

## **Gardiens et employés d'immeuble : tout ou presque sur les nouvelles classifications et les salaires de 2016**

### **Introduction**

L'ARC vous a **présenté le 24/12/2015** la nouvelle classification des gardiens et employés d'immeubles dans ses généralités (appelée « **pesée** » **des postes** : [www.arc-copro.com/7nfd](http://www.arc-copro.com/7nfd)), dans l'attente de précisions qui dépendaient des négociations à venir entre organisations patronales (dont l'ARC fait partie) et organisations syndicales, au sein de la Commission mixte paritaire.

Le 11 janvier 2016, les partenaires sociaux se sont entendus sur les **salaires 2016** et sur les interprétations des critères à retenir pour la nouvelle classification.

Cet article va donc détailler ce qu'il faut savoir à la mi-janvier 2016, dans un contexte très complexe puisque les nouvelles classifications auraient dû être contractualisées avec les salariés au 1<sup>er</sup> mars 2016, **mais ne seront applicables** en tout état de cause qu'à la mise en application des salaires de 2016 (soit le premier jour du mois qui suivra celui de la parution de l'arrêté d'extension de l'accord sur ces salaires au Journal officiel).

Vous ne comprenez pas grand-chose à ce calendrier ?... C'est un peu normal : la mise en place des nouvelles classifications est dépendante de la mise en place des nouveaux salaires qui ne sont toujours pas applicables.

Les classifications seront obligatoires au 1<sup>er</sup> mars 2016 et il était espéré que les salaires le seraient aussi. Il n'en est rien puisque l'accord sur les salaires ne sera signé au mieux qu'en **février 2016** et ne sera étendu (ce qui signifie qu'il sera rendu obligatoire) que plusieurs mois plus tard.

**Ce qu'il faut retenir : les nouvelles classifications sont théoriquement à définir avec les salariés (par avenants aux contrats de travail) pour le 1<sup>er</sup> mars 2016, mais ne pourront être appliquées en réalité que quelques mois plus tard, lorsque les salaires 2016 seront applicables.**

Comme, en plus, le **guide explicatif** des nouvelles classifications n'a été approuvé par les partenaires sociaux que le 11 janvier 2016 et que sa diffusion va prendre un peu de temps (d'autant plus qu'il ne sera réglementairement opposable aux employeurs et aux salariés que lorsqu'il aura été étendu par arrêté ministériel), **il convient de ne pas se précipiter pour établir les avenants aux contrats de travail relatifs à la nouvelle classification.**

De toute façon, et quelle que soit l'insistance des salariés, un retard dans l'établissement de l'avenant relatif à la nouvelle classification qui interviendrait après le 1<sup>er</sup> mars 2016 n'engendrerait aucun préjudice au salarié puisque cet avenant ne serait pas applicable.

Ce dossier va ainsi successivement expliquer :

- l'historique des textes sur les classifications et les salaires ;

- le principe de la nouvelle classification ;
- les critères de la nouvelle classification ;
- le mode d'emploi concernant la nouvelle classification ;
- les pièges à éviter de la nouvelle classification ;
- les salaires de 2016.

## 1. Publication des textes sur les classifications et les salaires

L'**avenant n° 86** relatif à la nouvelle classification des postes de travail et des qualifications professionnelles a été signé le 12 février 2015 par les partenaires sociaux. Son objectif est de revaloriser le métier des gardiens, concierges et employés d'immeubles par une « **pesée** » des postes plus proche de la réalité.

Cet avenant n° 86 a été étendu (rendu obligatoire) par arrêté ministériel du 2 novembre 2015 (Journal officiel du 11 novembre 2015).

Une **annexe IX** à la convention collective, détaillant les compétences techniques relatives à un poste de travail, était jointe à l'avenant n° 86. Elle a été signée et étendue aux mêmes dates que l'avenant.

L'**avenant n° 86 et l'annexe IX** auraient dû entrer en application le **1<sup>er</sup> mars 2016**, date prévue dans l'accord.

