

REVENDEICATIONS FO et REPONSES FO AU PROJET EMPLOYEUR DE MODIFIER PARTIELLEMENT CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES REGIES DE QUARTIER

Article de la CCN	Rédaction actuelle de la CCN	Rédaction préconisée par le SERQ Et/ou évolutions législatives du texte de la CCN	REPONSES/ REVENDEICATIONS FO	Modification (s) en voie d'adoption mais reste à confirmer /non adoptée(s), Ou en discussion entre les organisations syndicales et le Syndicat Employeur des Régies de Quartier
<p>Article 2.1 : <u>LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET EXERCICE DE LEURS FONCTIONS :</u> 7^{ème} alinéa</p>	<p>« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale, même dans les régies de moins de 50 salariés ».</p>	<p>« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale conformément à la loi ».</p>	<p>Une section syndicale existe à partir de 2 salariés quel que soit l'effectif de référence dans une entreprise. Par conséquent, rappeler le cadre légal n'est pas gênant.</p>	<p>Modification en voie d'adoption mais reste à confirmer</p>
<p>Article 2.2 : <u>DELEGUES SYNDICAUX ET REPRESENTANTS DE SECTIONS SYNDICALES :</u> -a Délégués syndicaux 5^{ème} alinéa</p>	<p>« 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 :</p>	<p>« Pour les régies de 50 à 150 salariés, les heures de délégation du délégué syndical sont de 12 heures par mois soit de 144 heures par an »</p>	<p>Les heures de délégation fixées par la convention collective sont inférieures à celles prévues par la loi : - 50 à 150 salariés : 12 heures par mois (12x12 = 144 heures par an). Même si cette disposition est issue de la Loi Rebsamen, qui est globalement régressive pour les Instances Représentatives du personnel, ce point législatif améliore le droit conventionnel. Alors pourquoi refuser cette transposition ?!</p>	<p>Modification en voie d'adoption mais reste à confirmer</p>

**Article 2.2 :
DELEGUES
SYNDICAUX ET
REPRESENTANTS
DE SECTIONS
SYNDICALES :**

**-a Délégués
syndicaux**

Dernier alinéa

« Calcul de l'effectif pour l'application des articles afférents au droit syndical et aux délégués syndicaux : dans le cadre de leur spécificité, les Régies de Quartier ou associations emploient des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet.

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

« Le calcul de l'effectif se fait conformément à la loi ».

Ici, il s'agit du mode du décompte de l'effectif pour pouvoir désigner un délégué syndical ou pour faire valoir le droit syndical. Au vue des caractéristiques des régies de quartier, déterminer le calcul de l'effectif en fonction des règles légales aurait pour conséquence de désigner plus difficilement un délégué syndical et donc d'avoir moins de moyens pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés et pour revendiquer. Par conséquent, FO veut garder la référence à 130h par mois pour calculer les temps plein mais reconnaît la formulation maladroite du texte existant et propose :
« Le calcul de l'effectif se fait sur l'année civile précédente jusqu'au 31 décembre. 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 également comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles, quel que soit la nature de leur contrat, leur durée et leur nombre »

Disposition en discussion.

