



***Convention collective nationale
des Régies de Quartier
et de Territoire***



PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont conscients que :

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

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

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

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

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

HISTORIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le Syndicat des Employeurs Régies de Quartier, conscient de la nécessité d'établir une convention spécifique (Convention Collective Nationale Professionnelle), pour les salariés des Régies de Quartier ou de Territoire, expose le programme de développement social qu'il a l'intention de promouvoir en s'appuyant sur les principes posés par la Charte Nationale des Régies de Quartier.

Le dispositif Régie de Quartier articule une double démarche d'entreprise en vraie grandeur et de développement social et communautaire.

Ce n'est pas un dispositif public mais la résultante d'une volonté partenariale locale.

La démarche Régie de Quartier repose sur une triple exigence qui en fait son originalité :

- une intervention territorialisée qui vise à améliorer les modes de gestion technique urbaine (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers ou territoire ...) en les mettant en synergie avec un mode de gestion sociale qui donne la priorité à la participation directe des habitants comme salariés et au sens le plus large comme acteurs,
- le souci, sur ce territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté,
- la recréation de lien social sur le territoire, une dimension de développement social visant à reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion du local à partir d'une logique communautaire.

Cette démarche est favorisée par l'élaboration et la mise en place de formations d'habitants acteurs de quartier à l'initiative du CNLRQ qui en assume la prise en charge, et de formations qualifiantes adaptées aux métiers exercés au sein de la Régie de Quartier.

Par leur capacité à gérer des marchés et à exécuter des prestations de qualité, par leur aptitude à initier des services toujours mieux adaptés aux besoins des habitants, les Régies sont porteuses d'une démarche d'insertion par l'économique pour les habitants du quartier ou du territoire et pour la requalification du quartier ou du territoire lui-même.

Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais politique (RSA,...) ; une place peut, par contre, être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des réglementations en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché : soit des marchés récupérables par les bailleurs sur les locataires (ex. entretien des immeubles, des vide-ordures...), soit des marchés sur charges non récupérables (ex. peinture des entrées d'immeubles...) ou des marchés confiés par les Communes qui sont alors pris en charge par les impôts locaux.

SOMMAIRE

Préambule	page 1
Historique de la Convention Collective	page 2
Sommaire	page 3
Titre 1 : Règles Générales	page 5
Article 1.1 : Champ d'application	
Article 1.2 : Durée	
Article 1.3 : Révision	
Article 1.4 : Dénonciation	
Article 1.5 : Effets	
Titre 2 : Droit Syndical – Représentation du personnel	page 9
Article 2.1 : Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions	
Article 2.2 : Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales	
Article 2.3 : Délégués du personnel	
Article 2.4 : Comité d'entreprise	
Article 2.5 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT)	
Article 2.6 : Prévention hygiène et sécurité – Médecine du travail	
Titre 3 : Recrutement – Licenciement	page 19
Article 3.1 : Embauche	
Article 3.2 : Bulletins de salaire	
Article 3.3 : Période d'essai	
Article 3.4 : Repos hebdomadaire	
Article 3.5 : Travail du dimanche – Règles compensatoires	
Article 3.6 : Travail de nuit	
Article 3.7 : Les congés	
Article 3.8 : Les absences	
Article 3.9 : Mesures favorisant l'embauche et les conditions de Travail des personnes handicapées	
Article 3.10 : Les conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel	

- Article 3.11 : Egalité – Non discrimination
- Article 3.12 : Rupture du contrat de travail
- Article 3.13 : Intéressement – participation – épargne salariale

[Titre 4 : Prévoyance – Mutuelles](#)

page 29

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

[Titre 5 : Classifications – Formation professionnelle](#)

page 31

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

[Titre 6 : Suivi de la Convention Collective](#)

page 34

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

Annexes

[Annexe 1 : prévoyance](#)

page 42

[Annexe 2 : grille de classification](#)

page 57

[Annexe 3 : formation professionnelle](#)

page 86

[Annexe 4 : Régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé](#)

page 99

Titre 1

REGLES GENERALES



ARTICLE 1.1 : CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1.2 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 1.3 : RÉVISION

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1.4 : DÉNONCIATION

La convention peut être dénoncée par toute partie contractante.

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

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

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

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

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

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

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

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

ARTICLE 1.5 : EFFETS

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

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

Titre 2

DROIT SYNDICAL

REPRESENTATION DU PERSONNEL



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

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

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

A cet effet, les organisations syndicales représentatives sont habilitées à organiser des réunions d'information dans l'enceinte des «Régies» entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, dans un respect mutuel des charges de chacun.

Ces réunions pourront avoir lieu pendant le temps de travail des salariés concernés.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne sera pas prise en considération en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le licenciement.

Les employeurs ou leurs représentants sont tenus au respect de cette disposition.

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

Les organisations syndicales auront à leur disposition dans chaque structure, un panneau d'affichage.

Un exemplaire des documents affichés est remis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Dans les «Régies» comportant au moins 100 salariés, un local sera mis à la disposition des sections syndicales par l'employeur ou son représentant.

Dans les «Régies» qui comptent un nombre de salariés inférieur à 100, l'employeur ou son représentant prendra toute disposition pour qu'un lieu (local, salle) situé dans l'enceinte de la structure ou à l'extérieur et à proximité, soit mis à disposition pour permettre l'exercice du droit syndical.

Dans les «Régies» où une section syndicale existe, quel que soit le nombre de salariés, l'employeur ou son représentant recherchera les possibilités les mieux adaptées pour qu'un local aménagé soit mis à la disposition de la section syndicale.

Il permettra également l'accès au matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, photocopieur, télécopieur entre autres).

- La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de la structure et pendant le temps de travail, de même que la distribution de toute publication syndicale.

- Les adhérents peuvent se réunir dans l'enceinte de leur structure en dehors des heures de travail une fois par mois, après information de l'employeur ou de son représentant.
- La section syndicale peut inviter des personnes extérieures à participer à des réunions, mais elle doit en informer préalablement l'employeur ou son représentant.
- Pour permettre l'activité syndicale, il est attribué à chaque organisation ayant la charge de celle-ci un crédit annuel de 240 heures. Ce crédit d'heures est utilisé par chaque organisation ou délégué mandaté pour réunir les personnels dans ou hors des locaux de la structure.
- Ce crédit d'heures ne peut servir à d'autres buts que l'intérêt des salariés de la structure. Le temps passé par les participants est imputé sur ce crédit et payé comme temps de travail effectif sur demande et sur justificatif.

Un accord doit déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec l'engagement syndical et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandat, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation à ce sujet dans l'année suivant le dépôt du présent accord.

ARTICLE 2.2 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS DE SECTIONS SYNDICALES

1. Délégués syndicaux

Dans les « Régies », chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dès lors qu'il y a plus de dix salariés.