Deux problèmes retardent cette application :

- un **guide explicatif** devait être annexé à l'avenant, mais il ne l'a pas été (lors de la procédure d'extension, il a été vraisemblablement confondu, par les services du Ministère du Travail, avec l'annexe IX présente) ;
- l'avenant n° 86 prévoit expressément que si les contrats de travail doivent être mis en conformité avant le 1<sup>er</sup> mars 2016, la nouvelle classification ne sera applicable qu'à partir de la date d'application de l'**avenant sur les salaires 2016**, lui-même dépendant de la **modification de l'article 22** de la convention collective (définition des salaires).

Le **guide explicatif** a été arrêté par les partenaires sociaux le 11 janvier 2016, mais n'a pas été formellement signé. Il devrait l'être en **février 2016**. Ce n'est qu'ensuite qu'il sera étendu par arrêté ministériel et qu'il deviendra alors **obligatoirement applicable**.

L'**accord sur les salaires 2016** a été acté le 11 janvier 2016 par les partenaires sociaux (à la suite de négociations qui auront duré plusieurs mois). Il n'a pas été formellement signé et ne le sera **pas avant février 2016**. Ce n'est qu'ensuite qu'il sera étendu par arrêté ministériel et qu'il deviendra alors **obligatoirement applicable**.

La **nouvelle rédaction de l'article 22** de la convention collective (définition des salaires) est en discussion actuellement et sera **au plus** tôt arrêtée le **5 février 2016**. Il faudra ensuite rédiger un accord puis le signer, lequel accord doit aussi prendre en compte toutes les dispositions devenues obsolètes dans la convention collective, du fait de la création des nouvelles classifications. Ce n'est qu'ensuite que cet accord sera étendu par arrêté ministériel et qu'il deviendra alors obligatoirement applicable.

Cet historique montre la **complexité de la mise en place des modifications en cours** et surtout l'**absence réelle de toute contrainte temporelle** pour établir les

avenants relatifs aux nouvelles classifications, la **date butoir du 1<sup>er</sup> mars 2016** étant devenue **purement théorique**.

## 2. Principe de la nouvelle classification

Jusqu'à présent, les salariés étaient classés en six niveaux, correspondant chacun à un coefficient, chaque niveau étant défini globalement :

<b>Niveau</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Résumé de définition</b>
<i>I</i>	235	<i>employé d'immeuble avec tâches simples (ménage, poubelles...), niveau non applicable pour un gardien</i>
<i>II</i>	255	<i>gardien concierge en charge de l'entretien courant et du gardiennage / surveillance à partir de directives générales avec initiative modérée</i>
<i>III</i>	275	<i>employé qualifié, entretien, gardiennage, administration, assistance technique, initiative et encadrement possible</i>
<i>IV</i>	340	<i>gardien principal ou chef d'équipe, travaux très qualifiés, coordination de salariés, maîtrise complète de la fonction</i>
<i>V</i>	395	<i>agent de maîtrise / gardien chef, réalisation d'un ensemble de tâches, sécurité, fonctionnement, avec au moins 10 salariés</i>
<i>VI</i>	410	<i>agent de maîtrise / agent principal de gérance, administration ou technique, encadrement</i>

La nouvelle classification abandonne la définition globale ci-dessus et crée **l'évaluation du poste de travail** en fonction de six critères, indépendants de la personne et de la qualité du salarié (gardien ou employé d'immeuble) :

<b>Critère</b>	<b>Définition</b>
Relationnel	Lien relationnel avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage extérieures à l'immeuble
Technicité	Niveau de savoir-faire technique à détenir pour le poste
Administratif	Ampleur des compétences administratives nécessaires pour le poste
Supervision	Organisation, suivi, évaluation des équipes internes et des prestataires extérieurs intervenant sur les parties communes de l'immeuble, en distinguant la supervision des autres salariés du même employeur de celle des prestataires externes
Autonomie	Niveau de latitude dans l'organisation du travail, initiative et prise de décision
Niveau de diplôme	Niveau général nécessaire pour occuper le poste dans de bonnes conditions

On parle de « **pesée** » du poste pour ne pas confondre avec les « **évaluations** » individuelles des salariés définies par le Code du travail.

