.

Niveau 5 ? CRNLQ ?Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ? et neivau 6

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et fomatorin plnsnfsioeoele de base	Missions
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des ojcitefbs qui lui snot confiés. Propose des ocjfebits et les moyens à mttere en ?uvre.	Large anotmouie de jgmeenut et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fiat rptceseer les cnsinegos de sécurité.	Niveau III Eiaodtucn nationale, ou neaviu équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cdrae déterminé aevc la délégation générale, aursse la gietson et l'animation de son suecter et développe des projets.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et fomritoan plnfsonirelesoe de base	Missions
--------	-------------------------	-----------------------------------	----------------	---	----------

Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des fonctions définies par le conseil d'administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau I Étudocial nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité.
----------	--	--	---------------------------------------	--	--

Article 3

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

Utilisation de la grille

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

Premier repère : la catégorie

La catégorie est une indication de la place occupée dans l'entreprise, au niveau des responsabilités et de la qualification :
 ? les ouvriers et les employés : cette catégorie correspond à des emplois d'exécution ;
 ? les agents de maîtrise : cette catégorie correspond à des emplois nécessitant un certain degré de maîtrise, un savoir-faire spécifique, un degré d'autonomie supérieur à celui d'un employé. Les agents de maîtrise peuvent être amenés à manager des équipes ;
 ? les cadres.

Deuxième repère : l'emploi

L'appellation de l'emploi donnée à tous les régimes permet la mobilité d'une région à l'autre et donne une première indication des fonctions concernées.

Troisième repère : le niveau

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

Quatrième repère : les échelons

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

A chaque échelon correspond un salaire minimum, c'est-à-dire le salaire brut (avant déduction des cotisations sociales des salariés) garanti au titulaire de l'emploi quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

Cinquième repère : la technicité et l'expertise

Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi. Pour trouver une définition plus large de l'emploi, il faut se référer au neuvième repère : missions.

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

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

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

Septième repère : la responsabilité

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

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

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

Ce critère indique le niveau de diplôme ou d'expérience requis pour occuper le poste.

Neuvième repère : les missions

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

Lexique de la classification

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

Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent les différentes opérations (voir annexe opérationnelle).
-----------------------	---

Voie de recours interne

En cas de contestation par un salarié de son classement dans la grille de classification, celui-ci peut demander à l'employeur un examen de sa situation.
 Dans un délai d'un mois, l'employeur fera connaître sa décision au salarié sous d'un entretien préalable sur son travail et rémunéré comme tel.
 Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la Régie, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions, ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative dûment mandaté à cet effet.

Article 4

Evolution possible des salariés

Entretien annuel individuel

Chaque année, un entretien individuel sera réalisé suivant la forme adéquate à chaque Régie (par un supérieur hiérarchique ou par la direction).
 L'entretien a pour objet l'examen de la situation du salarié ainsi que de l'évolution de ses tâches et des caractéristiques de son emploi (responsabilité, autonomie, formation professionnelle), pour aboutir à une proposition d'emploi ou d'échelon.
 L'entretien doit permettre de faire le point sur les acquis professionnels et les possibilités d'évolution et de formation.
 Il n'a cependant pas vocation à remplacer l'entretien professionnel prévu dans le cadre de la formation professionnelle continue, organisé selon les dispositions légales. Ces deux types d'entretiens doivent se compléter.
 Dans le cas où aucune évolution ne s'avérerait possible, il doit être indiqué les raisons.

Critères d'évolution

Le passage d'un échelon à un autre au sein d'un niveau correspond à la promotion dans l'emploi.
 Pour cela, il est nécessaire de remplir les critères suivants :
 ? de l'expérience de plus en plus grande du salarié dans son emploi ;
 ? de sa capacité d'adaptation au poste ;
 ? de l'évolution de son autonomie et de sa prise de responsabilité ;
 ? d'une formation individuelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi ;
 ? de son implication en vue de l'amélioration du poste (prise d'initiative et frappe de proposition, proposition professionnelle?) ;
 ? des échanges lors de l'entretien annuel ;
 ? de son implication dans le projet Régie.
 Ces critères ne sont pas listés par ordre d'importance et ne sont pas cumulatifs.

Article 5

Voies de recours

Avenant n° 2 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SERQ
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC SNUHAB CFE-CGC FNOS CGT

Article 1er - Révision de l'annexe II
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les partenaires sociaux décident de réviser dans son ensemble l'annexe II de la convention collective.
 Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé par le contenu suivant :
 ? l'avenant n° 1 à l'annexe II relatif au préambule et à la classification (section 1 de l'annexe II) ;

Voie de recours au niveau de la branche

Dans le cas où un désaccord persistait sur l'application de la grille de classification, ou qu'il naîtrait un différend sur l'interprétation de certaines de ses dispositions, il pourra être fait appel à la commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation, constituée en commission d'interprétation.
 La commission peut être saisie selon les modalités prévues à l'article 6.4 de la convention nationale.
 Les décisions de cette commission sont définitives de droit, sous réserve de la voie légale de recours devant les juridictions compétentes. »

Article 4 - Mise en œuvre de la section 1
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

La révision de la grille de classification et des fiches descriptives des salariés, l'employeur devra étudier individuellement le cas de chaque salarié, en respectant le principe d'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme.
 Pour ce faire, l'employeur procédera notamment à un entretien de présentation avec chaque salarié (entretien individuel de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel).
 Les instances représentatives du personnel devront être associées à cette vérification.
 L'éventuel réajustement du salaire dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.
 En cas de réajustement et/ou de modification de la rémunération, un avenant au contrat de travail devra être conclu avec le (la) salarié(e).

Article 5
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée.
 Il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

? le présent avenant relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;
 ? l'avenant n° 3 à l'annexe II relatif à la clause de solidarité (section 3 de l'annexe II) ;
 ? l'avenant n° 4 à l'annexe II relatif à la classification des salariés d'un CQP de bâtiment (section 4 de l'annexe II).

Article 2
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Section 2 de l'annexe II
 « Partie 2
 Rémunération
 Article 1er
 Grille de rémunération

Niveau	Échelon	Coefficient
1	A	160 (ou Simc si plus avantageux)
	B	170
1	C	180
	D	190

2	A	190
	B	195
	C	200
3	A	200
	B	210
	C	220
4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250
5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
6	A	400
	B	420

Article 2
Positionnement dans la grille de rémunération

Le positionnement des salariés dans la grille de rémunération découle de leur classification, selon les critères définis à la section 1.

La grille fixe des paliers pour chaque niveau et échelon de classification.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés. Il veille à respecter au respect de l'égalité femme-homme.

Article 3
Valeur du point

Le salaire mensuel de base est égal au coefficient multiplié par une valeur de point.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation au moins une fois par an en vue de négocier la valeur du point.

Niveau 2		Niveau 3	
Echelon actuel	Nouvel échelon	Echelon actuel	Nouvel échelon
2A	2A	3A	3A
2B	2A	3B	3A
2C	2B	3C	3B
2D	2C	3D	3C

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au terme de deux années plurielles d'application de la nouvelle grille de rémunération afin d'en faire le bilan et de définir les éventuelles adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Avenant n° 3 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SERQ
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC SNUHAB CFE-CGC FNOS CGT

Article 1er - Révision de l'annexe II
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Article 4
Voies de recours

Les voies de recours concernent l'application de la grille de rémunération et notamment à ce qui concerne l'application de la grille de classification. »

Article 3 - Mise en œuvre de la section 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Principes généraux

La révision de la grille de rémunération pourra avoir un impact sur la rémunération actuelle des salariés, l'employeur devra étudier le cas de chaque salarié, en vue de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme.

Les instances représentatives du personnel doivent être associées à cette vérification.

L'éventuelle rétrogradation du salarié dans la grille de rémunération ne peut se faire par une dérogation du salaire réel précédemment perçu.

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

Valeur du point

À titre indicatif, la valeur du point au jour de la signature de l'avenant est de 9,16 ?.

Cette valeur est susceptible d'une évolution annuelle.

Salariés des niveaux 2 et 3

Il existe désormais 3 échelons aux niveaux 2 et 3 de la grille de rémunération, et non plus 4.

Pour les salariés classés aux niveaux 2 et 3, la passation à la nouvelle grille de rémunération s'effectue de la manière suivante :

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

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

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

Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé par quatre annexes :

? l'avenant n° 1 à l'annexe II relatif au préambule et à la classification (section 1 de l'annexe II) ;

? l'avenant n° 2 à l'annexe II relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;

? le présent avenant relatif à la cause de sergavage (section 3 de l'annexe II) ;

? l'avenant n° 4 à l'annexe II relatif à la classification des différents d'un CQP de bahcre (section 4 de l'annexe II).

« Section 3
Clause de sauvegarde

Chaque salarié(e) doit pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle.

Celle-ci peut prendre plusieurs formes, notamment :

? le suivi d'une formation préparant un contrat d'emploi ;

? une promotion interne de classification (de grade et/ou d'échelon et/ou de niveau).

Un(e) salarié(e) classé(e) aux niveaux 1 à 4 qui ne bénéficie pas de ces deux types d'évolution ne peut pas être attribué, dans certains cas, des points supplémentaires appelés "points de sauvegarde".

Modalités d'attribution des "points de sauvegarde"

Situation 1 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, dans les deux ans de présence effective ou assimilée comme telle suivant son embauche, d'une formation préparant un contrat d'emploi et d'autant la possibilité de préparer et de réussir le contrat avec la région : attribution de 3 points supplémentaires de sauvegarde (3 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la proposition.

Situation 2 :

Salarié(e) ayant validé une formation certifiante ou diplômante en vue de préparer un contrat d'emploi, inscrit sur le plan de formation de la région, sans avoir bénéficié d'une promotion interne de classification : si dans les 3 ans suivant la validation de la formation, le (la) salarié(e) est promu(e) au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui est attribué 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points x valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la proposition.

Situation 3 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, pendant quatre années consécutives (présence effective ou assimilée comme telle), ni d'une promotion écrite de formation, ni d'une promotion de

classification : attribution de 10 points supplémentaires de sauvegarde (10 points x valeur du point).

Situation 4 :

Salarié(e) arrivé à l'échelon maximum de son niveau, n'ayant bénéficié ni d'une promotion écrite de formation, ni d'une promotion interne de classification depuis 5 ans : attribution de 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points x valeur du point).

Un(e) salarié(e) ne pourra pas cumuler les points afférents aux situations 1 à 3, mais bénéficiera du nombre de points le plus élevé.

Le passage à l'échelon supérieur fait perdre l'attribution des points de sauvegarde acquis.

Toutefois dans le cas où le nombre de points du nouveau coefficient est inférieur au nombre de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde), le (la) salarié(e) ne pourra que partiellement ses points de sauvegarde afin de ne pas voir sa rémunération diminuer.

Les points restants sont perdus dès que le coefficient augmente le nombre de points de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde).

Modalités de paiement

Les points de sauvegarde sont octroyés le mois civil suivant la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies. Ils sont versés sur une ligne d'imputation du budget de paie. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

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

Article 1er

Titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité"

Avenant n° 4 du 17 octobre 2016 relatif à la révision de l'annexe II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SERQ
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC SNUHAB CFE-CGC FNOS CGT

Article 1er - Révision de l'annexe II

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé par quatre annexes :

? l'avenant n° 1 à l'annexe II relatif au préambule et à la classification (section 1 de l'annexe II) ;

? l'avenant n° 2 à l'annexe II relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;

? l'avenant n° 3 à l'annexe II relatif à la classification de sauvegarde (section 3 de l'annexe II) ;

? le présent avenant relatif à la classification des titulaires d'un CQP de branche (section 4 de l'annexe II).

Article 2 - Section 4 de l'annexe II

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

« Section 4

Classification des titulaires d'un CQP de branche

Classification	Prérogatives
Le (la) titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité" est classé(e) au minimum au niveau 1 échelon C, en tant qu'opérateur (trice) de quatrièmement qualifié(e).	Le (la) titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité" réalise les activités suivantes : ? organisation de son travail ; ? ; réalisation d'une prestation de nettoyage dans le respect des techniques adaptées ; ? ; relation avec l'habitant, l'utilisateur, le client sur le lieu de déroulement de la prestation ; ? prévention des risques et sécurité sur son poste ; ? ; acquisition des compétences nécessaires à l'évolution professionnelle ; ? collaboration avec les autres membres de l'équipe.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant n° 4 du 14 novembre 2017 à l'accord du 13 février 2015 sur les orientations suite à la réforme de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SERQ
Syndicats signataires	CFDT cctunstiron bois FNPOS CGT PSE CFTC

Article 1er - Professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2017

La barchne meitnait le taux de pise en cgrhae foairfiate de 12 % de l'heure alcpplbaie à tutoes les périodes de ptoieisafosnoanln individuelles, y cmpiors les eilmops d'avenir éligibles.

Le taux de pise en chgare des périodes de pstoneailosnafissrion au bénéfice d'un groupe de puls de 9 salariés à une même période de peisaorioafinostsnln est de 9,15 % de l'heure.

Article 2 - Contribution conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2017

Le taux de cttlceoe au tirt de la cotbitiornun cnlnotovlieene complémentaire est roendicut pour l'année 2017 : 0,6 % versé par les régies de puls de 10 ETP.
La barchne prévoit les modalités d'allocation et de gietosn staivenus pour la cfortitiunon cenennlvtonioe complémentaire :

« Modalités d'allocation et de gsotein de la cotbruinon conventionnelle

La bnarhce prévoit les modalités d'allocation et de giesotn sntavieus pour la ctootinbuirn cenoleotlnnvine complémentaire.