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

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

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

- De 10 à 15 salariés : 40 heures par an
- De 16 à 30 salariés : 50 heures par an
- De 31 à 49 salariés : 120 heures par an

Pour les «Régies» occupant de 50 à 150 salariés, le temps dont dispose le délégué syndical est calculé compte tenu de l'effectif des salariés de la structure concernée :

- De 50 à 150 salariés : 144 heures par an
- De 151 à 499 salariés : 216 heures par an

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

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

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

2. Représentants de sections syndicales

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée peut constituer au sein de cette structure une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2.3 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les «Régies» de plus de dix salariés équivalent temps plein doivent organiser tous les quatre ans les élections de délégués du personnel.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des Régies de Quartier et de la nature des personnels, il est possible de procéder tous les deux ans au renouvellement selon les modalités fixées à l'article L.2314-27 du Code du Travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel élus ont un crédit d'heures mensuel de 10 heures.

Dans les «Régies» de 25 salariés et plus équivalent temps plein, ce crédit d'heures mensuel est porté à 15 heures.

Le temps attribué aux délégués élus pour l'exercice de leurs fonctions est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

■ Conditions pour être électeur :

Avoir 3 mois de présence effective dans la structure dans les 6 mois précédant la date des élections et être âgé de 16 ans au moins.

■ Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel doivent être organisées et le nombre de délégués du personnel devant être élus dans les «Régies», les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

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

2°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les

salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

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

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

■ Conditions d'éligibilité :

Avoir 6 mois de présence effective dans la structure dans les 12 mois précédant la date des élections et être âgé de 18 ans au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent dans laquelle ils font acte de candidature.

ARTICLE 2.4 : COMMISSION ET COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans les «Régies» relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est compris entre 10 et 50 salariés, il est institué une Commission ayant des attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique coordonnée par les délégués du personnel et présidée par l'employeur.

Le temps passé par les membres de la Commission en réunion en présence de l'employeur est considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

Un Comité d'Entreprise à part entière est constitué dans les «Régies» relevant de la présente convention collective qui ont un effectif de salariés supérieur à cinquante.

Dans les «Régies» de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'Entreprise (délégation unique du personnel). Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe, le Comité d'Entreprise.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des Régies de Quartier et de Territoire et des personnels, il est possible de procéder tous les deux ans au renouvellement de cette instance selon les modalités fixées à l'article L.2324-28 du Code du Travail.

Quel que soit le seuil d'effectif, les élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise ont lieu à la même date.

■ Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections du Comité d'Entreprise doivent être organisées et le nombre de représentants au Comité d'Entreprise devant être élus dans les « Régies », les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

- 1°)** Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.
- 2°)** Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

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

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

■ **Crédit d'heures mensuel :**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus du Comité d'Entreprise ayant les attributions définies ci-dessus et les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise bénéficient d'un crédit d'heures mensuel porté à 20 heures.

■ **Elections – conditions d'électorat et d'éligibilité :**

Les élections du Comité d'Entreprise sont organisées dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que celles définies pour les élections des délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont les mêmes que celles concernant les délégués du personnel définies à l'article relatif aux élections des délégués du personnel.

■ **Participation au financement des œuvres sociales :**

L'employeur de chaque structure s'engage à verser 0,5% minimum de la masse salariale brute au Comité d'Entreprise pour participer au financement des activités sociales et culturelles en sus de la dotation de fonctionnement prévue par la loi.

Toutefois la dotation aux œuvres sociales ne pourra être inférieure à celle attribuée les années précédant la création du comité d'entreprise.

■ Carence du Comité d'Entreprise :

En l'absence de Comité d'Entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

ARTICLE 2.5 : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ, ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dans les « Régies » relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est inférieur à 50, les délégués du personnel exercent les missions attribuées au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans les « Régies » relevant de la présente convention collective employant au moins 50 salariés, sont créés des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dont les conditions de fonctionnement et attributions sont définies dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Pour l'exercice de leur fonction, les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures conforme à la législation en vigueur.

Ce temps s'ajoute aux heures passées aux réunions et aux enquêtes menées par le CHSCT dans les conditions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Les représentants du personnel au comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les « Régies » où il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue pour les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail.

La formation est assurée par le biais d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours dispensé par un organisme agréé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur pour les « Régies » de moins de 300 salariés.

Dans les « Régies » de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail incombe à l'employeur dans les conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE 2.6 : PRÉVENTION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – MÉDECINE DU TRAVAIL

Chaque structure relevant de la présente convention collective doit adhérer à un service de médecine du travail.

■ Visite de prévention et d'information :

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

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R.4624-19 du Code du Travail bénéficient de cet examen avant leur embauche.

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

■ Temps payé :

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

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

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 machines qui sont utilisés et une formation à l'utilisation de ces produits et machines doivent être faites régulièrement.

Chaque salarié effectuant un travail salissant reçoit au minimum une fois par an des vêtements de travail spécifiques au poste qu'il occupe.

A chaque salarié effectuant des travaux présentant des risques particuliers, doit être remis obligatoirement des vêtements de sécurité adaptés à son poste de travail.

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

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

Un règlement intérieur pourra préciser les conditions dans lesquelles sont organisées l'hygiène et la sécurité dans les «Régies» et sur les lieux de travail.

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

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

Titre 3

RECRUTEMENT - LICENCIEMENT



ARTICLE 3.1 – EMBAUCHE

■ Contrat de travail :

Chaque salarié bénéficie d'un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail précise :

- La date d'embauche,
- La nature du contrat et son lieu d'exécution,
- La fonction exercée par le salarié,
- Le temps de travail du salarié,
- Le salaire,
- Les mentions prévues par la législation en vigueur pour les contrats de travail des salariés à temps partiel, notamment :
 - la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
 - les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
 - les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit aux salariés ;
 - les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
- La période d'essai,
- La référence à la Convention Collective Nationale des Régies de quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une information des salariés, ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure.
- La référence aux accords locaux plus favorables s'ils existent.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat.

ARTICLE 3.2 – BULLETINS DE SALAIRE

Il sera remis à chaque salarié un bulletin de salaire, dans les conditions définies aux articles L.3243-2 et suivants du Code du Travail :

Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégralité des données.

Il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Ce bulletin de salaire comporte toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires, notamment :

- Nom et adresse de l'employeur

- Information concernant l'immatriculation à la Sécurité Sociale
- Intitulé de la convention collective de branche applicable
- Nom, emploi et classification du salarié
- Période et nombre d'heures de travail
- Nature et montant des accessoires de salaire soumis à cotisations
- Rémunération brute du salarié
- Montant de la CSG et de la CRDS
- Nature et montant des cotisations salariales et patronales
- Nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération (retenue pour absence non rémunérée, retenue pour retard, indemnités journalières versées par la SS ou un régime de prévoyance)
- Nature et montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales (frais professionnels, remboursement de transport)
- Net à payer et date de paiement
- Congés payés
- Conservation du bulletin de paie

ARTICLE 3.3 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée comme suit :

■ Pour les contrats à durée indéterminée¹ :

- Niveau I à Niveau III : 1 mois
- Niveau IV : 2 mois
- Niveau V et VI : 4 mois

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Conformément aux règles législatives en vigueur, durant cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions législatives et réglementaires.