Chaque critère fait l'objet de **cinq niveaux de compétences** requises (du niveau « **a** » le plus bas au niveau « **e** » le plus haut), chacun étant affecté d'un **nombre de points** (niveau + points ⇔ échelon, en langage administratif).

**Lors de l'évaluation des niveaux de compétences requises pour un poste de travail, il n'est pas évalué le salarié lui-même : c'est le poste qui est évalué.**

**Le total des points correspond au classement du poste, et par conséquent à celui du salarié qui l'occupe.**

Un exemple est donné ci-dessous :

<b>Critère</b>	<b>Niveau</b>	<b>Points</b>
Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total :		600

Si le poste de travail exige, pour au moins 3 des 6 critères, un niveau de compétence « e », alors le salarié est classé comme **agent de maîtrise**.

### **3. Critères de la nouvelle classification**

Il est reproduit ci-dessous (textuellement) les **niveaux de chacun des six critères d'un poste de travail**, en y ajoutant, quand ils existent, les définitions et exemples du **guide explicatif** en attente de diffusion (appelé aussi ***vadémécum***) ainsi que les éléments de l'**annexe IX** (niveaux de maintenance technique). **Cela permet ainsi de réunir trois documents en un seul.**

Rappelons qu'il s'agit d'évaluer un poste de travail le plus objectivement possible, c'est-à-dire de procéder à la « pesée » du poste (et non du salarié).

[suite page 5]

### 3.1. Critère 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	Convention collective	Vadémécum
a- 100	Il n'est pas demandé d'échange professionnel particulier, simple convivialité	<i>Il ne sera pas demandé au salarié d'échanger avec les occupants de l'immeuble si ce n'est l'échange de politesse.</i>
b- 107	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	<i>L'ensemble « sans complexité particulière » est notamment caractérisé par son nombre peu important de lots, une occupation des lots sur du long terme, dans un contexte général calme (bâtiment non situé dans une zone sensible au sens des pouvoirs publics). Ce critère comprend également le rappel simple au règlement intérieur.</i>
c- 112	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	<i>Le salarié a suivi une formation de sensibilisation à la médiation sociale et/ou à la gestion de conflits.</i>
III. résidence majoritairement à forte rotation des occupants	<i>Sont notamment visées les résidences saisonnières, estudiantines et de services ainsi que les immeubles avec une rotation habituelle des occupants de 50 %.</i>	
d- 118	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	<i>Le salarié a suivi une formation approfondie pour la médiation sociale et/ou la gestion de conflits.</i>
	V. ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	-
e- 125	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)	<i>Cet échelon permet de classer les postes pour lesquels le relationnel est une caractéristique majeure du poste. Un tel échelon permet de classer des postes de type conciergerie d'immeuble au sens hôtelier du terme (réception des occupants, recherche de prestataires pour répondre aux besoins des occupants). Les services doivent être institués par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.</i>

## 3.2. Critère de compétences techniques

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

Échelon	Convention collective	Vadémécum
a- 100	Aucune tâche technique n'est exigée	-
b- 103	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.	<i>Assurer le nettoyage des parties communes des immeubles, l'entretien des espaces verts, des cours, trottoirs et abords, parkings. Gestion des ordures ménagères.</i>
c- 107	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	<i>L'annexe IX permet de définir les niveaux de chaque tâche demandée et de permettre la classification du poste. L'employeur reste seul responsable de la sécurité du salarié pour l'exécution des dites tâches.</i>
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants*	
d- 112	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau*	
e- 120	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau*	

\* au sens de l'annexe IX à la convention collective [ci-dessous]

### 3.2.1. 1<sup>er</sup> niveau de maintenance (annexe IX)

Actions simples nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité à l'aide d'équipements de soutien intégrés au bien. Ce type d'opération peut être effectué par l'utilisateur du bien avec, le cas échéant, les équipements de soutien intégrés au bien et à l'aide des instructions d'utilisation.