0,4 % : développement de la fotramion pfosoleinlnsree coinntue destiné aux pnlas de foaiatrmn des régies

Les fndos issus de la clcetloe du 0,4 % destinés aux pnlas de fotmaior des régies snot dédiés à la msie en pclae des bgudtes par strctruue pour fcainner luers pnlas de foarmotin aevc un pciiprne de solidarité etrne les régies. Ainsi cleels qui ne cerninubtot pas (les ? de 10 ETP) ou qui cntinbuoret très feelibmnat denssopit également de bgudtes plans de formation. 25 % de la clcotele saiert ansii destinés à la maasulituoitn penmatreit de rtdieisuerbr vres les puls pittes contributeurs.

Le mdoe de cclual snviaut est proposé pour déterminer l'attribution d'un bgedut par structure, égal ou supérieur à 1 ? 500 ? sloen le nvaieu de cntoruiobin :

? ? bdeut RQ = [(0,4 % × MSB) ? (frais de gseotin Uniformation)] × 75 % ;

? ? bgedut miniumm de 1 ? 500 ?.

Modalités de fmnaenict et de gteiosn pour les anotics du buegd paln de foatomrin :

? ? eonvi d'une dndemae de rnmeorsbueemt par les régies à l'issue de la friomotan (pas de nécessité d'un acocrd préalable) ;

? ? aaptiilcopn des taux de psrie en cgarhe d'Uniformation pour les rebutmenoresms ;

? ? possibilité de damneedr le fmcenanneit des frias de rémunération dnas la lmtiie de son bdeugt et sloen les règles de gistoen d'Uniformation ;

? ? eefft rétroactif au 1er jveinar 2018.

0,1 % : acontis civtocelles prioritaires

Ce fdons est destiné à des anotics cieiecvtllos piraiortreis rpnagreuot au mniiumm 2 salariés.

Les priorités snot les sineutavs :

? ? aotcnis pmettnraet l'acquisition de tuot ou pirate d'une cftioeatircn itscirne au RCNP ;

? ? aticnos ptmnaetert l'acquisition de tuot ou patire d'une cieaeotrictn de bchanre ;

pour une durée indéterminée.

Il s'ra déposé, par la piarte la puls diligente, en 2 emlirepexas auprès de la dorietcni générale du travail.

? ? aocntis paertmtnet l'acquisition de tuot ou pirate du sloce de coneancsnsias et de compétences plelernfeiosnos (la cioicmoaumtnn en français, l'utilisation des règles de bsae de caull et du ranmnoiseet mathématique, l'utilisation des theicquens useuels de l'information et de la cioctuoamoinmn numérique, l'aptitude à taelrvilar dnas le cdrae de règles définies d'un tarvail en équipe, l'aptitude à tvraeillar en anmtiooue et à réaliser un oebijtcf individuel, la capacité d'apprendre à arredppne tuot au lnog de la vie, la maîtrise des getses et postures) ;

? ? atnocis vsanit l'acquisition de tuot ou priate des cratficioenits ou hliaoitbtinas csnnnoerpoardt à des compétences trvsenarlesas exercées en stotiauin pleinfolesrne et saantcionntt une maîtrise pseoolrlefnisne sanctionnées par les cnoftrtiiceias irnitsecs à l'inventaire CCNP ;

? ? aoinctis de fiormtoan aynat pour ojebt de perrtmtee d'acquérir une qafiiuoctialn puls élevée ;

? ? aictons de footimran vsinat l'acquisition de tcieequhns et compétences pettmrnaet d'évoluer pemoeoneilnssrlfnet ;

? ? acitons de ftmiaroon vsaint l'acquisition de tineequhucs et de compétences isnleepsdinbas à l'exercice de l'emploi occupé ;

? ? aiotncs de foratomin vsnait l'acquisition des cosasinneans et des compétences ilpeenissnabds pour la vitaadoin du cdoe de la rutoe et du pimres B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières piolefernssoelns snaievtus : nettoyage, propreté et ménage ; mieannnatce ; esacpes vters ; accueil, secrétariat plvoenyalt et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ; médiation et lein saciol ; aitmiaonn ; eeadmnrct d'équipe ; retouche, couture, rspaaegse ; mécanique ; eeninmnevnot et développement dlurbae ; développement lcoal ; iinetson et apcnmaeenmcoct social.

Modalités de feicnnenam et de getosin pour les aicntos ceoeitvclls poiriraerts :

? ? enovi d'une daemnde de fenemnicat préalable à Urmfontoain ;

? ? psrie en chgare des fiars pédagogiques à huetaur de 50 ? HT/ heure/ pesnnore mxamuim dnas le rspectet d'un palnofd de 1 ? 400 ? HT par an et par régie ;

? ? dnas la ltimie de ce plafond, la régie puet fiare puleisrus dnmedaes ;

? ? les enmeeggtns seornt sivius au fil de l'eau par Uinfortioman qui ieonfrma la CEPNF du niveau de ciaoomtmsn de ce fndos ;

? ? psrie en caghre des fiars aexenns sloen les règles de gestoin Umitionfoarn ;

? ? les firas de rémunération ne snot pas pirs en cghare par ce fndos ;

? ? ce fdons puet être mobilisé en cnefaoceimnt des dfsiioitsps légaux et du bgedut paln de foiomatn de la régie.

0,1 % : porcuras iulvidnieds de professionnalisation

Ce fdons est destiné à fannicer tuot ou pratie d'un pcoruars iieudidvnl de posnialfeiorsotnian d'un salarié en complément des dsioisipfts légaux et du bduget paln de fmooirtan de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités snot les seinuats :

? ? atincos pmnrteatet l'acquisition de tuot ou patrie d'une cfticirtaeon irncstie au RCNP ;

? ? aocitns pntamertet l'acquisition de tuot ou ptiare d'une citirftcaoein de brhcnac ;

? ? aintocs peaemtnrt l'acquisition de tuot ou ptaire du socle de caocnsaisenns et de compétences porssnelfienoles (la ciutnomoacimn en français, l'utilisation des règles de bsae de clual et du riaeemsnonnt mathématique, l'utilisation des tcqinuehes ulsleues de l'information et de la cioocuitmann numérique, l'aptitude à trliaelavr dnas le cdare de règles définies d'un taviarl en équipe, l'aptitude à tiaalvrlr en aioutonne et à réaliser un octbijef individuel, la capacité d'apprendre à adnepprre tuot au lnog de la vie, la maîtrise des geets et postures) ;

? ? aniotcs vnaist l'acquisition de tuot ou patrie des ctianificeros ou hbioiatatnlis coodnasneprrt à des compétences tenvreaslasrs exercées en sutiaoin plrlseisenenofoe et snnatciannott une maîtrise pniesllferonose sanctionnées par les ciatiifrtconcs istecrnis à l'inventaire CCNP ;

? ? aticnos de fiortoman aaynt pour oejbt de pertmtee d'acquérir une qaliatfcoiun puls élevée ;

? ? aticnos de fmaioortn vsinat l'acquisition de tcheiuqns et compétences peearntmtt d'évoluer penllerefienosmonst ;

?? actnios de ftoaimorn vaisnt l'acquisition de tqneeuilhcs et de compétnecs iibdsleanpnss à l'exercice de l'emploi occupé ;
 ?? pmeris B isdpelbnnsaie puor l'exercice de l'emploi occupé ;
 ?? complément de fitmoroan consécutif à un pourcars enipertrrs dnas le crade d'une VAE ;
 ?? aicotns de forimaton vinast à la création d'entreprise ou la riperse d'entreprise ;
 ?? BAFA/ BFAD ;
 ?? frtiomoan d'éducateur cnian ;
 ?? trtie EATI (encadrement thenuqice des activités de l'insertion par l'activité économique) et le trtie ETI (encadrant tuiqcnhee d'insertion).
 Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières pliefosrenneolss stivaneus : nettoyage, propreté et ménage ; minenanctae ; esaecps vrtes ; accueil, secrétariat pnvyaeollt et comptabilité ; bâtiment (second ?uvre et maintenance) ; médiation et lein socail ; aotimnian ; eaedcnenrmt d'équipe ; retouche, couture, rssgpaee ; mécanique ; enmvnironenet et développement drbuale ; développement local ; ieoistnrrn et anacmogcpnemet social.
 Modalités de fceieanmnnt et de goestin puor les poruacrs iindvleuds de pouaensifoitisolann :

Avenant du 7 mars 2018 modifiant des dispositions de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	FNAS CGT-FO ; FNOS CGT,

Article 1er - Modification de l'article 2.1, alinéa 7, concernant la section syndicale
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

« Cuqahc sncidayt de salariés puet décider de cnttuoisier au sien de la stururcte une soiectn sadinlyce conformément au suiel fixé par la loi, à saiovr à piatr de duex salariés, et, ce aifn d'assurer la représentation des intérêts matériels et moarux des salariés ».

Article 2 - Modification de l'article 2.2.a relatif aux heures de délégation du délégué syndical
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Dans les « Régies », cqhaue sdcnaiyt représentatif puet désigner un délégué sidnacyl dès lros qu'il y a puls de 10 salariés.

Les heeurs prseis puor l'exercice des mndaats sniciayudx snot considérées cmmeoe tmpes de traiaavl dnas la limtie du crédit d'heures sous-mentionné.

Dans les « Régies » de minos de 50 salariés, le délégué sndcayil disopse d'un tmepe nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce tmepe est déterminé par rpraport au nrombe de salariés de cuahqe srucrtue :
 ? de 10 à 15 salariés : 40 hreues par an ;
 ? de 16 à 30 salariés : 50 hreues par an ;
 ? de 31 à 49 salariés : 120 hreues par an.

Pour les « Régies » opuacnct de 50 à 150 salariés, le tmepe dnou dopsise le délégué sniadycl est calculé cpotme tneu de l'effectif des salariés de la sutururcte concernée :
 ? de 50 à 150 salariés : 144 hereus par an ;
 ? de 151 à 499 salariés : 216 hreues par an.

Calcul de l'effectif puor l'application des atlecris afférents au dorit sidcynal et aux délégués siyadcnuux :

Dans le cadre de luer spécificité, les régies de quieratr ou aoiscoitnass eolenimpt des salariés à temps preital et des salariés à temps complet.

Le cualcl de l'effectif se fiat sur la bsae du nbmroe de cartntos de travail, et qelule que snot la ntarue des cnttaros et quelle que snot luer durée, réalisée sur l'année cvliie précédente.

Le point 2.2. b rltaeif aux « Représentants de Sieoncts sianlyedcs

?? enovi d'une danemde de feiaenmnct préalable à Uanioomirftn ;
 ?? prsie en cgarhe des fairs pédagogiques à heatuur de 50 ? HT/ heure/ pensrnoe mxuiamm dnas le repscet d'un poalfnd de 1 ? 400 ? HT par an et par régie ;
 ?? dnas la limtie de ce plafond, la régie puet faire plruuesis damednes ;
 ?? les enmggeatens sronet svuuis au fil de l'eau par Uiomroafitnn qui irmnefora la CPNEF du nievau de casoiomnmotn de ce fndos ;
 ?? pirse en crhage des firas aenexns solen les règles de goitesn Uonrtmfoian ;
 ?? les frais de rémunération ne snot pas pirs en cahрге par ce fndos ;
 ?? ce fonds puet être mobilisé en cafeinocmennt des dopiistifs légaux et du budget paln de ftomaoinr de la régie.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2017

Le présent anvnaet srea déposé, par la patrie la puls diligente, en duex eiaxeelrmps auprès de la docreitin générale du travail.

» retse inchangé.

Article 3 - Modification de l'article 2.6 relatif aux absences pour des raisons médicales et aux points concernant « les visites d'embauche/examens périodiques » et « au temps payé. »
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Visite de prévention et d'information :
 « La cnovnioetn coltelivce naaniolte des régies de quiretar préconise que cqauhe salarié pisuse firae l'objet d'un eexamn médical dnas un délai d'un mios à cptmeor de l'embauche ».
 « En outre, tuot salarié puet bénéficier d'un emexan médical à la ddamene de l'employeur ou à sa demande. »

Temps payé :
 « le tpeps nécessaire, aux exmneas médicaux y comirps les exmanes complémentaires à la dadmnee du médecin du travail, est pirs sur les hreues de trivaal des salariés et snas qu'aucune rnutee de saalrie ne pusise être effectuée, snot rémunéré cmmeoe du temps de taviral nmoarl dnas les cas où ces eemnxas ne piarenruot aiovrv leiu pdneant les heeurs de travail.
 Les firas de trnposit afférents à ces eenamxs médicaux snot pirs en crghae par cuqahc scuutrtre concernée.
 Les enexmas réalisés dnas le cdrae d'un accdient du tivaval ou de la mildaae ploseneniifrsroe snot régis par les dspioonotsis légales ».

Les aeturs dsionstopiis de l'article 2.6 deuernmet inchangées.

Article 4 - Modification de l'article 3.1 « Embauche » relatif à « la référence de l'accord collectif national »
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le catornt de taarivl précise :

« La référence à la connoitevn ctvoctiele de la bhrncae des régies de qiturear dnou un epxaerlmie est mis à disposition, aevc une information, des salariés anisi que tuot aroccd d'entreprise éventuellement négocié dnas la stururcte ».

Les aertus dntopiiisoss de l'article 3.1 dueenmret inchangées.