■ Pour les contrats à durée déterminée :

- Durée initialement prévue au contrat au plus égale à 6 mois : un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines maximum,
- Durée du contrat supérieure à 6 mois : un jour par semaine de travail dans la limite d'un mois maximum.

¹ Le niveau s'entend au sens de la classification de la Convention Collective des Régies.

ARTICLE 3.4 - LE REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

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

ARTICLE 3.5 - TRAVAIL DU DIMANCHE – REGLES COMPENSATOIRES

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

■ Règles compensatoires :

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

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

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

ARTICLE 3.6 : TRAVAIL DE NUIT

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

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

ARTICLE 3.7 : LES CONGES

■ Les congés annuels :

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur dans les conditions fixées aux articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail.

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

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Ces congés doivent être obligatoirement pris dans la période de référence de l'année considérée.

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

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

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

L'année de référence pour le calcul du droit au congé va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'indemnité de congés payés est calculée :

- soit sur la base du 10ème de la rémunération totale brute perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- soit à partir de la règle dite du maintien du salaire, c'est-à-dire le salaire qui aurait été perçu pendant le congé si le salarié avait travaillé.

C'est le calcul de la méthode la plus favorable à chaque salarié qui est retenu.

■ Les congés pour événements familiaux :

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :

- Mariage ou PACS du salarié : 7 jours calendaires ;
- Mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrés ;

- Décès du concubin, du conjoint ou du partenaire lié par Pacs : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Décès de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès du père : 3 jours ouvrés ;
- Décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès du beau-père : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère : 3 jours ouvrés ;
- Survenue d'un handicap d'une enfant : 2 jours ouvrés.

Ces jours doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai d'un mois maximum à compter de l'événement.

■ Enfants malades :

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

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant qu'il s'agit bien d'une maladie pour laquelle les soins à donner nécessitent une présence auprès du malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journées.

Elles sont assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels.

■ Rentrée scolaire :

Les mères ou pères de famille bénéficieront de deux heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6ème incluse.

■ Absence autorisée pour événement exceptionnel :

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

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

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

■ Les jours fériés :

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

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

Les jours fériés locaux viennent s'ajouter à ces 11 jours.

La convention collective des Régies de Quartier et de Territoire garantit que ces jours fériés sont chômés et ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de travail le 1er mai, les salariés bénéficieront de la compensation légale afférente.

En cas de travail un autre jour férié, les salariés bénéficieront d'une majoration de 20% de leur salaire brut. Toutefois si le jour férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la majoration prévue à l'article 3.5.

ARTICLE 3.8 : ABSENCES

Toute absence du salarié doit être notifiée et justifiée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours ouvrés dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire.

ARTICLE 3.9 : MESURES FAVORISANT L'EMBAUCHE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 3.11 : ÉGALITÉ – NON-DISCRIMINATION

Aucun candidat à une embauche, à une promotion professionnelle, à un nouveau poste de travail, à une formation professionnelle, et de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesure discriminatoire, que ce soit par le biais d'une discrimination directe ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses croyances religieuses ou personnelles, quelles soient vraies ou supposées, de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse, de ses opinions politiques ou syndicales, de son âge, de l'exercice des droits de grève, de son nom, de sa situation de famille, de ses mœurs, de ses activités syndicales ou associatives.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du présent accord collectif doit appliquer le principe général du droit "à travail égal, salaire égal" et ne peut en aucun cas tenir compte du sexe du salarié ou de tout autre élément discriminatoire pour déterminer sa rémunération, ses primes et accessoires de salaire.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposeraient sur aucune raison objective répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante doivent être supprimés.

Dans les délais et les conditions prévues par la loi, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur la question des salaires afin de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'organisation du travail et les conditions de travail des salariés doivent être définies en respectant les principes de non-discrimination susmentionnés.

Le principe de non-discrimination fondé sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs susvisés lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

ARTICLE 3.12 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Démission

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

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

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

- Moins de six mois de présence : une semaine de préavis.
- Au-delà de six mois de présence : un mois de préavis.

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

■ Licenciement – préavis

1. Le délai de préavis

- Pour les contrats à durée indéterminée :

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

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

- Pour les contrats à durée déterminée :

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

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

2. Les indemnités de licenciement

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

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

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

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

4. Départ et mise à la retraite

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

ARTICLE 3.13 - INTERESSEMENT – PARTICIPATION – EPARGNE SALARIALE

Les régies de quartier et associations entrant dans le champ d'application de la convention collective exercent une activité à but non lucratif. Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que l'une des spécificités des régies de quartier consiste à promouvoir l'économie solidaire ainsi que les valeurs contenues dans la charte des régies de quartier.

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

Titre 4

PREVOYANCE - MUTUELLE

ARTICLE 4.1 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIES

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

ARTICLE 4.2 : PREVOYANCE

Les régies de quartier ou de territoire et le siège du CNLRQ sont tenus d'adhérer à un organisme de prévoyance en faveur des salariés.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de prévoyance obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salariés des «Régies».

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

ARTICLE 4.3 : REGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTE

Afin de favoriser l'accès aux soins pour tous, les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des « Régies ».

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

ARTICLE 4.4 : MALADIE

■ Absences – indemnisation

1. Absences

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur ou son représentant de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les deux jours ouvrés, sauf situation imprévisible et insurmontable.

2. Indemnisation

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

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

Titre 5

CLASSIFICATIONS

FORMATION PROFESSIONNELLE



ARTICLE 5.1 : CLASSIFICATIONS

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

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

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

ARTICLE 5.2 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord 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 champ 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 possibles.

L'élaboration des plans de formation au sein des « Régies » sera l'occasion de travailler en partenariat avec les signataires de l'accord collectif, le Comité National de Liaison des Régies de Quartier, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation localement, les autres intervenants professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants.

Afin de satisfaire à ces objectifs, les « Régies » mettront tout en œuvre pour obtenir des financements spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation.

Chaque « Régie » adhérente a l'obligation d'adhérer à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque Régie est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la Régie.

Cette sur-contribution financera la préparation et la mise en œuvre d'actions collectives de formations jugées stratégiques et prioritaires par les signataires du présent accord.