Maintenance préventive	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Ronde de surveillance d'état Graissages journaliers Manœuvre manuelle d'organes mécaniques Relevés de valeurs d'état ou d'unités d'usage Test de lampes sur pupitre Purge d'éléments filtrants Contrôle d'encrassement des filtres	Ronde de vérification des états et de bon fonctionnement : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité Certains graissages, lubrifications (paumelles des portes, fenêtres, etc.)
Maintenance corrective	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Remplacement des ampoules Opérations de serrurerie courantes sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs Ajustage, remplacement d'éléments d'usure ou détériorés, sur des éléments composants simples et accessibles	

### 3.2.2. 2<sup>ème</sup> niveau de maintenance (annexe IX)

Actions qui nécessitent des procédures simples et/ou des équipements de soutien (intégrés au bien ou extérieurs) d'utilisation ou de mise en œuvre simple. Ce type d'actions de maintenance est effectué par un personnel qualifié avec les procédures détaillées et les équipements de soutien définis dans les instructions de maintenance.

Un personnel est qualifié lorsqu'il a reçu une formation lui permettant de travailler en sécurité sur un bien présentant certains risques potentiels, et est reconnu apte pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, compte tenu de ses connaissances et de ses aptitudes.

<b>Maintenance préventive</b>	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Contrôle de paramètres sur équipements en fonctionnement, à l'aide de moyens de mesure intégrés au bien Réglages simples (alignement de poulies, alignement pompe-moteur, etc.) Contrôle des organes de coupure (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. Détartrage de surface de ruissellement (tour aéroréfrigérante) Graissage à faible périodicité (hebdomadaire, mensuelle) Remplacement de filtres difficiles d'accès	Vérification des réseaux eau vanne (EV) et eau usée (EU) Contrôle de la robinetterie Vérification des mises à la terre Contrôle de fissuration et d'étanchéité des terrasses Nettoyage des descentes des eaux pluviales (EP) désherbage des terrasses Curage de canalisation (hors réseaux)
<b>Maintenance corrective</b>	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Remplacement par échange standard de pièces : fusibles, courroies, filtres à air, etc. Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc. Lecture de logigrammes de dépannage pour remise en cycle Remplacement de composants individuels d'usure ou détériorés par échange standard (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie,...)	Réparations par échange standard et réglages simples d'équipements tels que : chasse d'eau, poignées de porte et d'ouvrants, plaque de faux plafond Remplacement de sources lumineuses Retouche de peinture et de revêtements Remplacement des prises électriques et interrupteurs détériorés Dégorgement de canalisation avec matériel léger, etc.

[suite page 8]

### 3.2.3. 3<sup>ème</sup> niveau de maintenance (annexe IX)

Opérations qui nécessitent des procédures complexes et/ou des équipements de soutien portatifs, d'utilisation ou de mise en œuvre complexes.

Ce type d'opération de maintenance peut être effectué par un technicien qualifié, à l'aide de procédures détaillées et des équipements de soutien prévus dans les instructions de maintenance.

<b>Maintenance préventive</b>	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Contrôle et réglages impliquant l'utilisation d'appareils de mesure externes aux biens Visite de maintenance préventive sur les équipements complexes Contrôle d'allumage et de combustion (chaudières) Intervention de maintenance préventive intrusive Relevé de paramètres techniques d'état de biens à l'aide de mesures effectuées d'équipements de mesure individuels (prélèvement de fluides ou de matière...)	Contrôle étanchéité des baies vitrées en façade, des terrasses Repérage des fissurations, pose de témoins.
<b>Maintenance corrective</b>	
Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
Diagnostic Réparation d'une fuite de fluide frigorigène (groupe de froid) Reprise de calorifuge Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs et individuels (Pocket automate, multimètre) Remplacement d'organes et de composants par échange standard de technicité générale, sans usage de moyens de soutien communs ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteurs, engrenage, roulement,...) Dépannage de moyens de production par usage de moyens de mesure et de diagnostics individuels	Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs (usage de terminaux portables d'interrogation d'automates) Remplacement de sous-ensembles et réglages : serrures, fermes portes, robinetteries, d'éclairage,... Remplacement de vitrerie simple ou panneau de mur rideau < 1 m <sup>2</sup> Reprise de dégradation partielle sur porte, fenêtre, plinthe.