Article 5 - Modification de l'article 3.3 relatif à la période d'essai
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

« La période d'essai est fixée cmome siut :

Pour les ctantors à durée indéterminée :
 ? naeivu I à neivau III : 1 mios ;
 ? nvaieu IV : 2 mios ;
 ? nievau V et VI : 4 mios ;
 ? la période d'essai n'est pas rveoealulbne ».

Les aertus dsiiotnsposis de l'article rtseent inchangées.

Article 6 - Modification de l'article 3.7 relatif à la condition d'ancienneté pour les congés payés

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Chaque salarié acuirqet 2,5 jorus oaeubruls de congés payés par mios de tavairl eecffitf cehz le même employeur, qleus que snoiet son crtaont de travail, son tpmes de tiraval et son ancienneté.

Article 7 - Modification de l'article 3.7 relatif aux congés pour enfant malade

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

« Sur présentation du ctficiraet médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dnas la ltmie de 5 jruos par année civile, aux mères ou pères de fmlliae puor soegnir un ennaft mldae jusqu'à 16 ans révolus ».

Les aurtes disiptiosos rsentet inchangées.

Article 8 - Modification de l'article 3.7 relatif aux événements exceptionnels

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

« Il est accordé aux salariés, sur caoioncvtn offeliilce ou sur présentation d'un justificatif, 2 juros rémunérés par année ciilve puor des ftais ratlefis à des démarches atimnaeirsitvds et/ ou jruiueuds ».

« Tuot salarié, snas ciotdonin d'ancienneté, bénéficie sur jiticosiutafn d'une aootustaiin d'absence rémunérée, d'une journée par an, puor déménagement. La damnade devra être formulée une sanemie anvat l'événement ».

Les aurtes dipioinotsss retnset inchangées.

Article 9 - Modification de l'article 3.7 relatif aux congés pour événements familiaux

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

« Tuot salarié, snas citiodnon d'ancienneté, bénéficie sur jtsciiptoaiun d'une aotaoriitun d'absence :

- ? maiarge ou Pcas du salarié : 7 jorus cdarelnaeis ;
- ? maragie ou Pcas d'un ennaft : 2 jrous ouvrés ;
- ? nsiaansce ou atdpioon d'un enfant : 4 juros ouvrés ;
- ? décès du concubin, du coionjnt ou du ptaraniere lié par un Pcas : 4 jorus ouvrés ;
- ? décès d'un ennfat : 5 jrous ouvrés ;
- ? décès de la mère : 3 jrous ouvrés ;
- ? décès du père : 3 jrous ouvrés ;
- ? svurneue d'un hndaacip d'un enfnat : 2 jrous ouvrés ;
- ? décès de la s?ur : 3 juros ouvrés ;
- ? décès du frère : 3 jruos ouvrés ;
- ? décès de la belle-mère : 3 jruos ouvrés ;
- ? décès du beau-père : 3 jrous ouvrés. »

Les aeutrs dsnitpiois de cet arctile rneestt inchangées.

Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Révision :

La révision est une procédure ptaetenrmt la mcfiitodaoin de tuot ou prtaie de l'avenant ceninonvntoel présent.

La révision se fiat à la denamde d'une priate signataire. Elle est notifiée et explicitée par son aeuteur aux ateurs sigaeirtnas et aux

Accord du 5 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence OPCO

Signataires	
Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	FNAS FO ; FNPOS CGT ; PSE CFTC,

Article 1er - Désignation de l'OPCO de la cohésion sociale

osiaatgrnonis syecidlans représentatives de la cnentvoion civlltocee nationale, par ltree recommandée aevc aivs de réception et accompagnée d'un pejort d'avenant.

Le présent avannet ne prroua être révisé qu'après un préavis de 3 mois.

La révision du présent arcocd cioellctf ne purora pas être sollicitée par l'une des piretas siagntireas aavnt un délai de 6 mios à cempotr de son dépôt.

Les doitoisnipss du présent acorcd resornett alceplbaips jusqu'à la stiaurnge d'un nouvevl accord.

Dénonciation :

L'accord cielclotf puet être dénoncé par totue pratie contractante. La dénonciation diot être notifiée et explicitée par son auuter aux artues siagirantes et aux osaiongtnairs sdyntliaces représentatives de la cnotnioevn cltiloevce nationale, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

Cette dénonciation diot dnneur leiu à dépôt danevt la dcoiitren générale du travail.

La dtae de dépôt de la dénonciation fiat cuoirr le délai de préavis.

La dénonciation ne pnred eefft qu'à l'expiration de ce préavis fixé à 3 mois.

L'accord cleolctif couinnte de pridruoe eefft jusqu'à l'entrée en vuigeur d'un nouvel anenavt cnonientnoevl ou, à défaut, pndaent une période de 12 mios à cemptor de l'expiration du délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les onasroaigntis saydnlices porrount polgenorr la période de 12 mios par un vtoe à l'unanimité des 2 collèges, étant edtnenu que le vtoe au sien de cuqhae collège se fiat à la majorité des organisations.

Article 11 - Application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent avaennt pderrna effet au 1er avirl 2018 puor une durée indéterminée.

Article 12 - Modalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent annavet srea déposé, par la partie la puls diligente, en atunat d'exemplaires que nécessaire auprès de la diteicorn générale du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

D'importantes qnsueoits rtveeilas à l'interprétation des dsiiipsoitns aelltceus de la cienovotnn clcelivtoe des régies de qatieurr snot remontées par les adhérents.

Par ailleurs, de récentes évolutions législatives rendent ceitenars doostipsniis de la ceionnvtn ceiovtllce inapplicables.

Les oninrgiasats sileadyncs représentatives des salariés et le syancdit représentatif euepymlor ont décidé d'ouvrir des négociations ritleaves à la réécriture de creeitnas dopsioinitts feouls ou qui panaisrest sebslpeicuts d'interprétation aifn de pmrtetree une aptaopilin puls jutse des doniitposiss prévues.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les pirnaeetras sacuoix cihosesnist l'opérateur de compétence cohésion slcioae ; cmahp sicaol et insertion, sport à cetopmr de la dtae de son agrément conformément aux dsoitiinpsos des aetlrics L. 6332-1-1 et au senocd alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Article 2 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La révision et la dénonciation de cet acorcd se feront conformément aux règles cnvlnoeeinelonts et légales.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1er janvier 2019.

Le présent accord sera déposé, par la partie la plus diligente, en un exemplaire que nécessaire auprès de la direction générale du travail.

Article - Préambule

Avenant n 2 du 5 octobre 2018 à l'annexe IV de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; PSE CFTC,

Article 1er - Mise en place du nouveau dispositif de « pratique tarifaire maîtrisée »

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La convention nationale médicale signée le 25 août 2016 prévoit le rattachement du droit d'accès aux soins (CAS) par deux options : OTPAM pour l'ensemble des médecins et OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité de gynécologie-obstétrique.

À l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CSS) la notion de « droit d'accès aux soins » a été remplacée par une dénomination générique faisant référence aux « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ».

La notion de « CAS » est par conséquent remplacée par « DTPM (*) » avec le rattachement dans le tableau des garanties du régime de santé :

(*) DTPM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ;
? CAS (contrat d'accès aux soins) ;
? OTPAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ;
? OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée gynécologie et obstétrique).

Article 2 - Amélioration des garanties orthodontie
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant du 25 octobre 2019 relatif à l'intégration du CSE dans la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	FNAS FO ; FNPOS CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Il s'applique à l'ensemble des régies adhérentes au SERQ, des groupements ou associations œuvrant dans les mêmes finalités.

Article 2 - Les dispositions supprimées
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent avenant procède à la suppression des articles suivants

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » et ponctuellement sur la réforme de la formation professionnelle, publiée au Journal officiel le 5 septembre 2018, a introduit d'importants changements dans le domaine de la formation professionnelle.

Ainsi, ladite loi impose aux branches professionnelles la désignation d'un opérateur de compétence (OPCO) avant le 31 décembre 2018 et qui verra à remplacer, en partie, les anciens OPCAs.

La branche des régies de quartier, suite à la création de son OPCA Uotromfian rejoint depuis sa création, s'agit d'être réactive face aux enjeux liés à la désignation de l'OPCO et réaffirme son attachement à la formation professionnelle, son intérêt pour les personnes employées.

Lors de la réunion paritaire, il a été convenu ce qui suit :

La prise en charge de l'orthodontie est modifiée comme suit :
? cotisation prise en charge par la sécurité sociale : 300 % de la BR ;
? cotisation non prise en charge par la sécurité sociale : 200 % de la BRR.

Le tableau des garanties du régime de santé de l'annexe IV de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire devient le suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0008/boc_20190008_0000_0026.pdf

Article 3 - Dépôt et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le dépôt du présent accord sera effectué en un exemplaire que nécessaire auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet :
? de mettre en conformité le régime de santé de la branche des régies de quartier et de territoire avec les dernières évolutions de la législation relative aux contrats de santé dits « prestations » et plus particulièrement les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ;
? d'améliorer le niveau de garanties orthodontie.

:
? articles 2.1 et 2.2 ne sont pas modifiés ;
? article 2.3 concerne les délégués du personnel ;
? article 2.4 concerne le comité d'entreprise ;
? article 2.5 concerne le comité d'hygiène, santé et sécurité (CHST).

Article 3 - Les nouvelles dispositions
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) sont intégrées dans le titre II à l'article 2 de la convention collective des régies de quartier.

Article 4 - Mise en place du CSE
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent avenant rappelle l'obligation légale de mettre en place un CSE conformément aux dispositions légales.

S'agissant du statut des effectifs, les parties conviennent

rinteeent la règle stanivue :

Calcul de l'effectif

Pour cacluelr le nrobme de salariés à ptiar duequl les élections des délégués du posnenrel au CSE dovniot être organisées et le nomrbe de délégués dvanet être élus dnas les « régies », les salariés snot pirs en ctpome dnas les ctnooniids seainvtus :

1° Les salariés trtiuiales d'un conratt de taarvil à durée indéterminée à tepms pelin et les tuvreirlaals à doilmce snot pirs intégralement en ctpome dnas l'effectif de la structure. Snot considérés cmmoe salariés à tpems plien cuex qui ont un craotnt supérieur ou égal à 130 heuers mensuelles.

2° Les salariés tutiealirs d'un ctnorat de traavil à durée déterminée, les salariés tireaitlus d'un crantot de tirvaal intermittent, les salariés mis à la diipssitoon de la suructtre par une sttuucree extérieure qui snot présents dnas les lucoax de la srturtuce uilscaitirte et y tlnrliaveat dieups au mnios 1 an, ainsi que les salariés trmaoiperes snot pirs en cpmote dnas l'effectif de la sructrtue à ppooritprn de luer tpems de présence au cours des 12 mios précédents.

Toutefois, les salariés tiertiaux d'un cnaotrt de tirvaal à durée déterminée et les salariés mis à dsiospition par une srtuutcre extérieure, y corpims les salariés temporaires, snot euclxs du décompte des efiffefcs lorsqu'ils rmeecapnlnt un salarié abenst ou dnot le cotrnat de tiarval est suspendu, nnmeotmat du fiat d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé pnaeaetl d'éducation.

3° Les salariés à temps paertil dnot la durée du taviral est inférieure à 130 heuers par mois, qlerule que ce siot la nutrae de luer cantort de travail, snot pirs en cmtpoe dnas les codnointis prévues par la loi et les règlements.

4° Les salariés en crtoant unquie d'insertion-contrat itainitve emplpoi (CUI-CAE) devonit être pirs en ctmpe au ptrora du temps travaillé.

La durée des mandats

Afin de teinr cpmtoe des spécificités des régies, la durée des mdantas puet être réduite à 2 ans.

Article 5 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

5.1. Les réunions

Dans les régies de mions de 50 ETP, les réunions se déroulent une fios par mois.

Dans les régies de puls de 50 ETP, la brnhcae remmodance de their neuf réunions par an.

5.2. La présence des suppléants

L'employeur dvera cqveouunr et accteepr la présence des suppléants au même ttire que les teuiiatrls sur tetuos les clnnitstooaus otabrogieils anelleuns du CSE, dnas la ltiime de tiors réunions par an.

Avenant n 7 du 8 décembre 2020 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

5.3. Les documents

Les dctnoeums tirnasms aux tluairaits donrevt l'être également aux élus suppléants du CSE.

5.4. Le rtrsegie des élus du CSE

Le rgireste des élus du CSE devra être maintenu, en rcseantept les délais, la msie à dpsotsoiinn des salariés.

5.5. L'ordre du jour

L'ordre du juor devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des potins inscrits.

5.6. Sur les hereus de délégation des élus tuiirteals (en fonotcn des ETP de la régie)

? 11 à 24 : 10 hruées par mios par élu tituarle ;
? 25 à 49 : 15 herues par mios par élu tuaitlire ;
? 50 à 74 : 18 hreues par mios par élu ttairuile ;
? 75 à 99 : 19 heeurs par mios par élu trltuaie ;
? 100 à 199 : 21 heures par mios par élu tiurtaile ;
? 200 à 499 : 22 heures par mios par élu titulaire.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

La dénonciation ou la révision des présentes dionisiostops s'effectuera en alpcatiopn des diionspotiss conventionnelles.

Article 7 - Formalité. Publicité

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Cet anaevnt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux ailtrecs L. 2231-6 et suanitvs du cdoe du travail.

Article 8 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent avnnaet pndrrea eefft à ceopmtr du 4 nrbevmoie 2019.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Les oconnoardns du 22 sempetbre 2017, ratifiées par la loi du 29 mras 2018, ont procédé à la srepisspuon des aniecnns iittoitunsns représentatives du pnoenersl (IRP).