Par ailleurs les régies de plus de 10 salariés ETP verseront une contribution conventionnelle complémentaire dont le niveau et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la branche sont discutés en Commission Paritaire Nationale Emploi Formation et validées en Commission Paritaire Nationale de Négociation chaque année.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de professionnalisation et au compte personnel de formation font l'objet d'une annexe III intitulée « FORMATION PROFESSIONNELLE ». »

ARTICLE 5.3 : LE SALAIRE MINIMUM NATIONAL PROFESSIONNEL DES SALARIES SANS QUALIFICATION ET LE SALAIRE APPLICABLE PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

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

Titre 6

SUIVI DE LA CONVENTION COLLECTIVE



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

ARTICLE 6.1 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATIONS

Elle est composée paritairement des organisations représentatives au niveau national.

Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 2 mois suivant la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la Convention Collective Nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révision de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée d'un représentant et un suppléant par organisation syndicale représentative et du même nombre de représentants du syndicat employeur

ARTICLE 6.2 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION ET DE SUIVI DE LA PREVOYANCE ET DU REGIME DE FRAIS DE SANTE

■ Attributions de la commission :

- Propose les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de Prévoyance,
- Propose par délibération des interprétations à donner concernant la Prévoyance et le régime de frais de soin de santé,
- Etudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application des régimes de Prévoyance et de frais de santé,
- Emet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile,
- Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime,
- Assure le suivi du bon fonctionnement du régime de frais de santé.

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

A cet effet, l'organisme de Prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaire à ses travaux avant le 1^{er} juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

■ Composition :

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

■ Fonctionnement :

Cette commission se réunit, à minima deux fois par an, et à la demande de l'un des membres.

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

■ Emploi :

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

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

■ Formation :

La commission est plus particulièrement chargée de :

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

■ Composition :

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la convention collective 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'INTERPRETATION ET/OU DE CONCILIATION

Il est institué une commission d'interprétation et/ou de conciliation commune à toutes les parties représentatives mais organisée de manière distincte suivant l'objet.

■ Composition :

Cette commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Le collège salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel du présent accord.

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

■ Attributions et saisine :

1. Rôle d'interprétation

La commission peut être saisie de tout 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 aspects techniques du présent accord auprès des bénéficiaires entrant dans son champ d'application.

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

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

La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai d'un 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 survenir entre les employeurs et les salariés sur l'application de la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir la commission par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la dite commission (au siège du syndicat employeur).

La demande de saisine 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 conciliation siègera, en tant que de besoin, au plan national à l'adresse du Comité National de Liaison des Régies 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 rôle :

- de représenter la commission dans ses activités et l'en tenir informée ;
- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre 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 convocation 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 conciliation des représentants syndicaux procèdent aux mêmes prises en charge que la CPNN.

2. Fonctionnement des réunions

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme 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 structure l'ayant saisi.

La commission d'interprétation et/ou de conciliation peut, à toute fin utile, entendre les parties prenantes dans un cadre contradictoire ou non.

En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours des salariés devant les tribunaux compétent.

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

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

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

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

ARTICLE 6.6 : OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Un observatoire paritaire de la négociation collective est instauré par le présent accord. Cet observatoire est composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ du présent accord.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6.7 : GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES PARTICIPANT AUX NEGOCIATIONS ET AUX REUNIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collègue, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

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

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

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

ARTICLE 6.8 : DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe I

PREVOYANCE



Dans la présente annexe, les salariés des Régies de Quartier seront désignés par le vocable « participant(s) » ; les employeurs, régies de quartiers ou de territoire, le Comité National de Liaison des Régies de Quartiers (CNLRQ) et associations est désigné par le vocales « Régies ».

ARTICLE I : INDEMNISATION DE LA MALADIE ET REGIME DE PREVOYANCE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Article I.1 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des Régies entrant dans le champs d'application de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le Code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties instituées au présent article sans contrepartie de cotisations, et pendant une durée d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des Régies licenciés et inscrits à Pôle Emploi².

Toute référence au personnel cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC. Toute référence au personnel non cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC.

Article I.2 Les garanties du régime de prévoyance

Le présent accord institue les garanties de prévoyance suivantes :

- Maintien de salaire ;
- Incapacité de travail ;
- Invalidité ;
- Décès ;
- Rente temporaire de conjoint ;
- Rente éducation.

Article I-2-1 Définition des garanties du régime de prévoyance

■ Article I-2-1-1 La garantie « maintien de salaire »

- a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut et Bas Rhin et de la Moselle :**

Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la Sécurité sociale, bénéficie

² La loi est désormais plus avantageuse. Depuis le 1^{er} juin 2015, les règles de la portabilité sont identiques à celle du régime de frais de soins de santé (cf. annexe IV).

d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la sécurité sociale) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée, et sans franchise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

ANCIENNETE APPRECIEE DANS LE SECTEUR D'ACTIVITE	MONTANT MENSUEL ET DUREE	
	1 ^{ère} période 90% du salaire brut moins IJSS ³ brutes	2 ^{ème} période 66,66% du salaire brut moins IJSS brutes
3 MOIS A 5 ANS	30 JOURS	30 JOURS
5 A 10 ANS	40 JOURS	40 JOURS
10 A 15 ANS	50 JOURS	50 JOURS
15 A 20 ANS	60 JOURS	60 JOURS
20 A 25 ANS	70 JOURS	70 JOURS
25 A 30 ANS	80 JOURS	80 JOURS
A PARTIR DE 30 ANS	90 JOURS	90 JOURS

L'ancienneté s'apprécie pour l'application du présent article au premier jour d'arrêt de travail. Il sera tenu compte pour la détermination des durées et des taux d'indemnisation, des indemnités versées au cours des douze mois précédents l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces douze mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions contenues au tableau récapitulatif ci-dessus.

b) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut et Bas Rhin et de la Moselle :

Le maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du Code civil local :

Ainsi les participants travaillant dans ces départements, quel que soit la nature de leur contrat de travail, absents au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure pris en charge ou non (cas des participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de Sécurité sociale) par la Sécurité sociale, bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pour une durée qui ne peut toutefois excéder 45 jours. Il sera tenu compte pour la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cours des douze mois précédents l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces douze mois

³ IJSS : Indemnités journalières de sécurité sociale

ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions énoncées ci-dessus et rappelées dans le tableau 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 I-2-1-2 La garantie « incapacité de travail »

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la Sécurité sociale⁴, le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle dans les départements du Haut et Bas Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

- Article I-2-1-2-1 Point de départ de la garantie :

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2ème période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article I-2-1-1(a) et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du (b) de l'article I-2-1-1.

- Article I-2-1-2-2 Montant de la prestation :

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élèvent 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 suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

- Article I-2-1-2-3 Durée du service des prestations :

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail ;
- au 1095ème jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de décès du participant ;

⁴ Exclusivement dans ce dernier cas au profit des participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou effectué un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la Sécurité sociale.

- à la cessation de paiement par la Sécurité sociale des indemnités journalières.