<p>Article 2.3 : <u>DELEGUES DU PERSONNEL :</u></p> <p>Calcul de l'effectif</p>	<p>« Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections de 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 :</p> <p>Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles ».</p>	<p>« Sont considérés salariés à temps plein les salariés qui répondent aux dispositions conformes à la loi ».</p> <p><u>Suppression :</u> La référence à 130 heures mensuelles.</p>	<p>Ici, il s'agit du mode de décompte des effectifs qui détermine le seuil de déclenchement des élections des Délégués du Personnel et de leur nombre.</p> <p>FO revendique le maintien de la référence aux 130 heures par mois pour calculer l'effectif à temps plein. Passer à la référence à la loi dans ce domaine serait là aussi synonyme de diminution des Instances Représentatives du personnel, et donc de moyens pour défendre les droits des salariés.</p>	<p>Disposition en Discussion.</p>
<p>Article 2.4 : <u>COMMISSION ET COMITE D'ENTREPRISE</u></p> <p>1^{er} alinéa Et 2^{ème} alinéa</p>	<p>« 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.</p> <p>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. »</p>	<p>Quelques remarques du SERQ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositif peu connu des Régies ; - Contenu des missions flou. <p><u>1^{ère} préconisation du SERQ :</u> Supprimer cette commission</p> <p><u>2^{ème} préconisation du SERQ :</u> Si la commission est maintenue, il conviendrait de préciser davantage son rôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Quel cadre de mise en place : 10 à 50 E.T.P Salariés ?</i> - <i>Quel est le nombre de réunions ?</i> - <i>A quelle fréquence?</i> - <i>Quelle(s) mission(s) ?</i> 	<p>FO est fermement opposée à la suppression de cette Commission qui fait office de Comité d'Entreprise dans les régies de moins de 50 salariés en Effectif Temps Plein. Cette suppression serait une atteinte conséquente contre la possibilité des salariés de pouvoir s'appuyer sur une Instance représentative du personnel pour défendre leur droit à la formation, au maintien de leur emploi et aux Activités Sociales et Culturelles.</p> <p>FO fait la proposition de formulation suivante : « Un Conseil d'Établissement Conventionnel composé de l'employeur ou de son représentant et des délégués du personnel titulaires et suppléants est</p>	<p>Disposition en discussion : aucun accord n'a été trouvé sur ce point.</p> <p>Le Syndicat Employeur considère que la commission n'a pas d'intérêt et qu'il faut aller vers sa suppression mais est prêt à en discuter</p> <p>Les syndicats de salariés considèrent qu'il faut la garder en la dotant de réels moyens pour mieux défendre les intérêts des salariés</p>

		<p>constitué dans les régies de moins de 50 salariés en Effectif Temps Plein.</p> <p>Le rôle du Conseil d'Établissement Conventionnel est distinct de celui des délégués du personnel. A ce titre les représentants du personnel bénéficient chacun d'un crédit de 10 heures de délégation mensuelle supplémentaire.</p> <p>Les attributions du Conseil d'Établissement Conventionnel sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.</p> <p>Les crédits affectés aux Activités Sociales et Culturelles ne peuvent être inférieurs à 1,25% de la Masse Salariale Brute et ceux affectés au budget de fonctionnement sont au moins de 0,20 % de la Masse Salariale Brute.</p> <p>Le Conseil d'Établissement Conventionnel se réunit au moins 1 fois par mois. Les heures passées aux réunions du Conseil d'Établissement Conventionnel sont considérées comme du temps de travail et ne sont pas déduites du crédit d'heures accordé.</p> <p>Les délégués syndicaux de la Régie de Quartier participent aux réunions de cette instance et sont convoqués sur les mêmes modalités que les autres représentants du personnel du Conseil d'Établissement Conventionnel. »</p>	
--	--	---	--

<p>Article 2.4 : <u>COMMISSION ET</u> <u>COMITE</u> <u>D'ENTREPRISE</u></p> <p>4^{ème} alinéa</p>	<p>« Dans les Régies de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la 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 ».</p>	<p>« Dans les Régies de moins de 300 salariés (...) ».</p> <p><u>Modifier :</u> Le nombre de salariés, en application de la loi Rebsamen.</p>	<p>La possibilité donnée aux employeurs de créer une Délégation Unique du Personnel (regroupement du CE, des DP et du CHSCT en sein d'une même instance) dans les entreprises de moins de 300 salariés (en Effectif Temps Plein) est d'ordre public.</p> <p>Par conséquent, elle s'applique. Pour autant FO Action Sociale continue de revendiquer l'abrogation de cette disposition contenue dans la Loi Rebsamen qui baisse les moyens des Instances Représentatives du personnel.</p> <p>Nous notons au passage que les employeurs ne font pas mention du CHSCT.</p>	<p>Disposition en discussion</p>
<p>Article 2.4 : <u>COMMISSION ET</u> <u>COMITE</u> <u>D'ENTREPRISE</u></p> <p>Calcul de l'effectif 1)</p>	<p>« 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 : (..) Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles ».</p>	<p>« Sont considérés salariés à temps plein les salariés qui répondent aux dispositions conformes à la loi ».</p> <p><u>Supprimer :</u> La référence à 130 heures mensuelles.</p>	<p>Ici, il s'agit du mode de décompte des effectifs qui détermine le seuil de déclenchement des élections des Délégués du Personnel et de leur nombre.</p> <p>FO revendique le maintien de la référence aux 130 heures par mois pour calculer l'effectif à temps plein. Passer à La référence à la loi dans ce domaine serait là aussi synonyme de diminution des Instances Représentatives du personnel, et donc de moyens pour défendre les droits des salariés.</p>	<p>Disposition en discussion</p>