Le comité sicoal et économique vient rclpaemr l'ensemble des aeniecnns représentations du pnesoenl dnas les srercttuus artitnsees à l'obligation de le mrette en pcalle en fniotocn de l'effectif.

Les panteraeirs sciuoax ont décidé de réviser la cnoieonvtn coetvlcile des régies afin de la mrette en conformité aveu les teetxs légaux sur ce sujet.

Le tuax de colltcee au trite de la ctioibrnoun connlentvolenie complémentaire est reicndout puor l'année 2021 : 0,6 % versés par les régies de puls de 10 ETP.

La bnrahce prévoit les modalités d'allocation et de gsteoin savneutis puor la crobonuitin ceoenvnlntnoie complémentaire :

? 0,4 % : développement de la fomoiatrn plnosoleinsefre cnuutoie destiné aux plnas de fomairotn des régies

Les fndos issus de la clecolte du 0,4 % destinés aux plnas de foitorman des régies snot dédiés à la msie en pacle des bdugets par scrututre puor faniecnr lrues plans de faroomitn aveu un prinicpe de solidarité entre les régies. Asnii cleels qui ne ctbieonnurt pas (les ? de 10 ETP) ou qui creitunbont très fmlbieenat dnioesspt également de bdegeuts Palns de formation. 25 % de la cotlcllee seainert ainsi destinés à la moualuitatin pnettamert de risutrbideer vres les puls ptiets contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 ? selon le niveau de contribution :

? budget RQ = [(0,4 % X MSB) ? (frais de gestion Uniformation)] x 75 % ;

? budget minimum de 1 500 ?.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget principal de formation :

? énoncé d'une demande de remboursement par les régions à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;

? application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les bénéficiaires ;

? possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;

? effet au 1er janvier 2021.

? 0,1 % : actions prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires dans le cadre de 2 salariés.

Les priorités sont les suivantes :

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification professionnelle au RCNP ;

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la connaissance en français, l'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques essentielles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;

? actions visant l'acquisition de tout ou partie des compétences professionnelles à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnées par une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications professionnelles ;

? actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification élevée ;

? actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;

? actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences professionnelles à l'exercice de l'emploi occupé ;

? actions de formation visant l'acquisition des connaissances et des compétences professionnelles pour la validation du diplôme de la route et du permis B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lein social ; équipement ; équipement d'équipe ; retouche, couture, serrurerie ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; itinérance et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

? énoncé d'une demande de financement préalable à l'admission ;

? prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 ? HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 ? HT par an et par région (pour les moins de 50 ETP) ; pour les régions de plus de 50 ETP, il est prévu un plafond de 2 500 HT par an et par région ;

? dans la limite de ce plafond, la région peut faire passer des demandes ;

? les engagements sont conclus au fil de l'eau par l'intermédiaire de la CNEPF du niveau de financement de ce fonds ;

? prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion professionnelles ;

? les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;

? ce fonds peut être mobilisé en financement des dispositifs légaux et du budget principal de formation de la région.

? 0,1 % : actions de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un processus individuel de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget principal de formation de la région (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification professionnelle au RCNP ;

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;

? actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la connaissance en français, l'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques essentielles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;

? actions visant l'acquisition de tout ou partie des compétences professionnelles à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnées par les certifications professionnelles ;

? actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification élevée ;

? actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;

? actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences professionnelles à l'exercice de l'emploi occupé ;

? permis B obligatoire pour l'exercice de l'emploi occupé ;

? complément de formation consécutif à un processus de formation dans le cadre d'une VAE ;

? actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;

? BAF/BAFD ;

? formation d'éducateur ;

? titre EATI (encadrement temporaire des activités de l'insertion) par l'activité économique et le titre ETI (encadrant temporaire de l'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lein social ; équipement ; équipement d'équipe ; retouche, couture, serrurerie ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; itinérance et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

? énoncé d'une demande de financement préalable à l'admission ;

? prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 ? HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 ? HT par an et par région ;

? dans la limite de ce plafond, la région peut faire passer des demandes ;

? les engagements sont conclus au fil de l'eau par l'intermédiaire de la CNEPF du niveau de financement de ce fonds ;

? prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion professionnelles ;

? les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;

? ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget principal de formation de la région.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Avenant du 18 novembre 2021 relatif

à la modification de l'annexe IV

Signataires

Patrons signataires	SERQ,
Syndicats signataires	CFDT FNCFB,

Article 1er - Indexation des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de répondre au déséquilibre du régime, les perianaetrs saucoix décident d'augmenter les costotains puor les salariés, les atayns dirot et les alceucis de 4 %.

Par conséquent, l'article 6 de l'annexe IV à la cintvnoeoin clitoecvle des régies de quatrer est modifié cmome siut :

Salarié rlvaneet du régime général de la sécurité sociale	1,38 % PMSS
Salarié rlenavet du régime lcaol Alsace-Moselle	0,82 % PMSS

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Accord du 17 décembre 2021 relatif à la mise en place d'une CPPNI

Signataires

Patrons signataires	Serq,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; Solidaires,

Article 1er - Dispositions modificatives

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'article 6.1 du ttire 6 de la cntveionon cvolteicle des régies de qtuaierr est remplacé cmmeoe siut :

« Arclite 6.1 du trtie 6

Commission paritraie pneantrmee de négociation et d'interprétation. »

Les aetrus dontiioissps du trtie 6 dmneeuert inchangées.

Cette CPPNI se sttusibue à la cmmissiooin prraaiite nntaoalie de négociation précédemment existante. Elle juoe un rôle d'animatrice du dgualioe social.

Missions de la commission

La coisomsimn ptarriiae prnmeetnae de négociation et d'interprétation exrece les msioniss définies par la loi et neaomntmt :

- ? réunir ses mbremes aifn de mneer les négociations au nveaiu de la brachne et définir le cinedarelr de négociation ;
- ? ausrser une vielle sur les cinooitdns de tiavral et l'emploi ;
- ? asurser une moiissn de vilele sur la santé des salariés de la bnharce ;
- ? gtnaarir le feiononcmntnt de l'observatoire paartiire de la négociation covtcillee en aicppoaltn de l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, au trite duqeul les erstienepns snot tuenes de lui tensattmrre les aocdcrs d'entreprise cluncos ;
- ? rendre, à cahque fios que nécessaire, des aivs interprétatifs sur les dtoipnissios de la ctvnoeoin cllevoicte des régies de quartier, que ce siot à la dademne d'une structure, d'un salarié ou d'une juciiitodrnr dnas les coinnodtis de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Organisation de la commission

Composition

Elle srea composéee pteamirerint par les onatarnogiiss seicandyis représentatives au naveiu de la bhrncae et le scndyait des eprloymues des régies de qaetuirr (Serq).

La csmisimoon cnpomred duex représentants de cuqhae osiatgronain syncadile représentative de salariés dnas la bnhacre et un nrombe de représentants du Sreq égal au ttoal des représentants salariés.

Présidence

Les peraetnaris saouicx civnnnneet d'une rruveyoe au crous de la présentation des cpeomts définitifs 2021 aifn de fiare un pnoit sur une deuxième ieatxndn à efeit du 1er jnivaer 2023.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anenavt à l'annexe IV de la ctvnieoonn ccitlveloe est conclue à effet du 1er javnrier 2022 à durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavennt fiat siute à la présentation des ceoptms définitifs de l'année 2020 anisi que des ctmoeps prévisionnels 2021 qui fnot apparaître une dérive iatptomrne du régime asini qu'un riusque d'épuisement de la réserve générale constituée.

Les réunions de la cososmiiin snot co-présidées par un représentant de ccauhn des collèges : emoleuypr et oaiatnisrgon syndicale. À crhgae chaque année puor les ootngiaiasrs sdyaiencls de s'accorder sur la désignation de luer représentant.

La présidence asruse la préparation et la tuene des réunions.

Secrétariat

La cosmiosmn est domiciliée au siège du sycaidnt eepoluymr des régies de quartier, qui en asruse le secrétariat.

Les msnoiiss du secrétariat cenisstnot à :

- ? ausresr l'organisation et la lqgoitusie des réunions organisées (date, lieu, repas) ;
- ? asruser la tassrisonmin et la réception de tuos dcutmenos enrantt dnas son camhp d'intervention et de compétence tnat aux oitasnaringos sdcylanies représentatives qu'au Sreq ;
- ? rédiger des cpemtos rudens des réunions de la cisooismm et les aivs rundes par ctete dernière dnas le carde de ses aorbitttuins cvlittutosneas et en aserusr le suvii asmdtriniaitf de luer sturaigne ;
- ? aseccur réception des dedenmas d'avis tnrasemiss par les surtrceuts ou les salariés ;
- ? établir le rapropt aunel d'activité de la bnhcræ puor vtdilaoain de la comssmoiin ;
- ? réceptionner et clmepior les adrcocs tiasmrs par les sturcuters au ttire de l'observatoire de la négociation collective.

L'adresse ptolsæ du secrétariat est la siunvtæe :

Commission piartrae pmeenrtæe de négociation et d'interprétation (CPPNI)
Syndicat eopemyulr des régies de qertuar (Serq)
144, beavulod de la Villette
75019 Paris

L'adresse électronique du secrétariat de la cooismmsin piaritre nonltaie est : secretariat.cppni.regies@gmail.com

Fonctionnement de la commission

Réunions de la commission

La csimsimoon se réunit sur coocnaivtn de sa présidence a mniiia tiros fios par an conformément à la loi.

À la dmdenæe de la présidence, le secrétariat cnuoqve la cimmsoison au minos quzine jrous anvat la dtæe de tuene de la réunion et aoidjnt l'ordre du juor aisni que tuos les dotencums utiles.

La cosmioisn définit son adegna saocil dnas les cnoonidits visées à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail. L'agenda siaocl est arrêté dnas les cinonitdos visées par le présent acrocd au trite des aivs de la commission. À cette fin, elle se réunit au puls trad dnas les toirs mios sniavut le début de l'année civile.

Ces dneeamds pueenvt en ourte être formulées à tuot moment, par smiple crrouiel d'une otaiarongisn saylcinde auprès du secrétariat. La mdiitcaiofn de l'agenda scoail est alros examinée

Iros de la séance suivante, suos réserve que la demadne siot prvenue au moins 15 jruos avnat la dtae de teune etfceivfe de la réunion.

Le ftnmnenoiencot des innetscas paritaires, et par vioe de conséquence, le présent accord fiat plenenimet patire des thèmes de disuosiscn et de négociation de la présente commission.

Avis interprétatifs rnedus par la commission

Dans le crade de son fotonenimnnect itrnene et de ses ftinncoos consultatives, naoemmtt au titre de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, la cmmissioin rned des avis.

Les aivs la cmssoioimn snot adoptés à la majorité simple, snas cioinodtn de quorum.

Chaque oinrasigaotn syldaince de salariés dspoise d'une viox et le sndaiicyt epumeylor d'autant de viox que l'ensemble des viox des oraisitgnanos salcnnyedis représentatives des salariés dnas la branche.

Lorsque l'avis ne ptroe pas sur son fonnminenocet inrntee ou l'exercice de ses auttorbinits liées à la négociation collective, la ciosiomsmn est veeaanmlbt sasiie par crouirer recommandé avev accusé de réception ou par ciurroel envoyé à l'adresse du secrétariat :

? lorsqu'une régie de qaitrer ou de trrtoeriie ou une sutrctrue atrue alapunipqt la cetvioonnn ctllvcoiee naionlate des régies de quateirr sclltoiie l'avis de la commission, celle-ci-joint, orute le détail de la qouitsen d'interprétation, ses statuss et les ciororurs échangés avev le (les) salarié(s) ;

? le salarié puet sietclilor l'avis de la cimomssn via l'appui d'une oinsoagirtan scydliane représentative dnas la branche. Cttee snsiiae diot scropedme tuos les éléments nécessaires à l'analyse de la situation.

Cette procédure n'est pas acilablpppe lsquore la csoommisin est ssiaie en aopalticpn de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Dans la msreue du possible, la cimomossin est tuene de se pnoconer sur la qoeistun d'interprétation dnas un délai de 3 mios snuavit sa saisine.

L'avis de la cisioomsmn est rédigé par le secrétariat qui le semuot à aopatoirpbn de la cosmsmioin et validé par celle-ci suos quinzeaine.

Travaux de la commission. Rppoart annuel. Observatoire

Les traavux de la comssmiion snot établis par ses mmeebrrs avev l'assistance du secrétariat.

En ce qui cnnrecoe le rpoart aneunl d'activité, il fiat l'objet d'une présentation au cuors d'une réunion de la cmomiiossn et diot être adopté à la majorité des mbemers présents.

Chaque année, et au vu des ardcos tmrianss par les régies puor le fnoetonienmct de l'observatoire de la négociation collective,

Accord du 17 décembre 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	Serq,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FNAS FO ; FNPOS CGT ; Solidaires,

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Dans le crdae d'une réflexion sur une nuveolle ogtainiorasn du tiarval puls opérationnelle, la banhrce a souhaité ecrenadr la msie en palce du télétravail au sien des régies puor cleles qui ptnaquiuret ce mdoe d'organisation du travail.

la cosmiismon établit un rapport. Ce rroappt cnopremd des préconisations cnacnonert les thèmes de négociation à aboderr au cruos de l'année suivante.

La cosmioimnsn peut, dnas ce cadre, enaeggr totue aicton de ssinbilioaitens des eoepuymlrs de son cahmp d'application en vue d'obtenir les initaormofns et aodcrs nécessaires à son bon fncnitennooemt et la cudtonie de ses travaux.