Article I-2-2 La garantie « invalidité »

Lorsque le participant ayant au minimum 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 suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33%, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

■ Article I-2-2-1 Montant de la prestation

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1ère catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33% et 66% il lui est versé 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 2ème catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66% et inférieur à 100%, il lui est versé 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 3ème catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100%, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale d'un montant de 12,5% du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25% de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale.

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

- pour une invalidité de 1ère catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33% et 66% : 37,5% du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 2ème catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66% et inférieur à 100% : 62,5% du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 3ème catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100% : 62,5% du salaire brut de référence et 25% de la majoration pour tierce personne 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 conduire le participant à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

■ Article I-2-2-2 Durée du service des prestations :

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le participant ne perçoit plus la rente d'invalidité de la Sécurité sociale
- au jour où la pension vieillesse de la Sécurité sociale est substituée à la rente d'invalidité
- lorsque le participant ne bénéficie pas d'une ouverture de droit à prestations de sécurité sociale du fait d'une insuffisance d'heures cotisées :
 - à la date à laquelle le participant aura atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L351-1 du Code de la Sécurité sociale ;
 - et/ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse
 - et/ou par décision du médecin conseil de l'organisme assureur.

Article I-2-3 La garantie capital « décès » :

■ Article I-2-3-1 La garantie « décès toute cause » :

En cas de décès du participant quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100% du salaire brut de référence défini à l'article I.4.1.

A ce montant s'ajoute une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge.

■ Article I-2-3-2 La garantie « décès accidentel»

En cas de décès accidentel du participant (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100% du salaire brut de référence.

■ Article I-2-3-3 Dévolution du capital décès

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaire(s) du capital décès dans un document nommé « désignation de bénéficiaire » qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du capital sera en premier lieu le ou les bénéficiaire(s) désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du participant⁵, à défaut,
- à ses enfants par parts égales entre eux, à défaut,
- aux ascendants par parts égales entre eux, à défaut,
- le capital revient à la succession.

■ Article I-2-3-5 La garantie « double effet »

⁵ Pour l'attribution du capital décès il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins deux ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint du participant entraîne le versement au profit des enfants restant à charge par parts égales entre eux d'un capital égal 200 % du montant du capital décès toutes causes (hors majorations).

■ Article I-2-3-6 La garantie « Invalidité Absolue et Définitive » (IAD)

Le participant classé par la Sécurité sociale (ou le médecin conseil de l'organisme assureur pour les participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la Sécurité sociale) dans la troisième catégorie d'invalides telle que définie à l'article L 341-4 du code de la Sécurité sociale⁶ (soit l'invalidé qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) avant la liquidation de sa pension de retraite, peut demander le versement par anticipation de 50% du montant du capital « décès toute cause ».

Lors de son décès ultérieur intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.

■ Article I-2-3-7 Tableau récapitulatif des capitaux versés

Garanties	Montant des garanties
Décès toute cause	100% du salaire brut de référence +75% du salaire brut de référence par enfant à charge
Décès accidentel	100% du salaire brut de référence
Double effet toute cause	100% du capital décès toute cause
Double effet accidentel	200% du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD	50 % du capital décès toute cause
Si décès du participant avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.	50% du capital décès toute cause

Article I-2-4 La garantie rente temporaire de conjoint

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite Sécurité sociale du bénéficiaire.

⁶ En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1°) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2°) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3°) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif, mais aussi, par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire 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 par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel 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 I-2-4-1 Montant de la garantie

Le montant de la rente est de 15 % du salaire brut de référence limité à la tranche B. Elle est versée trimestriellement à terme d'avance.

■ Article I-2-4-2 Point de départ de la prestation

Le point de départ du versement de la prestation est fixé au 1er jour du mois civil suivant le décès.

Article I-2-5 La garantie rente éducation

Lors du décès du participant ou de son classement 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 espèce de la sécurité sociale) en invalidité absolue et définitive (IAD), il est versé à ses enfants à charge une rente « éducation ».

■ Article I-2-5-1 Montant de la garantie

Le montant de la rente 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 I-2-5-2 Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (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 foyer jusqu'au moment 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, reconnus :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition :
 - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - D'être en apprentissage ;
 - De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques 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 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 employé dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
 - la rente est versée sans limitation 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 tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

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

■ Article I-2-5-3 Point de départ de la garantie

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au 1^{er} jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité Absolue et Définitive (IAD) du participant.

La rente est versée trimestriellement à terme d'avance.

■ Article I-2-5-4 La cessation de la garantie

La rente « 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 service de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

Article I-2-6 La garantie rente viagère handicap

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

L'évolution du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition 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'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès du salarié.

Article I.3 Revalorisation des prestations

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

Article I.4 Définition de certaines notions

Article I-4-1 Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédents le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédents l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les Régies, 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 garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Article I-4-2 Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute entrant dans 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, continuent de bénéficier de l'ensemble des autres garanties sans contrepartie de cotisations.

Article I-4-3 Notion d'accident

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 I.5 Les cotisations du régime de prévoyance

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance du personnel des Régies de Quartier sont les suivantes :

Taux de cotisations contractuels à compter du 1^{er} octobre 2014 :

	Cotisations des non affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		Alsace-Moselle		
				Cotisations des non affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
					TA/ TB	TA
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 garanties de prévoyance	1,09 %	1,50 %	1,50 %	1,09 %	1,50 %	1,50 %
Garantie maintien 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 %

Taux d'appel des cotisations à compter du 1^{er} octobre 2014 :

	Cotisations des non affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		Alsace-Moselle		
				Cotisations des non affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
					TA/ TB	TA
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 garanties de prévoyance	0,90 %	1,50 %	1,50 %	0,97 %	1,50 %	1,50 %
Garantie maintien 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 %

La cotisation totale, hors celle afférente à la garantie maintien de salaire qui est exclusivement à la charge de l'employeur, est répartie à hauteur de 70% à la charge de l'employeur et 30% à la charge du participant. La cotisation de la tranche A des salaires des participants relevant de la catégorie cadre est intégralement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail TA/TB des participants non cadres est à la charge exclusive du participant.

Les taux de cotisations contractuels et les taux d'appel des cotisations sont révisables au 1er 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 des négociations afin d'ajuster les taux aux besoins de charge du régime de prévoyance.

Article I.6 Désignation de l'Organisme assureur du régime de prévoyance

Après appel d'offre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des Régies de Quartier ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche susmentionnée au Groupement National de Prévoyance (GNP), et à l'OCIRP, Unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du Code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques « incapacité de travail, invalidité et décès ». L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties « rente temporaire de conjoint » et « rente éducation ». Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque régie de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque régie adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque participant.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion « contrat de garanties collectives » précisant les modalités de gestion du régime.

Article I.7 Réexamen des conditions de la mutualisation

Les organismes assureurs sus mentionnés sont désignés pour 5 ans.

Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article I.8 Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non reconduction des organismes assureurs, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non reconduction, continueront d'être servies par les organismes assureurs résiliés ou non reconduits, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité sociale, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations Incapacité-Invalidité à la date de dénonciation ou de non renouvellement.

La revalorisation des prestations continuera au moins sur la base déterminée à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article I.9 Clause de Migration obligatoire

En vertu des dispositions de l'article L.912-1 du code de Sécurité sociale, les régies relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent avenant, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche, doivent résilier leur contrat actuel pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation avant le 1^{er} janvier 2012.

Article I.10 compensation financière

Les organismes assureurs désignés demanderont aux régies qui leur demandent d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle ils y étaient tenus en vertu des dispositions 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 tables légales et taux techniques en vigueur, et au montant des capitaux décès et capitaux constitutifs des rentes le cas échéant. Si ladite 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 demande son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, seul le différentiel avec les garanties conventionnelles et la revalorisation des prestations servies par l'organisme assureur quitté seront pris en compte pour le calcul de cette compensation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au maintien de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés.

Sont considérés comme « risques 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 couverts 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 éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat collectif de prévoyance.

Aucune indemnité n'est due par les régies qui rejoindront les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création.

En tout état de cause, les adhésions susceptibles de se voir appliquer les dispositions du présent article, seront soumises à la décision de la Commission Nationale Paritaire de Prévoyance.

Article I.11 Commission Paritaire Nationale de Prévoyance

Le présent article crée une Commission Paritaire Nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

Article I-11-1 Attributions de la commission

- Propose par délibération, les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance ;
- Étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.
- 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.

À 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 I-11-2 Composition

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la branche professionnelle signataire du présent avenant.

Article I-11-3 Fonctionnement

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 employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

Annexe II

GRILLE DE CLASSIFICATION



PREAMBULE

Objet de l'annexe

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

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

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

La présente annexe détermine les grilles de classification et de rémunérations applicables dans les Régies de Quartier et de Territoire, le Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) et les associations œuvrant dans les mêmes finalités, nommés dans le texte sous le vocable « Régies ».

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

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

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

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

Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des Régies.

SECTION 1. LA CLASSIFICATION

La présente section comprend :

- La grille de classification ;
- Des fiches-niveaux ;
- Une explication de l'utilisation de la grille et des fiches-niveaux ;
- L'évolution professionnelle des salariés ;
- Les voies de recours.

Article 1 – Grille de classification

CATEGORIE	NIVEAU ET ECHELON	SECTEURS D'EMPLOI		
		PRODUCTION	ADMINISTRATION	LIEN SOCIAL / INSERTION / MEDIATION
Ouvriers et employés	1 A et B	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur(-trice) de quartier * Nettoyage Espaces verts/ environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent 	<ul style="list-style-type: none"> Agent(-e) administratif 	<ul style="list-style-type: none"> Agent(-e) de proximité * Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	1 C et D	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur(-trice) de quartier qualifié(e) * Nettoyage Espaces verts/ environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent 	<ul style="list-style-type: none"> Agent(-e) administratif qualifié(-e) ou confirmé(-e) 	<ul style="list-style-type: none"> Agent(-e) de proximité * Agent de services à la personne Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	2	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur(-trice) de quartier responsable de chantiers / chef(-ffe) d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> Assistant(-e) administratif Aide comptable 	<ul style="list-style-type: none"> Agent(-e) de proximité qualifié(-e) ou confirmé(-e) * Animateur Médiateur Agent d'accueil Agent de services à la personne
	3	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de chantiers Responsable de projet(s) Encadrant(-e) technique et pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> Assistant(-e) administratif qualifié(-e) Secrétaire comptable Comptable 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur(-trice) technique et pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> Assistant(-e) de direction Comptable qualifié(-e) Responsable ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur(-trice) social et/ou professionnel Coordonnateur(-trice) de projet(s)
Cadres	5 A et B	<ul style="list-style-type: none"> 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 Liaison des Régies de Quartier 		
	5 C et D	<ul style="list-style-type: none"> Directeur(-trice) Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du Comité National de Liaison des Régies de Quartier 		
	6 A et B	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de la délégation générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier 		

Article 2 – Fiches-niveaux

Niveau 1

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

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

Niveau 2

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 2	Exécution d'un travail qualifié avec une équipe. Travaille avec les opérateurs de niveau 1. Travail relationnel dominant.	<p>Reçoit les instructions fixant :</p> <p>1) l'objet du travail ; 2) les moyens ;</p> <p>Autonomie pour :</p> <p>3) le mode opératoire ; 4) les opérations de conformité ; 5) l'ordre de succession des tâches.</p>	<p>Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches.</p> <p>Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.</p>	<p>Niveau V Education Nationale,</p> <p>ou niveau équivalent ou expérience équivalente.</p>	<p>Filière production :</p> <p>Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de chantiers avec des opérateurs de niveau 1.</p> <hr/> <p>Filière administration :</p> <p>Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux administratifs ou comptables selon les procédures établies.</p> <hr/> <p>Filière lien social/insertion/médiation :</p> <p>Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.</p>

Niveau 3

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

Niveau 4

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 4	<p>Conduit des projets techniques ou de lien social ou d'accompagnement socio-professionnels.</p> <p>Anime des équipes.</p> <p>Peut élaborer et réviser des procédures.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, adapte les moyens appropriés, au plan humain et technique, pour garantir la bonne marche des projets.</p>	<p>Responsable de son secteur d'activité.</p> <p>Choix des méthodes et des moyens en vue des résultats à atteindre.</p> <p>Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à disposition.</p> <p>Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.</p>	<p>Niveau III Education Nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.</p>	<p>Sous le contrôle de la direction, gestion de son secteur d'activité.</p> <p>Dirige le personnel affecté à son service, dont il/elle peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services.</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 Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A et B	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau 3 Education Nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la direction, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets. Dirige le personnel affecté à son service, dont il/elle peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services. Peut être amené à gérer un budget.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 5 C et D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies.	Très large autonomie de jugement et d'initiative.	Très large responsabilité de gestion. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau 1 Education Nationale <i>Pour tous les postes :</i> ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du/de la Président(e) du Conseil d'administration, dans le cadre du projet de la structure.

Niveau 5 - CNLRQ (« Adjoint(-e) au-à la Délégué(-e) Général(-e) du CNLRQ ») et niveau 6

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau 3 Education Nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la délégation générale, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et Formation Professionnelle de base	Missions
Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le conseil d'administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau 1 Education Nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du/de la Président(e) du Conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité.

Article 3 – Explication de l'utilisation de la grille et des fiches-niveaux

Utilisation de la grille

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

▪ Premier repère : la catégorie

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

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

▪ Deuxième repère : l'emploi

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

▪ Troisième repère : le niveau

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

▪ Quatrième repère : les échelons

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

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

▪ Cinquième repère : la technicité et l'expertise

Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi.