<p>Article 2.6 : <u>PREVENTION,</u> <u>HYGIENE ET</u> <u>SECURITE-</u> <u>MEDECINE DU</u> <u>TRAVAIL :</u></p>	<p>Visite d'embauche <i>et examens</i> <i>périodiques :</i> « Chaque salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ».</p>	<p>Visite d'information et de prévention :</p> <p>« Chaque salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche ».</p>	<p>Cette nouvelle disposition d'ordre public est issue d'un décret qui émane de la Loi Travail, loi dont nous revendiquons l'abrogation. FO revendique le maintien de de la visite d'embauche et du délai pour l'effectuer. Par cette nouvelle disposition, ce sont les prérogatives de la médecine du travail qui sont menacées. Remplacer la visite d'embauche et les examens qui en découlent par une simple visite d'information et de prévention est une perte importante de droit pour les salariés. De plus, cela a aussi des conséquences pour les employeurs. Comment comptent ils assurer leur obligation de sécurité vis-à-vis des salariés ? Enfin, rien n'oblige la Commission Paritaire Nationale de Négociation de statuer sur un délai de déclenchement de la visite aussi long. En ce sens, FO revendique le maintien de la formulation initiale.</p>	<p>Disposition en discussion : aucun Accord n'a été trouvé sur ce point</p> <p>Le SERQ souhaite adopter le délai de 3 mois pour permettre aux employeurs plus de souplesse pour le délai de réalisation de la visite</p> <p>Les organisations syndicales de salariés ne veulent pas modifier ce délai pour garantir une pratique préventive de la santé et de la sécurité des salariés</p>
<p>Article 2.6 <u>PREVENTION,</u> <u>HYGIENE ET</u> <u>SECURITE-</u> <u>MEDECINE DU</u> <u>TRAVAIL :</u></p> <p>Temps payé</p>	<p>« Le temps nécessaire aux examens médicaux(...) est pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée (...) ».</p>	<p>Éclairer : La notion d'examens médicaux</p> <p>« Le temps nécessaire aux examens médicaux, à la demande du médecin du travail (...) sont pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée (...) »</p>	<p>FO ne voit aucun changement fondamental au texte existant dans la proposition du Syndicat Employeur des Régies de Quartier puisque l'article 2.6 fait déjà référence à la prévention et à la médecine du travail. Par conséquent, nous ne voyons pas la nécessité d'apporter une modification.</p>	<p>Disposition en discussion.</p>

	« Les frais de transport afférents à ces examens médicaux sont pris en charge par chaque structure ».	« Les frais de transport afférents à ces examens médicaux, demandés par le médecin du travail, sont pris en charge par chaque structure ».	IDEM	
Article 3.1 <u>EMBAUCHE</u>	« Le contrat de travail précise : (...) la référence à l'accord collectif national dont un exemplaire est remis au salarié ».	« Le contrat de travail précise : (...) La référence à la Convention Collective de la branche des Régies de Quartier de Territoire dont un exemplaire est remis au salarié ».	FO est favorable à cette actualisation puisque l'accord collectif national est devenu une convention collective nationale depuis 2012. Nous ajoutons une proposition FO à l'alinéa suivant : « la référence aux accords locaux d'entreprise s'ils existent dont les exemplaires sont remis au salarié ».	Modification en voie d'adoption. Mais reste à confirmer.
Article 3.1 <u>BULLETIN DE SALAIRE</u>	Se référer à l'article	Opportunité de garder cet article ? tendance vers la simplification	FO revendique le maintien des mentions qui sont listées dans la convention collective. Ce sont des informations importantes pour le salarié afin qu'il puisse mieux comprendre sa fiche de paie.	Aucun accord n'a été trouvé Sur ce point
Article 3.2 : <u>PERIODE D'ESSAI :</u> Pour les contrats à durée indéterminée	<i>La période d'essai est fixée de la façon suivante :</i> <i>Pour les Contrats à Durée Indéterminée :</i> -1 mois pour les salariés non cadres -3 mois pour les cadres, renouvelable une fois	Le texte doit impérativement être modifié tant que la Convention collective n'a pas fait l'objet d'une extension. 1ère proposition : « 3 mois pour les cadres ». - Supprimer le renouvellement. 2ème proposition: S'aligner sur le code du travail ce qui donnerait : - Ouvriers et	FO est tout à fait opposée à la proposition 2 du SERQ. La cassation sociale du 31 mars 2016(n°14-29.184) précise d'ailleurs que si les dispositions conventionnelles ont été conclues ou révisées après le 26 juin 2008, les durées conventionnelles ne sont pas écartées au profit des durées légales supérieures.	Disposition en discussion Aucun accord n'a été trouvé sur les durées de la période d'essai Accord a été trouvé sur la suppression du renouvellement