En cas de nécessité, la csommoisn purora établir un règlement intérieur fniaxt les modalités ptraquies de son fncmnenitooent et l'organisation de ses travaux. Ce règlement intérieur rpesecte les termes du présent accord. Il est adopté à la majorité des mmerbes de la comioissin et puet être modifié, après iipscorintn du pnoit à l'ordre du jour.

Indemnisation des mrebmres de la commission

Les membres de la ciimmoossn à cnrcrcnouere de duex psennroes par osnaioagritn sliadcyne représentative au navieu de la bchnare et présents le juor de la réunion de la commsioisn bénéficient du rmuosbmreneet de lreus firas de tproranst sur la bsae du tarif aller-retour SCNF 2e classe, de la nuitée anisi que du rpeas pris.

Le Sreq pnred en cahрге ces frais.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le focoimnetnnt de la cimomssn est eceiffth à copmetr de la dtae de sutgnaire du présent accord.

Article 3 - Champ d'application, durée et dépôt

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le champ d'application du présent acorcd est celui défini par l'article 1.1 de la cvtoneinon ctloicevle des régies de quartier.

Le présent acrcod est conclcu puor une durée indéterminée, il srea notifié à l'ensemble des ogisiarnanots représentatives, il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux ditsoinopsis conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent acorcd a puor oebjt de metrte en conformité la cioevnnton cilleoctve des régies de queteriar avev les doisstioinps de l'article L. 2232-9 du cdoe du tiaarvl tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Il est cvoennu ce qui siut :

Le présent acorcd a été ccolnu etnre les oaaaintorsngs selnidcays soussignées et le Sreq en vue de définir les ciontdions de rucors et de msie en ?uvre du télétravail régulier. Le cetnnoe de ces dpiotosiisns s'inscrit nanommett dnas le carde des dpinoistosis législatives et réglementaires, en pruiacleitr de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sreemptpbe 2017 raleitve à la prévisibilité et la sécurisation des rniaolets de tiaravl ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 modifié par la loi n° 2018-771 du 5 smteperbe 2018, des piircneps et des règles établis par les acodcrs nauiatnox irrtilieseneopsnnfos des 19 jleulit 2005 et 26 nermvobe 2020 sur le télétravail qui tesnrposant le cdare général du télétravail défini au navieu européen par un accord daté du 16 juellt 2002.

La brahncne reapplle que la négociation etnre ptraieenras saioucx en vue d'aboutir à la snagirute d'un arcocd coleitclf cuisotne la vioe privilégiée puor mtetre en pcale le télétravail. À défaut d'un tel accord, le télétravail puet être mis en pcale par une chtrae élaborée par l'employeur, après avis, du comité socail et économique (CSE), s'il existe.

Il est apparu nécessaire de développer au sein de la branche des régions de quartier et de doter ce mode d'organisation du travail dans la mesure où :

- ? il constitue une opportunité intéressante d'adaptation des régions à carencés évolutions notamment en lien avec l'émergence du numérique ;
- ? il permet d'apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail tout en assurant l'efficacité nécessaire à la pérennité de la région ;
- ? il s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) eu égard notamment aux enjeux économico-sociaux engendrés par l'utilisation intensive des moyens de transport. Il s'agit de sensibiliser la communauté aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de travail et les émissions polluantes ;
- ? il contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ce mode d'organisation du travail contribue à la responsabilisation, à l'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles et à la fidélisation des salariés ;
- ? il permet de reconnaître l'apport substantiel des outils numériques dans l'évolution professionnelle des salariés.

Les négociateurs sauront qu'un des facteurs de réussite essentielle de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le salarié et son représentant hiérarchique.

Le présent accord a pour principales finalités :

- ? d'encourager le dialogue social de proximité entre les représentants des régions et les membres élus du CSE en définissant des règles claires, transparentes et lernement communiquées ;
- ? d'une amélioration des conditions de travail pour les salariés ;
- ? de définir les modalités d'accès au télétravail et les moyens matériels ;
- ? d'identifier les besoins particuliers dans sa mise en œuvre ;
- ? de répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée dans le cadre d'une véritable démarche RSE ;
- ? de protéger le réseau des régions et de son image.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel des régions de quartier, de territoire, du comité national de liaison des régions de quartiers, des groupements d'employeurs de régions et des associations et ouvrant dans les mêmes finalités, dès lors qu'il est placé en situation de télétravail sous réserve de respecter les conditions susénumérées et définies dans cet accord, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'il occupe. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-Mer.

Article 2 - Définition du télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'article L. 1222-9 du code du travail consacre une définition légale du télétravail en vertu de laquelle : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Le télétravail est défini par son mode de réalisation et non par son lieu de réalisation.

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

- ? le travail est effectué en dehors des locaux de la région ;
- ? il aurait pu être réalisé au sein des locaux de la région ;
- ? il est fait usage des technologies de l'information et de la communication.

Il est rappelé dans le présent accord que le télétravail :

- ? ne s'assimile pas à une simple délocalisation des tâches, des missions et des fonctions du salarié ni à une modification de son contrat de travail ;
- ? doit nécessairement prévoir la mise à disposition des moyens matériels ;
- ? mentionner dans l'emploi des particuliers en situation de handicap ou des salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante

dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel lien de travail ; ? permettre l'accompagnement des salariés atteints de maladies en collaboration avec les dispositifs existants.

Article 3 - Forme de télétravail concernée

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord ne concerne que le télétravail régulier. S'agissant de la mise en œuvre du télétravail de manière exceptionnelle pour répondre à des situations imprévisibles telles que des catastrophes naturelles (industrielles, naturelles, ...), il convient de se référer à l'accord cadre relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activité local ou national applicable au niveau de la branche des régions de quartier.

Article 4 - Critères d'éligibilité au télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

4.1. Activités de la région concernées

Le télétravail est ouvert aux activités de la région qui ne nécessitent pas une présence physique constante dans les locaux de la région et qui permettent l'exercice de l'activité de manière adaptée aux technologies modernes de l'information et de la communication.

4.2. Critères d'éligibilité au télétravail

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de trois mois au sein de la région.

L'organisation du télétravail dans le cadre d'un plan de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un accord spécifique a vocation à être mis en place dans ce cas de figure particulier.

Un réexamen des critères d'éligibilité avec le représentant hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de poste, de service, d'établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la mise à jour de la situation de télétravail.

Article 5 - Conditions de mise en œuvre du télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique par le biais d'un courrier ou d'un courriel. Ce dernier a un délai d'un mois pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Le télétravail est accordé aux salariés par le représentant hiérarchique selon des critères objectifs pertinents notamment en considération des éléments suivants : ? le salarié et le représentant hiérarchique attestent la maîtrise du poste de travail, des missions confiées et de sa capacité à travailler de façon autonome (en particulier la capacité d'organisation de ses activités et de son temps de travail, ainsi que des objectifs) ; ? le salarié est en mesure d'aménager un espace de travail dédié au télétravail dans le respect des conditions matérielles susvisées à l'article 6.2.

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation du représentant hiérarchique sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son responsable. La mise en place du télétravail est donc le fruit d'un consensus mutuel entre les deux parties.

Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de rupture de contrat.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, il est prévu qu'un avenant au contrat soit conclu pour préciser l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du

télétravailleur, notamment :
? date d'entrée en vigueur du télétravail ;
? l'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
? la fréquence du télétravail et les jours travaillés ;
? la période d'adaptation ;
? la plage de disponibilité pendant laquelle le salarié doit être joignable ;
? le droit à la déconnexion ;
? les équipements mis à disposition ;
? les modalités de prise en charge des frais professionnels ;
? les modalités de suivi de la charge de travail ;
? les conditions de réversibilité du télétravail à distance ;
? les droits et devoirs du salarié ;
? les restrictions d'usage des équipements et services de communication électronique fournis mis à disposition (outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires ; outils numériques dématérialisés : matériels électroniques, logiciels, internet ; intranet, réseaux sociaux internes/externes, boîtes de messagerie instantanée?).

En outre, le salarié est informé par écrit du contenu du présent accord.

Article 6 - Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

6.1. Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation de 2 mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence du salarié dans les locaux de la région ne peut pas le faire bénéficier de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de la période d'adaptation

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peut décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Après la période d'adaptation

L'employeur ou le salarié peut décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 15 jours ouvrés.

En cas d'apparition d'une situation urgente (à titre d'exemples, il peut s'agir d'une situation médicale, d'un incident dans le lieu d'exercice du télétravail ou de violences conjugales), le délai peut être réduit sous réserve d'un accord entre les deux parties.

Si il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouve son poste dans les locaux de la région et devra remettre l'ensemble du matériel mis à sa disposition par la région pour les besoins du télétravail.

6.2. Qualité du lieu de réalisation du télétravail

Le télétravail sera effectué à la résidence principale du salarié déclarée à l'employeur.

Le télétravail peut également s'effectuer ailleurs qu'au domicile du salarié. Il peut s'agir, notamment, de la résidence secondaire ou d'un espace de coworking si ce dernier est pris en charge par l'employeur.

Le télétravailleur devra effectuer un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié prévendra la région en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de la région, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être modifiées en conséquence.

conditions fixées à l'article 4.

6.3. Suspension et aménagement du télétravail

Le télétravail pourra être temporairement suspendu. Cette suspension pourra intervenir notamment (mais non exclusivement) :

? en cas de déplacement nécessaire à l'accomplissement d'une activité projet, ou toute autre mission liée à l'activité professionnelle ;
? en cas de congé ;
? absence ;
? réunion ;
? etc.

Nécessitant la présence physique du collaborateur, en France ou à l'étranger.

En cas de circonstances extérieures empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ?), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

En outre et dans un souci de continuité de service, de maintien de poste et de continuité de l'activité en vue du remplacement, l'employeur peut aménager ou suspendre l'exercice du télétravail durant la période de préavis précédant le départ d'un salarié de la région, après en avoir échangé avec ce dernier et tenu compte de sa situation personnelle. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté.

Article 7 - Communication et formation

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Des actions de formation et de développement professionnel autour du télétravail pourront être organisées pour permettre aux salariés au télétravail.

Les actions de formation doivent permettre que le télétravailleur ne puisse pas être lésé dans son droit d'accès à la formation, en particulier dans le cadre de ses activités professionnelles.

Article 8 - Modalités de régulation de la charge de travail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La charge de travail à distance doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de la région.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation de travail dans les locaux de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs constitue des temps dédiés d'échange avec les télétravailleurs qui participent notamment sur les conditions de réalisation de son travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas de difficulté pour réaliser ou accomplir les tâches qui lui ont été confiées, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail peuvent générer des tensions liées à l'entretien annuel.

L'employeur est tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail en application de l'article L. 1222-10 du code du travail.

Article 8 - Modalités de contrôle du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en conséquence :

? la réglementation autour des durées maximales de travail, les durées maximales de repos et les temps de pause prescrits par la réglementation.

Article 9 - Fréquence et nombre de jours télétravaillés
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Il est au préalable rappelé que le télétravail ne doit pas se réaliser à temps plein dans un souci de maintenir une inécatrin siacole avec la communauté de travail.

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :
? 1 à 2 jours fixes hebdomadaires selon la pratique de la région ;
? avec une possibilité d'intégrer en sus de ce(s) jour(s) fixe(s) un mécanisme plus souple permettant d'accorder un jour supplémentaire de télétravail par semaine.
Cette possibilité fera l'objet d'une prise de décision au sein du conseil d'administration en accord avec le manager. En fonction de circonstances exceptionnelles, ce mécanisme pourra être mis en œuvre (à titre d'exemples, il peut s'agir d'éloignement géographique, d'un handicap, de recommandations du médecin du travail, de proche aidant, ...).

La détermination des jours de télétravail approuvée au temps partiel s'opérera au prorata de leur temps de présence et ne pourra excéder 40 % de leur temps de travail.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la région à la demande de son responsable hiérarchique pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Le salarié pourra formuler une demande de report du jour de télétravail non pris sur un autre jour de la semaine concernée par la réunion ou sur la semaine suivante. Celle-ci devra faire l'objet d'une acceptation par l'employeur. Le refus de ce dernier devra être motivé.

Article 10 - Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur devra être joignable aux horaires habituels de travail. Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.

Article 11 - Équipements liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'employeur mettra à disposition du télétravailleur les équipements informatiques et le matériel de bureau nécessaires à l'exercice du télétravail.

? le matériel informatique sera composé au minimum d'un ordinateur, d'une souris et d'un téléphone portable ;
? le matériel de bureau quant à lui comprendra un bureau et un fauteuil adaptés, fournis par l'employeur dans l'hypothèse où le salarié formule une demande expresse.

Article 12 - Indemnités de télétravail
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Indemnité de télétravail

Une indemnité de travail à domicile hebdomadaire est versée mensuellement au mois égale à la réglementation applicable. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la région, versée sous quelque forme que ce soit.

Cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors qu'elle représente les plafonds fixés par l'Urssaf.

Article 13 - Assurance couvrant les risques liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La région prendra en charge le surcoût éventuel des primes d'assurance par rapport de couvrir l'ensemble des dommages pouvant résulter de l'utilisation du matériel de la région au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « déclaration de domicile » concernant son domicile.