[suite page 9]

### 3.3. Critère des compétences administratives

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

Échelon	Convention collective	Vadémécum
a- 100	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	<i>Le salarié n'aura que des missions « techniques » relevant de l'entretien et de la surveillance de l'ensemble immobilier.</i>
b- 103	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	<i>Les documents transmis et distribués aux résidents sont ceux communiqués par l'employeur. Les notes simples sont des informations brèves relatives à l'immeuble (parties communes et équipements communs) qui sont transmises au supérieur ou à l'employeur directement permettant ainsi une remontée d'informations. La rédaction de notes simples s'entend également de la modification, le cas échéant, des notes préparées.</i>
c- 107	Tâches de gestion administrative courante impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	-
d- 112	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.	<i>Le salarié est amené à créer des documents.</i>
e- 120	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	-

[suite page 10]

### 3.4. Critère de 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

**Note** : 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	Convention collective		Vadémécum
	Supervision d'autres salariés du même employeur ou groupement d'employeurs	Supervision de prestataires externes	
<b>a- 100</b>	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	-
<b>b- 103</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	<i>Vérification de l'exécution du travail. Tenue d'un cahier de conciergerie</i>
<b>c- 107</b>	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	<i>« supervision de prestataires externes » : le déclenchement des prestations ne pourrait avoir lieu que dans le cadre de l'existence d'un contrat d'entretien ou de maintenance. Le salarié ne pourrait pas déclencher une dépense pour son employeur.</i>
<b>d- 112</b>	Définition des tâches, de l'organisation et 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	<i>Le salarié ne pourrait déclencher une prestation (dépenses) qu'avec l'accord préalable de l'employeur</i>
<b>e- 120</b>	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 collaborateurs salariés ou plus		-

### 3.5. Critère d'autonomie

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

Échelon	Convention collective	Vadémécum
a- 100	Il n'est pas demandé d'être autonome	<i>Le travail du salarié est systématiquement contrôlé par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés</i>
b- 103	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	-
c- 107	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	-
d- 112	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	-
e- 120	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	-

### 3.6. Critère de 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	Convention collective	Vadémécum
a- 80	Poste n'exigeant pas de prérequis	-
b- 83	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	-
c- 87	Poste exigeant un niveau correspondant à minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau 1)	-
d- 92	Poste exigeant un niveau correspondant à 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 2)	-
e- 100	Poste exigeant un niveau correspondant à minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation Nationale	-

Lorsqu'il sera demandé au salarié d'effectuer une formation, l'employeur devra modifier la classification du poste afin de prendre en compte l'évolution du poste consécutive à la formation réalisée. Cependant, lorsque la formation est faite à la demande du salarié et que les demandes de l'employeur n'ont pas évolué quant à la qualification demandée, alors, il n'est pas nécessaire que la pesée du poste soit modifiée.

## 4. Mode d'emploi de la nouvelle classification

Il convient que l'employeur (le syndic en sa qualité de mandataire du syndicat de copropriétaires) s'imprègne des grilles ci-dessus puis établisse une **première pesée**, qui va aboutir à un total de points.

Par exemple, pour un poste de gardien dans une copropriété de 75 lots, où il n'est demandé au salarié que des tâches de nettoyage, gestion des poubelles, service du courrier réduit, tâches administratives courantes et entretien de propreté des espaces extérieurs :

Critère	Niveau	Points
Relationnel	c	112
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	b	103
Autonomie	c	107
Formation	b	83
Total :		615

Ensuite, l'article 3 de l'avenant n° 86 prévoit « **une concertation entre l'employeur et le salarié pour la pesée du poste** », concertation sous forme de « **réunion** ».