		<p>employés : 2 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois - Cadres : 4 mois. 	<p>FO est par contre favorable à la suppression de la clause de renouvellement de la période d'essai pour les cadres, 3 mois étant une période largement suffisante d'estimation mutuelle de la relation de travail.</p>	
<p>Article 3.4 : <u>Le REPOS</u> <u>HEBDOMADAIRE</u></p>	<p>« Les salariés doivent avoir un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche ».</p>	<p>1^{ère} proposition : « Les salariés doivent avoir repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ».</p> <p><u>Supprimer :</u> La notion « dont le dimanche ».</p> <p>2^{ème} proposition : « Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours dont 35 heures consécutives conformément à la loi ».</p> <p><u>Supprimer :</u> La notion « dont le dimanche » ; La notion « deux jours consécutifs ».</p> <p><u>Ajouter :</u> 35 heures consécutives.</p> <p>3^{ème} proposition : « Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours dont un jour et demi consécutifs ».</p> <p><u>Supprimer :</u> La notion « dont le dimanche » ; La notion « deux jours consécutifs ».</p> <p><u>Ajouter :</u> 1.5 jour consécutifs.</p>	<p>FO est opposée à toutes les propositions des employeurs sur cet article. En effet, rien n'oblige les employeurs à déroger au principe du repos dominical. En dehors de toute considération religieuse, le dimanche est le jour de repos hebdomadaire fixé par le code du travail. Supprimer la formulation existante dans la convention collective revient à banaliser ce jour, et donc de voir courir le risque qu', à court terme, il n'y ait plus aucune majoration pour les salariés qui travailleraient ce jour.</p>	<p>Aucun accord n'a été trouvé sur ce point</p>

Article 3.6 :
TRAVAIL DE NUIT

« 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 annexé au **présent accord** ».

1^{ère} proposition :

Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de **20% de son coefficient de base** tel que défini dans la grille de classification annexée à la **présente convention collective, en sus d'un repos de X % par heure travaillée fixé par l'employeur**».

Ajouter :

Fixation de ce taux de repos par la Régie¹ (+ renvoyer dans ce cas aux modalités arrêtées par chaque Régie concernée pour la prise, les délais etc..).

2^{ème} proposition :

« Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de **20% du salaire brut mensuel et d'un repos de X % par heure travaillée** ».

Ajouter :

Fixation de ce taux de repos par la Convention Collective des Régie de Quartier (+ préciser dans ce cas les modalités de prise : délai, forme).

3^{ème} proposition :

- Distinguer entre salariés occasionnels de nuit et salariés permanents de nuit.

FO demande des exemples chiffrés pour chaque proposition du syndicat employeur : un qui s'appuie sur le salaire de base, l'autre sur le coefficient de base et le dernier sur le salaire brut mensuel. Cela permettra d'évaluer la proposition la plus pertinente pour les salariés.

Par contre, **FO** est opposée au renvoi à la négociation d'entreprise pour déterminer le temps compensatoire de repos pour un travail de nuit. Rappelons que nous avons combattu la Loi Travail contre le fait que l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. La convention collective doit rester le cadre national qui garantit les droits collectifs à tous les salariés des Régies de Quartier.