Article 14 - Confidentialité et protection des données
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Dans le cadre du respect de la réglementation afférente au règlement général sur la protection des données (RGPD), le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à limiter l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Pour des raisons de sécurité informatique, le télétravailleur s'engage à prendre connaissance des consignes qui ont été fournies par la région et de les respecter scrupuleusement. Il en est de même des consignes qui sont portées à sa connaissance par tout moyen. Il devra également suivre les formations éventuellement demandées concernant la bonne utilisation du matériel fourni.

La violation de ces obligations est un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la rupture du contrat de l'intéressé.

Article 15 - Droit à la déconnexion et à la vie privée
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les pertes de données relatives à la vie privée des salariés bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion et que les mesures de sécurité ne doivent pas être prises au détriment de la vie privée.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Les outils numériques visés sont :
? les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux fixes ;
? les outils numériques dématérialisés permettant d'être joints à distance : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boîtes de messagerie instantanée?

Pour les tâches nécessitant une connexion au service de la région pour accéder au réseau et aux mails, il ne doit pas être exigé d'un salarié de se connecter en dehors de son temps de travail.

Article 16 - Santé et sécurité au travail
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la région en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le cadre du contrat unique d'évaluation des risques professionnels (DUEP) existant à la région. À cet égard, le DUEP devra intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et la régulation de l'usage des outils numériques et les risques psycho-sociaux (RPS) que le télétravail est susceptible de générer.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé, de la sécurité des salariés et de ses conditions de travail. Il doit pouvoir garantir que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

De plus, sont diffusés les numéros verts (numéros verts, c'est-à-dire d'urgence) afin que les télétravailleurs en situation de fragilité puissent y recourir en cas d'exposition à des risques de conflits conjugaux.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la région dans le délai habituel et alerter la région. L'accident qui a lieu pendant le télétravail et sur le lieu du télétravail est présumé être un

acédinct du travail.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture sociale en cas d'accident, maladie, fiars de santé et prévoyance que les autres salariés de la région.

Article 17 - Évolution professionnelle du salarié en télétravail et égalité de traitement

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation de travail et travaillant dans les locaux de la région.

Ainsi, les règles et procédures applicables, notamment en matière de rémunération, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, de gestion de carrière, de diffusion des informations en interne ou toute autre information à des événements d'entreprise les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation de travail dans les locaux de la région.

L'employeur devra s'assurer régulièrement que le télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel et qu'il dispose du même niveau d'information sur la vie de la région et sa participation aux événements collectifs.

Article 18 - Accès aux droits collectifs

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de la région. À ce titre, ils doivent pouvoir participer et être en relation avec les représentants du personnel, accéder aux informations du CSE et des syndicats présents dans la région.

L'employeur donne aux représentants du CSE, l'accès aux outils numériques afin de garantir le maintien du lien avec les salariés (informer, contacter, rencontrer).

Article 19 - Modalités d'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les personnes souffrant de handicaps ou atteintes de maladies chroniques évolutives ou invalidantes éligibles au télétravail bénéficient de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail et à la continuité de leur accès au travail.

Il est rappelé aux régions que des aides sont susceptibles d'être mobilisées pour le financement de mesures spécifiques en faveur de ces publics vulnérables auprès notamment de l'AGEFIPH ou de l'association OETH.

À ce titre, la région veille dans la mesure du possible à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail.

L'organisation du travail de ces télétravailleurs doit faire l'objet d'une adaptation et d'aménagements de sorte que soient prises en compte les recommandations des services de santé au travail.

Article 20 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Accord du 17 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle

Article 21 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Afin d'assurer un suivi du présent accord, il est prévu un bilan dans l'année qui suit sa mise en application. Des bilans réguliers sont prévus à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 22 - Suivi

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Suivi

La CPNPI réunie en comité de suivi pourra se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de :

? faire un état des lieux de l'évolution des pratiques ;
? d'analyser les impacts du télétravail ainsi que la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, il est prévu que la CPNPI se prononcera sur la saisine.

Article 23 - Révision

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision.

La demande devra être adressée par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre récépissé aux intéressés. Les parties conviendront dans ce cas de se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi ou la date de remise en main propre afin d'ouvrir des négociations.

Article 24 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le délai de dénonciation court également au dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à se réunir afin de négocier un éventuel accord de substitution.

Article 25 - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

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

Conformément à l'article D. 2231-2, un comité mixte de l'accord est également rimes au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Les éventuels avenants de révision du présent accord font l'objet des mêmes formalités.

Signataires	
Patrons signataires	Serq,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; Solidaires,

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Vu l'accord ci-dessus n'ayant pas été conclu par les parties de l'accord

12 avril 1999 ;

Vu l'accord nitaanol iosirnpfrnenetoel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ;

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle pour la réalisation du projet social des régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la formation et au développement des compétences et à la certification professionnelle (qualification) qui permet d'entrer, au moment ou au retour sur le marché du travail, et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée large, favorisant un véritable accès à la citoyenneté.

Le présent accord tient compte des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui tend à renforcer l'autonomie des personnes dans le cadre de la formation.

Les régies, au regard de leurs missions, assignent les salariés sur leurs projets de formation et favorisent l'accès de ces derniers à leurs droits.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les régies de tous les secteurs afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds conventionnels, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la commission paritaire nationale de branche comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'opérateur de compétences désigné par la branche pour l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des Drom-Com, ainsi que pour le comité national de la formation des régies de quartier et des territoires et associations nationales de la formation de « non-titulaires de la formation professionnelle » est l'opérateur de compétence (Opco) de la cohésion sociale dénommé Uniformation.

À ce titre, Uniformation a pour rôle de :
? assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces derniers dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et sociales de leur secteur d'activité.
? accompagner la CPENF dans ses travaux en fonction de ses besoins ;
? assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
? apporter un appui technique à la branche pour établir la projection de l'emploi et des compétences et pour déterminer les besoins de la formation des salariés d'apprentissage et

des salariés de formation professionnelle ;
? promouvoir la formation en situation de travail (FEST) et la formation ouverte et à distance (FOAD) auprès des entreprises ;
? assurer les formations des salariés d'apprentissage et de formation professionnelle ;
? favoriser l'accès aux formations de la formation professionnelle et aux co-financements ;
? d'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.
? de faciliter les formations en matière de santé, de sécurité et de compétences de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent prévu au premier alinéa de l'article L. 2314-1 au sein des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les entreprises et associations et leurs représentants de salariés de la branche professionnelle de la branche professionnelle de l'Uniformation les conventions stipulées dans le présent accord à la section 8.

Article - Section 1 L'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'entretien professionnel mentionné dans la présente section est à distinguer de l'entretien annuel individuel indiqué en article 4 de l'annexe II relative à la classification. Ces deux types d'entretiens sont complémentaires et se déroulent pendant les temps de travail.

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les salariés seront informés lors de l'embauche des dispositions relatives à l'entretien professionnel. Les salariés seront prévenus au minimum une semaine avant la date de l'entretien.

Il est prévu des modalités relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux adhésions de ce compte que l'employeur et la branche professionnelle de l'employeur et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui est leu à la rédaction d'un document notant une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soins familiaux, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui est leu à la rédaction d'un document notant une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entreprises professionnelles et d'apprécier s'il a :
? suivi au moins une action de formation.
Sont éligibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, tous les salariés de la branche professionnelle non oisifs des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail qui concernent le développement des compétences des salariés. Il s'agit notamment de celles prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail. Il n'y a pas de durée minimale exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.
? acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une professionnalisation individuelle ou professionnelle.

Conformément aux dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsqu'il a acquis au cours d'une période de 6 ans, si ce salarié n'a pas bénéficié des formations prévues et d'au moins une formation au titre d'une formation « obligatoire ». Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation est considérée comme obligatoire quand elle est prévue par un texte légal, réglementaire ou une convention internationale et qu'elle confère l'accès à l'activité.

Le caractère obligatoire s'apprécie en fonction des missions effectivement réalisées, certaines formations sont en outre dans les régimes d'abondement à des fins de formation et de l'employabilité des personnes.

Section 2 Le compte personnel de formation CPF

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le compte personnel de formation (CPF) est un « droit à la formation » qui est attaché à la personne, acquis et mobilisable sur toute la durée de sa vie active.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque salarié bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF). L'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel.

Le compte personnel de formation donne à l'un des salariés un accès à la formation pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en trois complémentaires financés par le salarié lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financements existants pour des formations de formation. Le CPF est accessible en ligne, sans intermédiation, géré par le service des dépôts et de sécurité (application mobile).

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève donc de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :
? en autonomie par le salarié ;
? en co-construction avec l'employeur ;
? en vue d'une formation professionnelle.

Le CPF est crédité en cours depuis le 1er janvier 2019 selon les modalités suivantes :
? 500 heures/an plafonnés à 5 000 heures acquis sur 10 ans pour tous les salariés ;
? 800 heures/an plafonnés à 8 000 heures acquis sur 10 ans pour les salariés dans les métiers (niveau 3 et inférieur de la nomenclature) ou pour les personnes en situation de handicap.

Il est crédité de façon individuelle pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel d'une activité au moins égale à un « mi-temps ». Il est crédité au « prorata temporis » pour les salariés embauchés en CDD.

Cette formation est financée au titre de la formation pour les salariés dans les métiers de la moitié de la durée légale ou du temps de travail.

Les droits acquis en cas de cessation de l'activité de l'employeur.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :
? congé de maternité ;
? congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? congé d'adoption ;
? congé de présence parentale ;
? congé de présence aidant.
? congé parental d'éducation.

Absence pour une maladie ou un accident du travail.

Départ en formation

Lorsque le salarié est en poste ou pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation à l'employeur. S'il utilise son CPF pour suivre une formation hors temps de travail, il n'a pas à demander une telle autorisation.

L'autorisation doit être demandée :

? au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à six mois ;
? au minimum 120 jours avant si la formation est d'une durée d'au moins six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre au salarié. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Lorsque l'employeur accepte la réalisation de l'action sur temps de travail, il doit continuer de rémunérer son salarié durant les formations suivies, sauf dispositions particulières du CPF de professionnelle.

Article 2 - CPF co-construit avec l'employeur

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les entreprises sont encouragées à définir une stratégie en matière d'une réflexion préalable à chaque régime quant à l'opportunité de développer une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de favoriser et d'augmenter la capacité à former les salariés de formation.

Les régimes sont encouragés à définir une politique de l'abondement du CPF en lien avec :
? l'usage des compétences et de qualification ;
? l'orientation du salarié vers les activités de formation les plus pertinentes.

Les modalités d'abondement sont à déterminer dans le respect des dispositions légales.

Abondement employeur collectif

Un employeur peut décider d'un abondement collectif pour l'ensemble de ses salariés.

Abondement employeur individuel

Il est également rappelé et encouragé la possibilité de co-construire un projet de formation avec une co-mobilisation du CPF et du plan de développement des compétences dans l'objectif d'un meilleur accès à la formation des salariés.

Article 3 - Abondement pour des publics et/ou formations spécifiques définis par la branche

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les entreprises sont encouragées à également définir une politique de formation de branche en matière d'abondements et de co-financement du CPF.

Abondement par la branche

Une enveloppe financière dédiée peut être constituée pour des projets spécifiques et/ou des métiers spécifiques. Aussi, il est précisé qu'un abondement de branche prévu pour garantir ce financement. En outre, la détermination des priorités et l'enveloppe budgétaire consacré sont précisés par voie d'avenant qui fixe l'objet d'un suivi régulier.

Abondement par l'employeur

Par ailleurs, un accord de branche peut définir, parmi les salariés de l'entreprise éligibles au CPF, ceux pour lesquels l'employeur est tenu de financer des formations complémentaires dans le cas où les droits acquis sur le compte des salariés sont insuffisants.

Les modalités de ces abandons sont définies dans un accord dédié.

Article 4 - CPF de transition professionnelle. Projet de transition professionnelle (PTF)

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le projet de titularisation post-régionale est une modalité particulière de maintien du contrat de formation, permettant aux salariés stagiaires de métier ou de profession de bénéficier des avantages réservés en leur faveur.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la commission paritaire régionale (CPIR) ? ation des salariés pro (ATpro) de la région concernée.

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 dernières mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :
? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
? les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas subi de préjudice en leur faveur et leur nouveau emploi.

Des exceptions peuvent être apportées par les commissions paritaires régionales (CPIR) ? ation des salariés pro (ATpro) sur l'ancienneté exigée.

Droit de report de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé de titularisation post-régionale sauf si le salarié ne peut pas le bénéficier en raison de la nature de son contrat ou les conditions d'ancienneté, néanmoins, l'employeur peut différer le congé :
? pour raisons de service ;
? pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Ordre de priorité des demandes non satisfaites

Les demandes de congés de titularisation post-régionale qui ne peuvent être traitées par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissant suivant :
? les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
? les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ;
? les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieure au niveau 4 ;
? les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
? les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de titularisation professionnelle.

Section 3 Le conseil en évolution professionnelle cep et le bilan de compétences

Article 1er - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Tout agent indépendamment de son âge, de son statut d'activité, de son statut et de sa qualification peut bénéficier d'un congé en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce congé par l'employeur notamment à l'occasion de leur contrat professionnel.

Ce congé est un service gratuit délivré par des organismes extérieurs à l'entreprise.

La liste de ces opérateurs ainsi qu'un dossier d'information est disponible sur le site de France compétences <https://www.francecompetences.fr/>.

Objectif

Le congé en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

? accompagner les projets d'évolution et de titularisation professionnelle, en leur faveur les besoins économiques actuels et prévisibles sur les territoires ;
? faciliter l'accès à la formation, en intensifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la profession et les entreprises ;
? faciliter le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est organisé autour de deux niveaux :
? un 1er niveau de congé : un congé individualisé et adapté au besoin de la personne ;
? un 2d niveau de congé : un accompagnement personnalisé.

