

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 88 *BIS* DU 30 JANVIER 2017
CORRECTIF DE L'ARTICLE 21 DE L'AVENANT N° 88 « CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES »

NOR : ASET1750270M

IDCC : 1043

Entre

UNPI

ARC

D'une part, et

SNIGIC

CSFV CFTC

FS CFDT

CGT CDS

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à une relecture de l'avenant n° 88, le ministère du travail ayant noté des différences entre l'avenant n° 86 et la rédaction de l'article 21 de l'avenant n° 88 les partenaires sociaux ont convenu d'établir cet avenant correctif confirmant la rédaction de l'article 21 de la CCNG telle que définie dans l'avenant n° 86. Est toutefois reprise la définition du coefficient hiérarchique tel que défini dans l'avenant n° 88.

Article 1^{er}

« Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la "pesée") par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

N i v e a u x ↓	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gardiens et employés d'immeuble avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité	100
b	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
c	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. – Ensemble de plus de 60 lots II. – Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. – Résidence majoritairement à forte rotation des occupants	112

d	Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ou sécuritaire	118
e	VI. – dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d’initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Aucune tâche technique n’est exigée	100
b	Réalisation de tâches d’entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d’hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d’entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d’hygiène ou de sécurité. Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120

(*) Au sens de l’annexe IX de la présente convention collective.

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l’ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n’est pas demandé d’effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et distribution de documents aux résidants et/ou tenue d’un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	103
c	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l’usage de l’informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l’achat de consommables	107
d	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d’un système de remontée d’informations, réalisation d’états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère recouvre le travail d’organisation, de suivi, voire d’évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l’immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d’autres salariés du même employeur ;
- la supervision de prestataires externes.

N.B. : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

ÉCHELON	SUPERVISION D'AUTRES SALARIÉS DU même (groupement d') employeur(s)	SUPERVISION DE prestataires externes	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront “agents de maîtrise” les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon “e”. »

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, simultanément avec celle de l'avenant n° 88, et ce, dans les meilleurs délais. Les avenants n°s 88 et 88 *bis* ne pourront entrer en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.

Fait à Paris, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)