À la suite de cette réunion, l'employeur rédigera un **avenant au contrat de travail** tenant compte de la pesée du poste. Le salarié « **signera** » celui-ci. On remarquera qu'il n'est pas écrit dans l'accord « **pourra signer** ».

« **Le salarié aura alors quinze jours calendaires pour consulter un représentant syndical. Après ce délai, sans contestation notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant entrera en application effective.** »

Nous revenons ici vers le début de l'article : l'application effective ne pourra pas intervenir avant l'application de l'avenant salaire 2016 et de l'article 22 de la convention collective.

## 5. Les pièges de la nouvelle classification

### 5.1. Rôle du conseil syndical

Il ne faut pas laisser le syndic tout seul pour décider du nombre de points de tel ou tel poste, puisque **le conseil syndical a un rôle légal d'assistance et de contrôle du syndic**.

Il appartient donc au conseil syndical de se manifester auprès du syndic si celui-ci n'a pas de lui-même sollicité l'assistance du conseil syndical : ce dernier demandera le contrat de travail s'il ne l'a pas et pourra ainsi, grâce à sa connaissance du poste de travail, évaluer celui-ci grâce à nos explications.

Le conseil syndical et le syndic devraient ainsi parvenir à un consensus.

Précisons que le conseil syndical n'a pas de relation directe avec le salarié, le seul représentant de l'employeur étant le syndic.

## 5.2. Externalisation de la pesée du poste

Certains syndicats vont vouloir sous-traiter cette évaluation de chaque poste de travail à des **cabinets d'audit** moyennant un coût supplémentaire pour le syndicat des copropriétaires.

Il est expliqué par les fédérations professionnelles qu'il est impossible de gérer les entretiens avec des dizaines de gardiens pour un responsable du personnel d'un gros cabinet, et que cela n'est pas très différent du recrutement d'un salarié en contrat à durée déterminée affecté à cette mission (et qui donnera l'impression d'une gestion interne par le cabinet).

Si l'on peut comprendre ces difficultés, il y a trois problèmes :

- L'évaluation en sous-traitance va se dérouler avec le seul salarié et bien entendu l'évaluateur, aussi compétent qu'il puisse être, n'aura que ce seul éclairage pour évaluer un poste alors qu'il ne connaît pas la copropriété.
- Cette sous-traitance risque d'être totale, à savoir aller jusqu'à fixer les éléments du futur avenant. Cela ne doit pas exister et cette sous-traitance ne doit être qu'au plus une assistance au syndicat, seul décideur.
- Le coût de la sous-traitance ne doit être, en aucun cas, répercuté dans les charges de la copropriété, le syndicat n'ayant pas à facturer ses propres sous-traitants pour une mission qui lui incombe.

L'ARC n'est pas favorable à cette sous-traitance et il faut exiger que dans tous les cas **le seul décideur soit le gestionnaire** qui connaît la copropriété.

## 5.3. Blocage par le salarié

En cas de contestation du salarié dans le délai de 15 jours de la signature de l'avenant, il faut renégocier l'évaluation, mais que faire si cette renégociation s'enlise ?

Le recours au conseil des prud'hommes n'est pas la solution à privilégier, sachant que la menace d'un tel recours risque de faire plier plus d'un gestionnaire et plus d'un conseil syndical.

Il aurait été judicieux de prévoir une commission paritaire mixte d'interprétation et de concertation qui aurait pu être saisie avant tout contentieux, mais elle n'est pas prévue.

En l'état, si le nouvel avenant ne pouvait pas être appliqué à cause d'un blocage à la suite d'une contestation notifiée et motivée par écrit du salarié, le contrat en vigueur se poursuivrait aux conditions existantes (classification et salaire).