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

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

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

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

- **Septième repère : la responsabilité**

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

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

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

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

- **Neuvième repère : les missions**

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

Lexique de la classification

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

Article 4 – Evolution professionnelle des salariés

Entretien annuel individuel

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

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

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

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

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

Critères d'évolution

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

Pour cela, il est notamment tenu compte :

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

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

Article 5 – Voies de recours

Voie de recours interne

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

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

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

Voie de recours au niveau de la branche

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

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

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

SECTION 2. LA REMUNERATION

Article 1 – Grille de rémunération

Niveaux	Echelons	Coefficients
Niveau 1	A	160 (ou SMIC si plus avantageux)
	B	170
	C	180
	D	190
Niveau 2	A	190
	B	195
	C	200
Niveau 3	A	200
	B	210
	C	220
Niveau 4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250
Niveau 5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
Niveau 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 planchers 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 veillera notamment 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.

Article 4 – Voies de recours

Les voies de recours concernant l'application de la grille de rémunération sont identiques à celles concernant l'application de la grille de classification.

SECTION 3. LA 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 changement 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 changement d'emploi et donnant la possibilité de préparer et de réussir le moment venu sa sortie de la Régie : *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 certifiante ou diplômante en vue de préparer un changement d'emploi, inscrite sur le plan de formation de la Régie, sans avoir bénéficié d'une modification de classification : *si dans les trois 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 modification de classification proposée.

- **Situation 3 :**

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, pendant quatre années consécutives (présence effective ou assimilée comme telle), ni d'une proposition écrite de formation, ni d'une modification 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 proposition écrite de formation, ni d'une modification 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 situation 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 perdra que partiellement ses points de sauvegarde afin de ne pas voir sa rémunération diminuer.

Les points restants seront perdus dès que le coefficient atteindra 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 apparaissent sur une ligne distincte du bulletin de paie.

SECTION 4. LA CLASSIFICATION DES TITULAIRES D'UN CQP DE BRANCHE

Article 1 – Titulaire du CQP « Agent d'entretien et de proximité »

Classification	Prérogatives
<p>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 quartier qualifié(e).</p>	<p>Le/la titulaire du CQP « Agent d'entretien et de proximité » réalise les activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- Organisation de son travail ;- Réalisation d'une prestation de nettoyage dans le respect des techniques adaptées ;- Relation avec l'habitant, l'usager, 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.

Annexe III

FORMATION PROFESSIONNELLE



« Vu l'accord collectif national professionnel Régies de quartier du 12 avril 1999 ;
Vu l'accord national interprofessionnel 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 ;

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

- 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 participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée plus 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 incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation comme instance 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 entreprises et associations relevant du champ de la présente convention est l'organisme paritaire collecteur agréé Uniformation.

A ce titre, Uniformation aura notamment pour rôle de :

- Informer les adhérents et leurs salariés sur les dispositifs de formation, l'accès aux financements et le montage de dossiers financiers et pédagogiques ;
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises et associations dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et associations du secteur ;
- Accompagner la CPNEF dans ses travaux.

Les entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche verseront à Uniformation les contributions légales et conventionnelles stipulées dans la clause financière relative aux contributions au titre de la formation professionnelle dans les Régies.

Les fonds collectés devront permettre à Uniformation :

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

De participer également au financement du FPSP et des actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle 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 six mois avant ce terme et de manière générale sur demande des parties.

SECTION 1. LE CONSEIL EN EVOLUTION 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 projets 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 qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service 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 Régie informent les salariés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et des institutions et organismes mettant en œuvre ce service.

SECTION 2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur 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.

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 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 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 six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six 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. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 1 - 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 vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante 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 maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le versement des contributions 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 inscrites 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 collective

Conformément à l'article L.6323-14 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir un abondement 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 occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et des salariés à temps partiel.

Il devra également viser les formations soit permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, soit relevant de la liste prioritaire élaborée par la CPNEF.

Comme spécifié à l'article L.6323-15 du Code du travail, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes 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 cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six 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 (voir section 2.)

Article 3 - Formations éligibles au Compte personnel de formation pour les salariés de la Branche

- Formations rendues 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 objet 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 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 partie 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 concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L.5312-1 et L.5214-1 du Code du travail.

Cette liste sera diffusée aux Régies, qui informeront leurs salariés.

- Autres formations éligibles

Les formations permettant d'acquérir le socle 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 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 pertinente en termes d'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 cinquante salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les six années précédentes l'entretien professionnel, des entretiens prévus au I de l'article L.6315-1, et d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou progressions salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- lorsque qu'il s'agit d'un accompagnement 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 maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 - Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

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 modes 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. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 - Publics éligibles à la Période de professionnalisation prévue par la branche

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 prévues par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L.6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet 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 :

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'éducation ;
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;

3° Des actions 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 CPNEF de la branche des Régies de Quartier et de Territoire définit annuellement les publics prioritaires, ainsi que les actions de formations prioritaires, s'inscrivant dans le cadre de l'article L.6324-1 précédemment cité.

Article 4 - Durée minimale de la formation dans le cadre de la Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L.6324-5-1 et D.6324-1 du Code du travail, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle (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).

Article 5 - Complément de financement de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est financée par l'OPCA Uniformation dans le cadre des sommes collectées et affectées à la professionnalisation.

La CPNEF de la branche des Régies de Quartier et de Territoire définit annuellement les modalités de complément de financement de la période de professionnalisation dans le cadre de la contribution conventionnelle complémentaire fixée par la clause financière de la présente annexe.

Article 6 - Tutorat

La branche encourage le recours au tutorat dans le cadre de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de professionnalisation comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou sa démarche de qualification.

SECTION 5. LE TUTORAT

Article 1 - Objet de l'accord

La branche professionnelle des Régies 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 tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

A ce titre, la branche définit ses orientations et les modalités de mise en œuvre des dispositifs suivants :

- Le tutorat interne,
- La formation des tuteurs.

Article 2 - Les modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche

La branche encourage le recours au tutorat 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 tutorat est obligatoire pour les salariés en contrat 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 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 tutorale engagés par les entreprises et associations, pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation, selon les modalités prévues aux articles L.6332-15 et D.6332-91 du Code du travail.

Le tutorat permet de favoriser la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

A) Choix et missions du tuteur

Le tuteur est un salarié permanent des Régies de Quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s), les moyens de développer son 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, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- Transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels;
- Evaluer régulièrement l'acquisition des connaissances, des compétences, des savoir-faire comportements professionnels ;
- Etre une personne ressource pour le tuteuré ;
- 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 Régie.

B) Formation des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche encourage à la formation des tuteurs.

Le CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier) pourra mettre en place une formation « Etre tuteur dans une Régie 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 tuteur 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) Formation interne

La branche encourage le développement de la formation interne en situation de travail.

