

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES
Brochure n° 3144 – IDCC 1043**

**Avenant n° 88bis du 30 janvier 2017
correctif de l'article 21 de l'avenant 88
« Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »**

Préambule

Suite à une relecture de l'avenant 88, le ministère du travail ayant noté des différences entre l'avenant 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 86. Est toutefois reprise la définition du coefficient hiérarchique tel que défini dans l'avenant 88.

Article 1

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

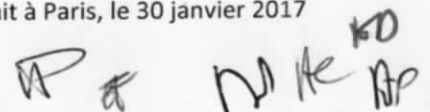
Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

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.

Fait à Paris, le 30 janvier 2017

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'B' on the left, and several initials on the right, some with a 'KO' mark above them.

A small handwritten mark or signature in the bottom left corner.

A 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- Le 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.

| Le Relationnel | | |
|----------------|---|--------------|
| Echelon | Description | Valorisation |
| a | Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité | 100 |
| b | Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière | 107 |
| c | Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : | 112 |
| | I. ensemble de plus de 60 lots II. avec un rôle de relai en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. résidence majoritairement à forte rotation des occupants | |
| d | Echanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : | 118 |
| | 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 | |
| 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 |

BT
P M A B
A

2- Les compétences techniques

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

| Compétences techniques | | |
|------------------------|--|--------------|
| Echelon | 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 | 107 |
| | Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants | |
| 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- Les compétences administratives

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

| Compétences administratives | | |
|-----------------------------|--|--------------|
| Echelon | Description | Valorisation |
| a | Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives | 100 |
| b | Transmission et distribution de documents aux résidents 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 |

BF
D/A
AD
AP

4- La 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

NB : 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.

| Supervision | | | |
|-------------|--|---|--------------|
| Echelon | 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 |

68
ND
ND
ND
ND

5- L'autonomie

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

| Autonomie | | |
|-----------|--|--------------|
| Echelon | 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- La 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).

| Niveau de formation | | |
|---------------------|---|--------------|
| Echelon | Description | Valorisation |
| a | Poste n'exigeant pas de pré requis | 80 |
| b | Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter) | 83 |
| c | Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I) | 87 |
| d | Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education Nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II) | 92 |
| e | Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education Nationale | 100 |

Handwritten notes and signatures: EF, B, P, R, H, P.

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 88, et ce, dans les meilleurs délais. Les avenants 88 et 88 bis ne pourront entrer en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.


Fait à Paris le 30 janvier 2017

Handwritten initials and signatures:
①
RF
KD
AR

Handwritten mark: 2

ORGANISATIONS PATRONALES

**Union Nationale de la Propriété Immobilière –
UNPI**

Par Délégué Jean PERRIN
Alain CHERIF 

SYNDICATS DE SALAIRES

FEC FO – Section Services
Patrick ALBERT



**Fédération des Entreprises Publiques Locales –
FEPL**

Thierry DURNERIN

Fédération des Services CFDT
Kumba DUVILLIERS



**Fédération de Sociétés Immobilières et
Foncières – FSIF**
Dorian KELBERG


CFTC - CSFV
Yhya EL SABAHY



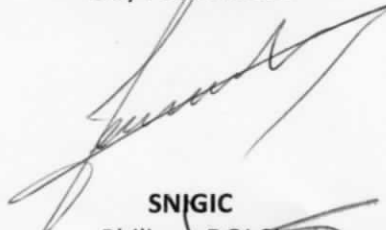
**Association Nationale de la Copropriété et des
Copropriétaires – ANCC**
Emilie ALLAIN

SNUHAB – CFECGC
Alexandre TCHERNETZKY

**Association des Responsables de Copropriétés –
ARC**
Emile HAGEGE

par délégué Alain PERRIN


**Fédération CGT des personnels du commerce,
de la distribution et des services**
Eloy FERNANDEZ



SNIGIC
Philippe DOLCI