## 5.4. Rester sur un désaccord

L'ARC, en sa qualité de membre de la Commission mixte paritaire, peut aider ses adhérents collectifs à trouver une solution en cas de désaccord persistant entre un salarié et un syndicat et/ou entre un conseil syndical et un syndicat.

Si une simple consultation ne suffit pas, il peut être effectué une analyse du contrat de travail par un contrôleur de comptes et de gestion spécialisé dans la gestion du personnel.

## 5.5. Interprétation de certains critères

Si certains niveaux de critères sont assez simples à appréhender, d'autres peuvent amener à des confusions.

Voici une liste non exhaustive de ce qu'il **ne faut pas faire selon l'ARC** :

- **Compétences techniques** : il ne faut pas considérer que les menus travaux spécialisés et qualifiés demandés à certains salariés (entretien des espaces verts, petits travaux courants de maintenance en plomberie, serrurerie, peinture, etc.) demandent des compétences techniques relevant des seconds ou troisièmes niveaux de maintenance en utilisant les niveaux « **d** » ou « **e** ». Les menus travaux ne demandant pas de qualification spécifique relèvent des « **travaux de maintenance de premier niveau simples et courants** » (niveau « **c** »).
- **Compétences techniques** : il ne faut pas considérer que les travaux électriques soient des menus travaux ne demandant aucune qualification particulière en utilisant le niveau « **c** ». En effet, il faut une **habilitation électrique** en bonne et due forme pour intervenir sur des installations électriques, ce qui relève du niveau « **d** ».
- **Compétences techniques** : il ne faut pas considérer que les changements d'ampoules soient des « **remplacements de sources lumineuses** » relevant du second niveau de maintenance en utilisant le niveau « **d** ». Le « *remplacement des ampoules* » relève du premier niveau de maintenance (niveau « **c** »). Soit dit en passant, cette tâche est intégrée au nettoyage des parties communes (escaliers, circulations diverses...) par les gardiens d'immeubles selon l'annexe I à la convention collective.
- **Compétences administratives** : il ne faut pas considérer que devoir envoyer des emails à son employeur soit une « **tâche de gestion administrative courante impliquant l'usage de l'informatique** » en utilisant le niveau « **c** ». L'envoi d'emails n'est pas en lui-même une tâche de gestion administrative et les niveaux « **a** » ou « **b** » sont à utiliser.
- **Autonomie** : il ne faut pas considérer qu'un employé d'immeuble en charge du ménage avec un planning de travail précis n'ait pas d'autonomie dans son travail en utilisant le niveau « **a** ». L'absence d'autonomie se caractérise par un contrôle « **systématique** » du travail effectué, ce qui implique la présence quasi-permanente sur place d'un autre salarié ou d'un syndic non professionnel. Sinon, les niveaux « **b** » ou « **c** » sont à utiliser.
- **Formation** : il ne faut pas considérer qu'un salarié n'ait besoin ni de savoir lire, ni de savoir écrire ni de savoir compter (niveau « **a** ») en lui demandant des tâches administratives. En ce cas, le niveau « **b** » est requis.
- **Formation** : il ne faut pas considérer que les savoirs de base (lire, écrire et compter) concernent la langue française : l'accord ne le précise pas. Il convient de comparer ce qui est demandé au salarié : des échanges professionnels impliquent la maîtrise de la langue française par exemple tandis que la compréhension des consignes de sécurité des produits et matériels utilisés est un impératif constant pour l'employeur.

## 5.6. Conserver tel quel un poste devenu inadapté

C'est à l'occasion de la pesée d'un poste de travail que certaines **tâches obsolètes** doivent être modifiées, afin de ne pas valoriser des tâches qui n'existent plus.

Ainsi, par exemple, au lieu d'utiliser le niveau « **c** » de supervision pour un salarié en charge de « **surveiller** » une chaufferie désormais télé-surveillée par le chauffagiste, il est préférable de supprimer cette tâche inutile.