SECTION 6. LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

La branche des Régies de Quartier et de Territoire affirme sa volonté de développer des formations aboutissant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de ces parcours de formation ne permettent pas à ce jour aux personnes d'acquérir un titre professionnel reconnu. Afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés des Régies, favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable, la reconnaissance des compétences acquises via une certification apparaît capitale.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des Régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la branche. A travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la Régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de Certificat de qualification professionnelle interbranche et de Certificat de qualification professionnelle de branche et encourage les Régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

■ Certificat de qualification professionnelle interbranche

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la branche des Régies de Quartier et de Territoire s'engage à favoriser la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CQPI 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
- Faciliter l'employabilité et la mobilité professionnelle inter-secteurs

Cette démarche se concrétise par

- Le développement de CQPI existants
- La création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches professionnelles

La CPNEF est notamment compétente pour la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches.

La liste des CQPI, reconnus par la branche, est mise à jour régulièrement.

■ Certificat de qualification professionnelle de branche

La création des Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ouverts à des salariés et des demandeurs d'emploi répond aux objectifs suivants :

- Développer et reconnaître les compétences des salariés et des demandeurs 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 demandeurs d'emploi
- Faciliter la mobilité professionnelle des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi
- Favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés de la branche et des demandeurs 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 certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Les CQP de la branche sont accessibles par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La CPNEF habilite les organismes de formation habilités 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. LES ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES POUR LA BRANCHE

Les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique.

La branche revisite chaque année les priorités de formation.

SECTION 8. L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 1 – Objet de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative 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 alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Les travaux de l'Observatoire constituent notamment 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 certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

Les travaux de l'Observatoire alimentent également le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), dans le cadre de son programme triennal d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle 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 R6123-1-2 du code du travail.

Article 2 - Fonctionnement de l'OPMQ

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 :

- Promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- Capitaliser des études disponibles ;
- Développer les partenariats.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation et Uniformation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Uniformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

Annexe IV

REGIME DE REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTE



Dans la présente annexe, les salariés des Régies de quartier seront désignés sous le vocable « participant » ; les employeurs, régies de quartier ou de territoire, le Comité National de Liaison des Régies de quartier (CNLRQ) et associations, sont désignés par le vocable « Régies ».

ARTICLE 1 : ADHESION - AFFILIATION

A compter de la date d'effet du présent régime, les « Régies » entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de la présente convention collective, doivent faire bénéficier les salariés définis au point 2 ci-dessous d'un régime de remboursement complémentaire respectant les 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 mettant en œuvre ce régime, sous réserve des cas de dispenses prévues ci-dessous.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires du présent régime « remboursement de frais de soins de santé » obligatoire, tous les salariés relevant des « Régies » quelle que soit leur ancienneté.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'affiliation au présent régime « remboursement de frais de soins de santé », en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants.

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de moins de douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis à temps partiel (inférieur à un mi-temps) dont l'adhésion au système de garanties les conduirait 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 aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863.1 (ACS) et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit couvert à titre obligatoire, d'un régime de frais de soin de santé complémentaire collectif obligatoire ;

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

Pour la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra 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 correspondant à leur situation et prévue parmi les cas listés limitativement ci-dessus. L'employeur conserve les demandes 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 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 conventionnel lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

ARTICLE 3 : GARANTIES – LIMITE DES GARANTIES

3.1 – Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base des dispositions générales et des bases de versement des prestations de la Sécurité sociale ainsi que des taxes, contributions et impositions de toute nature en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail / maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que certains actes et frais non pris en charge par ce régime qui sont expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

GARANTIES RESPONSABLES

Chaque ayant droit affilié au contrat 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 relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION Conventionné et non conventionné	
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	500 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecins non adhérents CAS 150 % de la BR	Médecins adhérents CAS 170 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
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 CAS 150 % de la BR	Médecins adhérents 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 prescrite	Crédit de 30 € par année civile par bénéficiaire
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	200 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR

Définitions

SS = Sécurité sociale ; BR : base de remboursement 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 core et inlay à clavettes	
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 remboursement de la sécurité sociale.

¹ La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- 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 tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

² La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipeement optique

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION Conventionné et non conventionné
<i>Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement 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 de précédent équipement.</i>	
Monture adulte	RSS + crédit de 90 €
Monture enfant (si affilié au régime conventionnel facultatif)	RSS + crédit de 40 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + crédit de 100 € par année civile par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € par année civile par bénéficiaire

Définitions

BR : base de remboursement de la sécurité sociale ; RSS : remboursement sécurité sociale.

Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
Grille optique Adulte (≥ 18 ans)				
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	50 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	55 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	55 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	50 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	90 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	90 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	90 €
Grille optique Enfant (< 18 ans)				
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	80 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	30 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	80 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	80 €
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	80 €

2206800 : verre teinté				
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 cylindre	De - 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	80 €

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION Conventionné et non conventionné
Actes de prévention (conformément aux dispositions du décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005)	
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : - un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum - les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	Crédit par année civile de 60 € par bénéficiaire
Définitions BR : base de remboursement de la sécurité sociale	

3.2 – Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais 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 deux 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 seront pris en charge par le régime sur la base de remboursement 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 figurant 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 refus 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 sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 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 entente préalable de la Sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité sociale, les règlements éventuels seront 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 praticiens ou dans les cas

où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, 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 postes de garanties 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 postes de garanties concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité sociale.

3.3 – Plafond des remboursements

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

ARTICLE 4 : MAINTIEN DES GARANTIES

4.1– En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations salariale et patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou 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 couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4.2– Dispositif de portabilité

En application de l'article L911-8 du code de la sécurité sociale, que les partenaires sociaux choisissent d'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 financement 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 du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le dernier employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, appréciée en mois entier, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés en activité (modification du niveau des prestations...) pendant la période de maintien des droits, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

ARTICLE 5 : CESSATION DES GARANTIES

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 frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens 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 souhaitant 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, doit demander 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 six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mois maximum).

Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus pendant une période minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article susvisé ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

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

ARTICLE 6 : COTISATIONS

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 seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties et/ou des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale	1,33 % PMSS (*)
Salarié relevant du régime local Alsace Moselle	0,79 % PMSS (*)

(*) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur.

A compter du 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera revue avec la Commission Paritaire sur la base du ratio Sinistre sur Prime prévisionnel 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 correspond à la progression en valeur de la consommation de soins et de biens médicaux au titre de l'exercice clos précédent 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

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

- AG2R MACIF PREVOYANCE, Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, sise 84 rue Charles Michel 93 200 Saint Denis ;
- MUTEX, entreprise régie par le Code des Assurances et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, sise 125 avenue de Paris 92 327 Châtillon Cedex, agissant pour le compte de CHORUM et des mutuelles ADREA, APREVA, EOVI, HARMONIE et OCIANE, soumises aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité.

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