Par ailleurs, pour les salariés ne travaillant que la nuit, **FO** revendique la création d'un véritable statut de travail de nuit payé 35 heures pour 30 heures effectuées par semaine.

Disposition en discussion :

tous les syndicats de salariés demandent au Syndicat employeur des exemples chiffrés de leurs propositions.

<p>Article 3.7 : <u>LES CONGES</u></p> <p>Les congés annuels</p>	<p>« Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit à un congé de 2 jours 1/2 Ouvrables par mois de travail, quel que soit le temps de travail contractuellement effectué ».</p>	<p><i>Supprimer la notion de 10 jours minimum.</i></p>	<p>La proposition du SERQ répond à l'actuelle obligation légale en ce qui concerne la prise en compte des congés payés. Celle-ci va dans le sens de l'intérêt des salariés puisque le seuil de déclenchement n'existe plus. Par conséquent FO y est favorable.</p>	<p>Modification en voie d'adoption mais reste à confirmer.</p>
<p>Article 3.7 : <u>LES CONGES</u></p> <p>Les congés pour événements familiaux</p>	<p>« Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :</p> <p>Décès du conjoint : 4 jours ouvrés</p> <p>Décès enfant : 4 jours ouvrés</p> <p>Décès mère : 2 jours ouvrés</p> <p>Décès père : 2 jours ouvrés</p> <p>Décès belle-mère : 2 jours ouvrés</p> <p>Décès beau-père : 2 jours ouvrés</p>	<p>Décès de l'époux, du concubin, conjoint ou du partenaire du PACS : 3 jours ouvrables</p> <p>Décès enfant : 5 jours ouvrables</p> <p>Décès mère : 3 jours ouvrables</p> <p>Décès du père : 3 jours ouvrables</p> <p>Décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés</p> <p>Décès du beau-père : 3 jours ouvrés</p>	<p>Cette proposition de modification conventionnelle est consécutive au changement introduit par l'article L3142-4 du code du travail.</p> <p>Tout d'abord, nous revendiquons que le décompte des congés exceptionnels reste en jours ouvrés car, dans certaines situations, le décompte en jours ouvrables serait synonyme de diminution de droits pour les salariés (notamment si un événement couvre un week-end).</p> <p>Ensuite, FO remarque que certaines dispositions, pourtant touchées par la loi, n'apparaissent pas dans la liste proposée par le SERQ, comme le passage de 3 jours ouvrés de congés pour le décès d'un frère ou d'une sœur, au lieu des 2 jours actuellement applicables. FO demande donc que la totalité des congés familiaux plus favorables soient listées.</p>	<p>DISPOSITION EN DISCUSSION :</p> <p>Le SERQ accepte de revoir sa proposition concernant les congés exceptionnels exprimés en jours ouvrables mais refuse d'accorder des jours supplémentaires pour délai de route.</p>

			<p>Par ailleurs, nous demandons que la totalité des congés pour événement familiaux soient exprimés en jours ouvrés. Enfin, nous revendiquons aussi que le délai de route fasse l'objet de congés supplémentaires.</p>	
<p>Article 3.7 : <u>LES CONGES</u> <i>Enfants Malades</i></p>	<p>« Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de cinq jours, par année civile (...) pour soigner (...) un enfant malade dont l'état de santé a été médicalement constaté. »</p>	<p><u>Proposition :</u> « Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de cinq jours, par année civile, aux mères ou pères (...) pour soigner (...) un enfant de moins de 16 ans, gravement malade dont l'état de santé a été médicalement constaté ».</p> <p><u>Deux ajouts :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Age de 16 ans pour éviter tout contentieux ; - La notion de « gravement malade » 	<p>La proposition du Syndicat Employeur touche ici les congés enfants malades rémunérés. FO est opposée au fait que le critère de gravité soit rajouté à la caractérisation de la maladie de l'enfant car cette notion est trop subjective et trop restrictive. La définition actuelle est suffisamment objective. S'il devait y avoir une précision à la notion d'« enfant », nous serions favorables au fait de préciser « enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale ». Par ailleurs, nous revendiquons le caractère obligatoire de ce congé (sur présentation d'un certificat médical) et le doublement des jours accordés. Voici la formulation proposée par FO : « Il est accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 10 jours, par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner, en cas de besoin, un enfant malade dont l'état a été médicalement constaté. <i>L'enfant est considéré à charge au sens de la Sécurité Sociale.</i> »</p>	<p>Disposition en discussion</p> <p>Plusieurs organisations syndicales ont émis des propositions</p>