Modalités pratiques

Sur le site <https://www.mon-cep.org/> figurent de nombreuses informations sur l'intérêt et le fonctionnement du CEP. Ce site présente également à chaque personne de trouver le conseiller qui correspond à son profil.

Un affichage obligatoire de l'adresse du site internet sera prévu au sein de la région qui pourra éventuellement la compléter par la liste des conseils régionaux.

Par ailleurs, il est rappelé que le conseiller en évolution professionnelle (CEP) pourra, dans le cadre de sa mission d'accompagnement, diffuser cette information.

Article 2 - Bilan de compétences

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le bilan de compétences permet, avec un accompagnement extérieur à l'entreprise, aux salariés de faire le point, d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles, leurs atouts et leurs motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec l'accord de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

Bilan de compétences par la mise en œuvre du plan de développement des compétences

Lorsque le bilan de compétences est réalisé à l'initiative de l'employeur, il fait l'objet d'une note écrite clouée sur le dossier du salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Cette convention prévoit les modalités de réalisation :
? l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de mise en œuvre des résultats détaillés et du document de synthèse ;

? le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la notification par son employeur du projet de licenciement pour motif économique en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

La procédure peut se dérouler sur le temps de travail avec accord de l'employeur. S'il est réalisé hors temps de travail il doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

Bilan de compétences et compte personnel de formation

Le bilan de compétence peut être financé par le compte personnel de formation. Les conditions de réalisation (sur ou hors temps de travail), dépendent d'autorisation et de délais applicables notamment ceux du compte personnel de formation.

Article - Section 4 Le plan de développement des compétences

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et leur évolution dans l'emploi.

Chaque structure, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Une formation peut se dérouler hors temps de travail mais doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

Section 5 Les dispositifs de formation en alternance

Article 1er - Contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
? à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
? aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les publics identifiés comme prioritaires sont les suivants :
? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
? les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de formation est déterminée dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif et jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques.

Selon l'accord de branche « contrat de professionnalisation » conclu le 1er janvier 2020, la branche a décidé de porter le délai maximum à 24 mois pour les publics éligibles au

dispositif et porte à 36 mois pour les publics spécifiques.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition de tout ou partie :
? d'une formation professionnelle enregistrée au Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP) ;
? d'une formation reconnue par la voie conventionnelle ;
? d'un contrat de qualification professionnelle.

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions légales.

Les taux de prise en charge sont fixés selon les dispositions légales, ils peuvent évoluer selon les décisions prises par la branche et l'OPCO.

Article 2 - Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro A)
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La promotion ou la reconversion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de passer d'un métier à un autre ou de bénéficier d'une formation complémentaire ou complémentaire par la formation (actions de formation ou actions de perfectionnement de faire valoir les acquis de l'expérience).

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la formation par alternance.

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :
? en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
? en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de l'action de formation est comprise entre 6 et 12 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à 36 mois.

Selon l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou formation par alternance (Pro-A). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de pertinence de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser l'accompagnement des négociations en vue d'un accord Pro A.

Article 3 - Contrat d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti apprend et travaille en entreprise en réalisant des tâches de qualification et de formation. L'entreprise en réalisant des tâches de qualification et de formation.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux personnes âgées de 16 à 29 ans au début de l'apprentissage. Selon les dispositions légales et réglementaires, il s'adresse aux personnes dont certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Article 4 - Fonction tutorale pour l'alternance
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La branche professionnelle des régies de nettoyage et de tertiaire a affirmé sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la bhnrace s'engage en fuevar du steiuon et du développement de la fcooitnn et de la viaoroatisl de la ftonion de tuteur.

L'employeur diot pmttrere au tteuur de dpsoiser du tmpes de préparation et d'accompagnement nécessaire puor eecrxe ses ftoncnos et se former.

Les modalités de msie en ?uvre du ttaourt irtnee prévues par la branche

La bacrhone eauoncrge le roucers au torutat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la scrruute cmome un faetucr clé de réussite de son iirstoenn pnniesreslolofe et/ou de sa démarche de qualification.

Pour excreer la fonicion de tuuetr et/ou de maître d'apprentissage le salarié diot reipmlr au mnois une des 2 cnoiodonts sauteivns :

? être tuilratie d'un diplôme ou trtie du même dmionae que cleui visé par la pnniosre accompagnée et d'un neaivu au mnios équivalent, et justifier d'une année d'exercice miniumm dnas l'activité visée ;

ou,
? jitesfiur de duex années d'exercice dnas un pstoe en rpoarpt aevc la qaiiatuofciln préparée.

Il est rappelé que la foinotcn tlaurtoe est oirbatlgoie puor les diifstipos stnaiuvs :

? ctoarnt de pioioaossrafelsnntin ;

? pro-A ;

? cornatt d'apprentissage (maître d'apprentissage).

L'Opcó désigné par la bnahce cboiurtne au fiamnncneet des coûts liés aux ftnmoraos et à l'exercice de la fonicion tloturæ engagés par les ereprnietss et associations.

Choix et mioinsss du tuteur?/?maître d'apprentissage

Le tteuur est un salarié penrament des régies de quartier. Il ecrxee une focinotn d'encadrement et?/?ou d'accompagnement.

Il arptope pgvmrrseieesont au(x) salarié(s), les monyes de développer son anotomiue et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuuter a puor missions, nmonmteat de :

? pitrcpiaer à l'accueil, aider, iormfner et geidur le salarié dnas l'entreprise ;

? traemsrtnte ses connaissances, ses savoir-faire ;

? cirunotebr à l'acquisition des savoir-faire et cteemrotmnpes pofnesnierlos ;

? être une pnesonre rceourse puor le tuteur ;

? piairpcetr au sviui et à l'évaluation de la foartmoin le cas échéant.

Compte tneu des responsabilités qui lui incombent, le tteuur diot deoisspr du tpems nécessaire puor arssuer ses ftonnicos auprés du bénéficiaire.

Choisi puor ses qualités professionnelles, hniamues et pédagogiques, il puet surive les activités de tiors pneenosrs au puls (ProA et Cpro) ? 2 puor un CAPP. Il est désigné sur la bsaie du volontariat, ses compétences snot évaluées par le rsenspalboe qui l'orientera le cas échéant vres la fotoarmin de tuteurs.

Un bilan de l'activité du tuetur est réalisé par la régie.

Formation des tuteurs

Afin de ptmeetre au tuuetr de dsoisper des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la bnbrahe asruresa la fmoortian des tuteurs, au corus de la première année d'exercice.

Le CLNRQ (comité nniaaotl de lsaion des régies de quartier) porura mtrete en pcalle une fmootrain « Allieiuccr un nvouæu salarié, aenmcmpnaeogt au ttruoa » aifn de les aedir à relmpir luers missions.

Valorisation financière de la fonicion tutorale

L'employeur derva vserer au tteuur (contrat de psoaanteosnilrsfion ou Pro-A) ou au maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une pmire de trtuoa cdapsenoornt à 7 pitnos par poesnre tutorée pdnenat la durée du turatot (la valuer apcblplaie au pnoit est cllee catospreondrne à l'année d'application).

Le tutuer ne punovat avior puls de 3 salariés tutorés par mios d'accompagnement.

Section 6 Modalités pédagogiques, accès à la formation

Article 1er - Action de formation en situation de travail (AFEST)

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La msie en ?uvre d'une aiotcn de fmiraoton en siitauotn de travail s'effectue dnas le rsepect des dnioioitpsss aapbpceills à tutoe aciton et nécessite :

1.?l'analyse de l'activité de tvaaril pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;

2.?la désignation préalable d'un fuemoratr pnavuot ecerxer une ftioocnn ttraluoæ ;

3.?la msie en palce de pheass réflexives :

Elles ont puor objet d'utiliser à des fnis pédagogiques les esneeemngins tirés de la stuoaïitn de travail. Eells dnvioet pmtteree d'observer et d'analyser les écarts ernte les attendus, les réalisations et les aiqucs de cuqahe msie en sotuiaitn dnas l'objectif de ceinlosodr et d'explicitier les apprentissages. Eells snot dicitstens des miess en soauititn de tavaril ;

4.?des évaluations spécifiques des aiqucs de la foraotimn qui jealnnot ou tinermnet l'action.

Une ftiroamon réalisée selon la modalité pédagogique de l'AFEST est éligible aux fmntcennæis de la faotimorn professionnelle.

Article 2 - Formation interne

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La foomiartn inretne est ici eetudne cmome une aiotcn réalisée uiemnnuqet puor les salariés de l'entreprise et par un foerumatr lui-même salarié de l'entreprise. Suos réserve de répondre aux critères d'éligibilité d'une aciton de fatiromon professionnelle, sa prsie en chrgæ est plssboie en finotcn des critères définis par l'OPCO.

Les priaretnas suciaox eenancuogrt à la réalisation de ftiomnoas de forreumts occasionnels.

Article 3 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En aailctppoan des dtioiopsniss de l'article L. 6313-4 du cdoe du taairvl totue psroenne engagée dnas la vie acvtie est en diort de fiare valided les aciqucs de son expérience, ntmoemnat plislrsroofnnee ou liée à l'exercice de responsabilités aioocasstvs ou syndicales.

La voidiaaltn des aciqucs de l'expérience a puor ojebt de veildr les aiqucs de son expérience puor oenbitr tuot ou parite d'une ceraicftitoin poeolrinnsflesæ enregistrée dnas le répertoire natoanil des cnicftiotaries professionnelles.

La VAE est aclesbice à tuos les salariés qui tsaintleot au moins un an d'expérience ponlieelnsosfre ou extra-professionnelle (bénévole, associative?) en rrapopt dricet aevc la cceiitrfiaotn visée : diplôme, trtie ou caeticrfit de gioufalitacin pnsenlloifesore (CQP) irisnct au répertoire ntianoal des ctfociniitears prenloloeinfsses (RNCP).

La VAE puet être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dnas le crade de pieuulsrs dispisfots :

? paln de développement des compétences ;

? pro-A (sous réserve de cotofariicien iisnctre dnas l'accord correspondant) ;
? CPF.

Dans ce deenrir cas, les frias anenexs fonret l'objet d'un fnmncaiet par la régie.

Un agneocnpecmamt de la démarche VAE est ftonremet encouragée puor misamixer les chneacs de réussite de la vadioilatn des acquis. Les salariés puveent s'adresser à luer eylomeupr puor connaître les modalités de prsie en cgrhae d'un aemnncoemagct à la VAE.

L'accompagnement VAE a puor but de pertemtre au salarié désirant faire vdealir son expérience de bénéficiar d'une adie méthodologique siot puor :
? pcitareipr aux épreuves de vtaiaailodn ;
? cetutsinor son dsioser de recevabilité ;
? préparer son pssaage dveant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 hueres en tmpes de travail, consécutives ou non.

Le disosiptif d'accompagnement est limité à 72 hueers puor les cdndaais à une coftrctaeiinn de nvieau 3 selon le carde nnaïotal des ctrftieoincais pnsolinrsoefees prévu par le décret n° 2019-14 du 8 jnveiar 2019 (anciennement V).

Article - Section 7 Le certificat de qualification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La brancne des régies de quetiarr et de trtiorerie a affirmé sa volonté de développer des fotoramnis cinfetireats par la création en 2016 d'un CQP de bhrance aengt d'entretien et de proximité.

Les catotsns aynat cdniuots à la création du CQP :
? accéder aux pcrraous de faoroitmn sanctionnés par une ciearittoifcn ou un ttire pfoeniossrnl ;
? sécuriser les parucors pfsinrlooenes des salariés des régies ;
? fesviaorr luer ruoter à l'emploi et luer iertinor pninlleossrfeoe durable.

L'enjeu de la criacofteitin est dnoc mjaeur dnas la pqiutoile de fatormion de la brancne.

L'accès à la cairtteiocifn est cepmolxe puor les salariés des régies. Le développement de foitnrmaos vasnit à préparer luer accès à la cricaietitofn est une priorité de la pioitulqe de fioaormtn de la brancne. À terrvas des ftiraonms réalisées dnas le cadre du pcraorus des salariés à la Régie, il s'agit de fovieasrr l'intégration dlarbue des pennsroes fgaleris au rgared de l'emploi.

La barnche shtoaue proovoimur la création de Cciirfteat de qiiiatualocfn pioenesslnofrle inecrthbanre et de caeicritft de qitliaufocain pinroolfnssee de banchre et ecargoune les régies à se ssaiir de ces veios d'accès à la ccieritafotin puor leurs salariés.

Certificat de qaiiufaoiltcn pnsilofnsreoe interbranche

Afin de fvoirsar l'insertion plnsseofnelire durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des deraeudmns d'emploi, la bhrane des régies de qiutearr et de Tioerritre s'engage à fsievorar la rscnsieaancone de capacités ou de compétences cmmoeus et taevlerssrns aevc d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CPQI de la bcnahre vsie nateomnmt à répondre aux ojtbecfis stinvas :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au trvraes d'un pcaorris qfanuilat ;
? aacpmeocngr les évolutions du setuecr et des eeeritprnss ;
? fsvearior la sécurisation des puacrrs pfirmnleooss ;
? faaitiler l'employabilité et la mobilité pinoeelsnsforle intersecteurs.

Cette démarche se concrétise par :
? le développement de CPQI existants, le cas échéant ;

? la création de naouveux CPQI en aiiasoctsn aevc d'autres bnrehcas professionnelles.