Cependant, les prescriptions conventionnelles ne sont pas modifiées en ce qui concerne **les unités de valeur et le salaire**, lesquels **ne peuvent diminuer** du fait de modifications techniques ou d'organisation : il s'agira donc d'un transfert d'unités de valeur vers d'autres tâches ou de réaffectation d'heures de travail.

## 6. Les salaires de 2016

**Rappelons que les salaires de 2016 ne seront applicables que lorsque l'accord complet sera étendu (rendu obligatoire) par arrêté ministériel.** Les éléments suivants ne sont donc pas applicables actuellement et ne sont donnés que pour information.

Une profonde modification structurelle sera introduite, par rapport à la structure actuelle, puisque le salaire conventionnel se décomposera en une **partie fixe** et une **partie dépendant du total des points** résultant de la pesée du poste.

Les montants arrêtés le 11 janvier 2016 par les partenaires sociaux seront les suivants :

- Pour les **employés d'immeubles** (catégorie A) effectuant 35 heures hebdomadaires, le salaire fixe sera de 735,00 € et la valeur du point (à multiplier par le total des points résultant de la pesée du poste) sera de 1,2650 € ;
- Pour les **gardiens** (catégorie B) totalisant 10 000 unités de valeur, le salaire fixe sera de 735,00 € et la valeur du point (à multiplier par le total des points résultant de la pesée du poste) sera de 1,4845 €.

Voici quelques **exemples de salaires conventionnels**, avec la comparaison par rapport aux salaires en vigueur aujourd'hui (pour 35 heures hebdomadaires ou 10 000 unités de valeur), hors ancienneté :

Catégorie de salarié	Coefficient aujourd'hui	Salaire aujourd'hui*	Nombre de points 2016	Salaire 2016	Écart de salaire	Écart relatif
Employé cat. A	235	1 457,00 €	586	1 476,29 €	19,29 €	1,32%
Employé cat. A	275	1 497,00 €	623	1 523,10 €	26,10 €	1,74%
Gardien cat. B	255	1 632,00 €	615	1 647,97 €	15,97 €	0,98%
Gardien cat. B	255	1 632,00 €	620	1 655,39 €	23,39 €	1,43%
Gardien cat. B	275	1 657,00 €	632	1 673,20 €	16,20 €	0,98%
Gardien cat. B	255	1 632,00 €	642	1 688,05 €	56,05 €	3,43%
Employé cat. A	395	1 647,00 €	689	1 606,59 €	-40,41 €	-2,45%

\* l'incidence du Smic est ignorée

On voit que le **paramètre du nombre de points de la « pesée » du poste sera important** pour le niveau de salaire 2016.

Il ne pourra pas exister de baisse réelle de salaire : le salarié bénéficiera alors d'un avantage acquis.

## 7. Conclusion

Sur un sujet aussi complexe que les nouvelles classifications qui influencent directement le niveau des salaires de 2016, il est nécessaire que les conseillers syndicaux et les syndicats comprennent bien les textes parus (avenants n° 86 et annexe IX) et à paraître (guide explicatif) avant de vouloir les appliquer.

La date du 1<sup>er</sup> mars 2016 pour ce faire n'étant plus qu'une date théorique, il convient donc de **prendre le temps nécessaire pour faire les choses sérieusement**, dans l'intérêt bien compris des employeurs et des salariés.

Le présent document a pour vocation d'aider les adhérents collectifs de l'ARC.

L'ARC reste à la disposition de ses adhérents pour les aider individuellement (consultation, analyse des contrats de travail, formation le cas échéant).

Voir aussi nos articles :

- « ***Nouvelle classification des gardiens et employés d'immeuble : Pas de panique !*** » : [www.arc-copro.com/qhck](http://www.arc-copro.com/qhck).
- « ***Entretien professionnel des gardiens et employés d'immeuble : vite fait, mal fait. Qu'en penser ?*** » : [www.arc-copro.com/hchd](http://www.arc-copro.com/hchd).