<p>Article 3.7 : <u>LES CONGES</u></p> <p>Absence autorisée pour événement exceptionnel :</p> <p>1^{er} Alinéa</p>	<p>« Il peut être accordé aux salariés des jours d'absences supplémentaires, dans la limite de deux journées par année civile, pour des faits relatifs à la vie civique, tels que convocation officielle, certaines démarches administratives etc... »</p>	<p>« Il peut être accordé aux salariés des jours d'absences supplémentaires, dans la limite de deux journées par année civile, pour des faits relatifs à la vie civique, telles que les convocations officielles aux tribunaux, les démarches administratives en mairie et en préfecture ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer le « etc.. » qui est source d'une incertitude et de flou dans une convention. - Lister les cas précis de démarches visées. 	<p>Nous sommes d'accord sur le caractère imprécis de la formulation existante.</p> <p>Pour autant FO revendique le caractère obligatoire de la disposition conventionnelle et propose la formulation suivante :</p> <p>« Il est accordé autant de jours d'absence que de convocations officielles pour des faits relatifs aux démarches administratives ou sociales (citer des exemples). »</p>	<p>Disposition en discussion :</p> <p>Le SERQ est opposé au fait de dépasser les 2 jours autorisés.</p>
<p>Article 3.7 : <u>LES CONGES</u></p> <p>Absence autorisée pour événement exceptionnel :</p> <p>2^{ème} alinéa</p>	<p>« Ces absences peuvent être fractionnés par demi-journées, ou par tranche horaire. »</p>	<p>Proposition du SERQ :</p> <p>« (...),ou par heure.</p>	<p>FO ne voit pas l'utilité de modifier la formulation existante. La proposition du SERQ est trop restrictive.</p>	<p>Modification non adoptée</p>
<p><u>Annexe 1</u> <u>Prévoyance</u></p> <p>Article 1 <u>Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance de l'ensemble du personnel</u></p> <p>Article 1-2-1 Définition des garanties du régime de Prévoyance -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</p>	<p>« 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 d'indemnité journalière complémentaire sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (...) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée (...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de ces 3 mois ? temps de travail effectif ? - Sens du secteur d'activité ? Régie ? Quid si un salarié a acquis 3 mois dans une régie puis part travailler dans une autre régie ? 	<p>Proposition FO :</p> <p>« Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois de travail effectif dans la branche conventionnelle des Régies de Quartier (...) »</p>	<p>Disposition en discussion :</p> <p>L'Institut de Prévoyance sera sollicité par la Commission paritaire nationale de Négociation pour répondre au manque de précision de cet article.</p>

<p><u>Annexe 1</u> <u>Prévoyance</u></p> <p><u>Article 1</u> <u>Indemnisation de la</u> <u>maladie et régime</u> <u>de prévoyance de</u> <u>l'ensemble du</u> <u>personnel</u></p> <p>Article 1-2-1 Définition des garanties du régime de Prévoyance</p> <p>Article 1-2-1-2 La garantie « Incapacité de Travail » 1-Point de départ de la garantie</p>	<p>« Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relai de la 2^{ème} période des obligations de maintien de salaire (...) »</p>	<p>« Les indemnités journalières complémentaires sont versées au salarié, qui continue d'être en arrêt maladie ou en accident de travail, une fois ses droits au maintien de salaire épuisés au titre de l'article 1-2-1-1 ».</p> <p><u>Distinguer :</u> Hors Alsace lorraine Alsace lorraine.</p>	<p>Proposition FO :</p> <p>Rajouter le tableau annexé qui existe dans le régime de prévoyance.</p> <p>Toutefois, FO demande l'éclairage de l'institut de Prévoyance sur la formulation existante et sur la proposition faite par le SERQ.</p>	<p>Proposition en discussion :</p> <p>FO a demandé l'éclairage de l'Institut de Prévoyance. La commission paritaire national s'accorde sur cette demande.</p>
--	---	---	---	---