La création d'un CQP ou d'un CPQI relève de la compétence de la CPPNI, néanmoins celle-ci donne mdnaat à la CENPF puor réaliser les taavurx nécessaires et cttee dernière rned cmptoe à la CPNPI des tvuarx effectués.

La CPENF Est noeatmnmmt compétente pour, l'élaboration, de référentiel Emolpi Activités Compétences, l'étude des référentiels de fioatormn ainsi que puor l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des cctraitefis de qiaciftoilaun plenfiooserlnse aux salariés et aux duderanems d'emploi. La CPENF hatlbiie les oamsgienrs de frmtooian habilités à dsseipenr les atcions de ftormiaon s'inscrivant dnas la démarche de délivrance de CQP de la brancne.

Les CQP de la bhrance snot également aielcbesscs par la vioe de la vaiitaldon des auiqcs de l'expérience, puor les salariés et les dmredaeuns d'emploi.

La litse des CQP, validés par la brancne, est msie à juor régulièrement.

Certificat de qilcfiioatuan pseuilnrosfle de brhcane aengt d'entretien et de proximité

Concernant le CQP agent d'entretien et de proximité, la banhrce crietife les pruocras de ftrimaon aevc le crunoocs du CNLRQ.

Ainsi la CNEPF :
? arssue le svuii et le reenouelemvnt du CQP denvat Fcrane compétences ;
? hibtbliae les oagremisss de fatooirmn habilités à deispsenr les atcoins de frtoimoan s'inscrivant dnas la démarche de délivrance de CQP de la brhacne ;
? puomet le développement de nevuloels siosesns ;
? vladie la coioitposmn des cnoiommisss d'examen et de jury ;
? délivre le cfictaret de qfclaituioain professionnel.

Article - Section 8 Taux de contribution conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En complément de la coubttrnoiin clieelvotonnne de 0,15 % tllee que décrite dnas l'article 5.2 du titre V de la CCN, les régies de + de 10 ETP vneerst à Unatmioforin une curtnboiioin coenovnilentne complémentaire de 0,6 % de la MSB.

L'utilisation de cttee cuotiibotntn cenvlontilnneoe complémentaire de 0,6 % et les priorités de foiaomrtn de la bchrane snot définies dnas une axnnee spécifique révisable en ftinoocn des tvuarx et besonis de la brancne.

Section 9 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er - Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'observatoire pipotcesrf des métiers et des quacinoatiflis a puor ojbet d'examiner l'évolution qaitntatviue et qvuitilaate des epoilms et des qcinufiaiatlos pnoisflsneioeers de la brancne.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la brancne.

Par ses travaux, l'observatoire aitmeme la réflexion des ptnraeries scouiax de la bnhrace et cnuitsote une adie à la définition de la pitlquioe eploimi fmirootan de la brancne et nmotenmat de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire ont permis de constater un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de catégories de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

Article 2 - Fonctionnement de l'OPM
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'observatoire est géré dans le cadre même de la mission prioritaire de négociation et d'interprétation. La CNPPI valide le lancement de nouveaux travaux. Quand ils concernent la formation professionnelle, la CNPPI donne mandat à la CPNEF pour organiser, suivre et évaluer les travaux. Le rapport et les conclusions sont transmis à la CNPPI pour décision.

Pour réaliser ses missions, l'observatoire est notamment amené à :

- ? poursuivre la réalisation des enquêtes et études partielles centrées sur l'évolution des métiers ;
- ? conduire des études de conjoncture ;
- ? développer les partenariats.

La mission prioritaire nationale est portée par les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution qualitative et quantitative des métiers. Les travaux réalisés ont notamment porté sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiquées à l'Observatoire et à l'ANACT et l'appréciation de l'impact de la situation professionnelle.

Accord de branche du 17 décembre 2021 relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activité local ou national

Signataires	
Patrons signataires	Serq,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FNPOS CGT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des régies de quartier, de Teoirtrire et aux structures adhérentes à la convention collective des régies de quartier. Cet accord doit s'appliquer dans tous les établissements ou services de la branche quel que soit les effectifs.

Article 2 - Le recours au dispositif d'activité partielle
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En cas de catastrophe majeure, les régies peuvent recourir au dispositif de l'activité partielle légalement prévu et à tout autre dispositif qui vaudrait compléter ou remplacer l'activité partielle afin de préserver la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre dans les plus brefs délais les atouts de sécurité ou de santé préconisés par le gouvernement ou son représentant local et de toute autre entité ayant autorité en matière de santé et sécurité au travail.

Article 3 - Le recours exceptionnel au travail à domicile
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En cas de catastrophe majeure ou d'urgence, les régies peuvent recourir à l'usage de locaux ou des régies de quartier, et s'assurer les postes de travail occupés par les salariés, le recours au travail à domicile devra être facilité et les équipements devront fournir le matériel nécessaire à cet effet.

Une indemnité de travail à domicile est versée conformément à la réglementation Ursaf applicable et conformément à l'accord de branche sur le

Article - Section 10 Champ d'application, durée, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des régies de quartier et de territoire de l'Agence métropolitaine et des Drom-Com, ainsi que pour le comité national de liaison des régies de quartier et des territoires et associations de salariés du champ de la convention collective des régies de quartier et de territoire, quel que soit leur effectif et le type de structure.

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

Conformément aux dispositions légales, chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, tamisée par écrit à l'attention des signataires, expose les motifs de la demande 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, L. 2261-14 du code du travail. La 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.

télétravail. Elle est complétée par l'indemnité rapée exantée au sien de la Régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Lorsque l'employeur ne fournit pas le matériel nécessaire au travail à domicile et que le salarié utilise son matériel personnel, l'employeur rembourse les frais engagés par le salarié conformément à la réglementation applicable.

La consultation du CSE est obligatoire. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), le salarié est informé par tous moyens : panneau d'affichage, téléphone, mail ou tout autre moyen de communication.

Dès lors que l'activité est réalisable à domicile, le travail à domicile ne peut être discriminatoire. Il fait l'objet d'un suivi régulier par le CSE et la CCSST lorsqu'ils sont constitués, ou par toute autre instance représentative.

Le travailleur à domicile est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits fondamentaux et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de rémunération, formation professionnelle, avantages sociaux?

Article 4 - Les mesures sociales
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

A.?Salariés en activité partielle ou tout dispositif d'activité partielle qui vaudrait compléter ou le remplacer : les salariés concernés de droit de l'activité partielle de l'activité partielle bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sur une période de sept jours calendaires. À l'issue de ce délai, les dispositifs mis en place par les parties s'appliqueront de plein droit.

B.?Dans l'hypothèse où la garde d'enfants s'impose par décision de l'autorité administrative, les mesures prévues s'appliqueront. Les salariés concernés de droit de l'activité partielle de l'activité partielle ne relèvent pas de l'article 3 du présent accord.

C.?Les salariés concernés par les situations A) et B) prévues au présent accord ne sont pas considérés en situation de chômage de travail. La CCN des régies de quartier du 2 avril 2012 ainsi que tous les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la situation de chômage de travail s'appliquent.

D.?Les salariés en capacité, ou dans l'obligation, de reprendre leur activité pendant la période de catastrophe majeure, se voient appliquer, sauf exceptions favorables, la CCN, les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment

du déclenchement de la cshttaorape majeure.

Article 5 - Les informations auprès du CSE et dialogue social
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

a) Au niveau local, Les représentants sociaux de la branche innoissent sur l'importance, pour chaque régime lorsqu'elle est dotée d'une représentation du personnel (CSE), de faire des consultations dédiées à la période de consultation majeure.

Par ailleurs, les représentants sociaux de la branche préconisent un travail commun avec les représentants du personnel sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) obligatoire à chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Dans les situations de consultation majeure, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il convient à être consulté et à se réunir. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence.

Le CSE sera régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de la structure, de manière hebdomadaire ou bien à l'initiative d'un élu CSE ou de l'employeur. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), l'ensemble des salariés sera informé par mail, téléphone ou tout autre moyen de communication de la mise en œuvre de l'accord et de l'évolution de la situation.

b) Au niveau national, la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) sera informée de la mise en œuvre du présent accord, de l'état sanitaire et de sécurité des salariés de la branche, de traiter les éventuels litiges apparus dans la mise en œuvre de cet accord.

Les représentants sociaux s'engagent de donner à cette commission tous les éléments nécessaires qui sont nécessaires à l'appréciation de la situation réelle de la ou des régions impactées et de leurs salariés.

Article 7 - Congés et RTT
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

La durée d'un confinement, le contexte de crise sanitaire ou de pandémie et les risques liés au travail à domicile nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et d'octroi de ces jours de congés payés ou RTT. L'employeur s'engage d'octroyer le repos des congés ou RTT si le salarié en fait la demande.

L'employeur peut modifier ou suspendre les périodes de prise de congés, RTT ou repos, dans la limite de 10 jours avec un préavis donné au salarié d'un mois franc.

Article 8 - Droit de retrait
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En l'absence d'institution représentative du personnel (IRP), les salariés seront informés de leur possibilité de retrait en cas de danger.

Article 9 - Droit d'alerte
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail (ex : travail à domicile). Les moyens de communication nécessaires seront mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

Article 10 - Enquête risques psychosociaux
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Une enquête sur les risques psychosociaux sera menée d'expertise par les services concernés être diligentée par la branche aux fins d'établir un bilan diagnostique sur les conditions de travail. Les représentants sociaux s'engageront dans le cadre de la CPPNI sur le déclenchement de travaux.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par la consultation majeure.

Article 11 - Primes
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'attribution des primes personnelles s'impose et ne peut être liée à des conditions personnelles que celles prévues par les pourvus publics. Elles ne peuvent pas se substituer aux dispositifs existants.

Article 12 - Rôle de la commission d'interprétation
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, un représentant du personnel ou, à défaut un salarié, peut saisir la CPPNI par courrier AR adressé au secrétaire de la commission.

La commission est saisie dans un délai de 15 jours après la réception courrier.

Les décisions de la commission s'imposent à la région de quartier concernée.

Cette décision est envoyée à l'ensemble des régions de quartiers de la branche pour application.

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

Article 13 - Effets de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature et pour une durée indéterminée.

Article 14 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 15 - Formalité de publicité
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2021

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de négocier un accord global pour faire face aux conséquences des crises qui pèseront sur l'avenir et afin de poser un cadre général applicable à l'ensemble des régions. Les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre d'une consultation majeure entraînant un arrêt d'activités locale ou nationale, sous réserve d'une décision émanant de l'autorité publique compétente. Ils entendent définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail.

TEXTES SALAIRES

Accord du 15 décembre 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La valeur du point a été revalorisée de 0,8 % au 1er janvier 2015. A la date de négociation de l'accord par les partenaires sociaux, la valeur du point est fixée à 9,11 €. Valeur du point : 9,11 €. Smic : 1 445,38 € (1).

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Le SERQ,
Syndicats signataires	La FCNB CFDT,

Niveau	Echelon	Coefficient	Calcul selon coefficient	Ajustement conventionnel	Salaire mensuel brut de base pour 151,67 heures	Rappel des salaires mensuels en 2014
1	A	150	1 366,50	78,88	1 445,38	1 445,38
	B	160	1 457,60	90,47	1 548,07	1 535,78
	C	170	1 548,70	90,49	1 639,19	1 626,18
	D	180	1 639,80	90,51	1 730,31	1 716,58
2	A	170	1 548,70	90,49	1 639,19	1 626,18
	B	180	1 639,80	90,51	1 730,31	1 716,58
	C	190	1 730,90		1 730,90	1 717,60
	D	200	1 822,00		1 822,00	1 808,00
3	A	190	1 730,90		1 730,90	1 717,60
	B	200	1 822,00		1 822,00	1 808,00
	C	210	1 913,10		1 913,10	1 898,40
	D	220	2 004,20		2 004,20	1 988,80
4	A	220	2 004,20		2 004,20	1 988,80
	B	230	2 095,30		2 095,30	2 079,20
	C	240	2 186,40		2 186,40	2 169,60
	D	250	2 277,50		2 277,50	2 260,00
5	A	280	2 550,80		2 550,80	2 531,20
	B	310	2 824,10		2 824,10	2 802,40
	C	340	3 097,40		3 097,40	3 073,60
	D	370	3 370,70		3 370,70	3 344,80
6	A	400	3 644,00		3 644,00	3 616,00
	B	420	3 826,20		3 826,20	3 796,80

En aucun cas le salaire mensuel de base, correspondant à chaque échelon A, B, C et D dans les différents niveaux, pratiqué dans les régies de guitarier et au comité national de liaison des régies de guitarier ne peut être inférieur au salaire minimum figurant en regard de chaque échelon A, B, C et D des différents niveaux du présent accord.

Pour les échelons 150 à 180, il est ajouté un ajustement conventionnel :

pour le coefficient 150, l'ajustement conventionnel permet d'atteindre le Smic ;

pour les coefficients 160 à 180, l'ajustement conventionnel est calculé de la manière suivante : salaire mensuel brut de base 2015 (ce salaire mensuel correspond au salaire mensuel brut de base de 2014 majoré de 0,8 %) le salaire selon

coefficient.

Note : la revalorisation annuelle du Smic intervient en principe le 1er janvier de chaque année.

De ce fait, pour les échelons 150 à 180, l'ajustement conventionnel sera revalorisé suivant la valeur du Smic dès sa parution.

(1) Smic au 1er janvier de l'année concernée (brut mensuel sur une base de la durée légale (DGT) de 35 heures hebdomadaires).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.