

Quoi de neuf chez les gardiens ?

Le rôle d'un gardien dans un immeuble a une importance qu'il n'est pas nécessaire de démontrer, et que chacun connaît. La nature du contrat de travail et le mode de calcul de la rémunération des gardiens sont cependant moins souvent connus.

Nous avons, dans une précédente Lettre (numéro 17 - Avril 1991) présenté la convention collective des gardiens et employés d'immeubles, qui définit les différentes catégories d'emplois et le mode de calcul des salaires.

Un accord, intervenu entre les partenaires sociaux il y a un peu plus d'un an ayant pris effet au début de cette année, a sensiblement modifié la classification des emplois et le calcul des salaires.

Nous vous présentons donc les termes de cet accord, en précisant que notre service du personnel a d'ores et déjà procédé aux modifications nécessaires des contrats de travail des salariés de vos immeubles.

La convention...

Avant d'évoquer l'accord du 14 janvier 1994, il paraît utile de rappeler les grandes lignes de la convention collective du 11 décembre 1979, qui définit pour tous les employés d'immeubles (logés ou non) les conditions de travail et de rémunération. On rappellera que si l'immeuble est placé sous le régime de la copropriété, c'est le syndicat des copropriétaires qui est l'employeur, même si le syndic, en tant que mandataire, est amené à signer le contrat de travail.

Les tâches pouvant être accomplies par ces salariés sont très diverses : de la garde de l'immeuble à la propreté, en passant par la surveillance et/ou l'entretien des installations techniques (chauffage, ascenseurs, vide-ordures, portes d'entrées, etc...) le service du courrier, les renseignements ou les travaux administratifs, la liste est longue.

C'est à l'employeur, par l'intermédiaire du syndic, de faire les choix nécessaires, en fonction de la taille de l'immeuble et de la consistance des éléments d'équipement. La convention collective classe le personnel d'immeuble en deux catégories, selon qu'il est logé (catégorie B) ou ne l'est pas (catégorie A).

Le salarié non logé relève du régime de droit commun, quant à son travail et sa rémunération. Soumis à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures, sa rémunération est calculée selon le nombre d'heures effectuées mensuellement.

Le régime du salarié de catégorie B est sensiblement différent. Il dispose d'un logement de fonction, et sa rémunération est calculée d'après une grille d'unités de

valeur attribuées en fonction des tâches qui lui sont demandées, et non pas en fonction de ses heures de travail.

Le gardien logé peut être à service partiel (préposé qui peut, une fois ses tâches accomplies, s'absenter à toute heure de la journée et exercer une autre activité lucrative), à service permanent (préposé qui doit, une fois ses tâches accomplies, assurer une permanence à la loge, pendant les heures d'ouverture de celle-ci), ou à service complet (préposé totalisant plus de 10 000 UV au titre des tâches définies à son contrat). C'est dans ce seul dernier cas qu'il ne peut exercer d'autre activité lucrative que celle résultant de l'exécution du contrat de travail.

Jusqu'au 31 décembre 1994, l'article 21 de la convention collective classait le personnel dans l'une de ces deux catégories.

Il établissait une nomenclature des emplois dans chaque catégorie par l'attribution de l'un des huit coefficients en catégorie A et l'un des quatre en catégorie B, coefficient qui était attribué en raison des

fonctions du préposé.

L'attribution d'un coefficient était de droit dès lors que le préposé occupait les fonctions correspondantes, aucune condition de formation n'était requise.

L'accord du 14 janvier...

La loi prévoyant une révision des classifications tous les cinq ans, les signataires de la convention collective sont parvenus à un accord le 14 janvier 1994. Cet accord, entré en application le 1er janvier 1995, porte révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Il entraîne une révision de l'ancienne classification, en supprimant la nomenclature des emplois existants, pour la remplacer par une classification reposant sur le principe des niveaux, commune à tous les emplois, sans plus distinguer si le salarié est logé ou non.

Désormais, pour être classé à un niveau et à un coefficient donnés, le salarié doit occuper de façon permanente un poste répondant aux critères fonctionnels et de qualification (diplômes, formation etc...) définissant ce niveau.

Les différents niveaux...

Niveau 1: (coefficient 235) Employé qui exécute des tâches simples d'exécution ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon les consignes précises de l'employeur.

Le poste n'exige pas de formation au delà de la scolarité obligatoire.

Niveau 2: (coefficient 255) Employé spécialisé qui exécute des tâches d'entretien courant et de gardiennage à partir de direc-

HAUSSE DE LA TVA SUR LE CHAUFFAGE...

La loi de finances pour 1995 a apporté une modification qui va avoir des répercussions non négligeables sur les charges des immeubles chauffés collectivement au gaz, à l'électricité ou par réseau de chauffage urbain.

En effet, le taux de TVA sur les abonnements (partie fixe de la facture du fournisseur d'énergie) est passé, depuis le 1^{er} Janvier 1995 de 5,5 % à 18,6 %.

Lorsque l'on sait que l'abonnement représente environ un tiers du total des factures de combustible, on voit que la note de chauffage des immeubles concernés va augmenter d'environ 3 %, sans que le prix du combustible ait varié, et sans que les consommations aient augmenté.

La part du chauffage représente environ 40 % du total des charges des immeubles équipés du chauffage collectif. La hausse que nous signalons, et qui n'a pas fait (hélas !...) beaucoup de bruit dans les médias, concourra donc pour au moins 1% dans la hausse des charges de cette année, avant même de commencer à parler de la hausse normale des prix.

tives générales. Il dispose d'une certaine initiative dans le choix des moyens, il peut être amené à assurer, sur instructions précises, des tâches administratives ou techniques, simples et limitées.

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V bis de l'Education Nationale, acquises par formation initiale ou par expérience équivalente (certificat de formation professionnelle)

Niveau 3: (coefficient 275) Employé qualifié qui exécute toutes tâches d'entretien, de gardiennage, administratives, et qui s'assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l'employeur avec les occupants et les entreprises extérieures. Il organise son travail qu'il exerce seul ou avec un ou plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V de l'Education Nationale, acquises par formation initiale ou par expérience équivalente (BEP ou CAP).

Niveau 4: (coefficient 340) Employé qui exécute les mêmes tâches que celles du niveau 3, mais qui doit mettre en œuvre tous les moyens de nature à assurer la sécurité et le fonctionnement des installations d'un ensemble immobilier en coordonnant l'activité des préposés à l'exécution de ces tâches.

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau IVa de l'Education Nationale, acquises par formation initiale ou par expérience équivalente (niveau Bac, BT ou BESC).

Les agents de maîtrise...

Niveau 5: (coefficient 395) Agent qui doit assurer et coordonner la réalisation d'un ensemble de tâches définies. Il dispose d'un pouvoir de commandement dans la limite des pouvoirs qu'il a reçus.

Il doit disposer de connaissances professionnelles correspondant aux diplômes prévus au niveau IVb de l'Education Nationale, complétées par formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction.

Niveau 6: (coefficient 410) Agent qui accomplit des travaux administratifs ou techniques selon les instructions reçues de caractère général. Il dispose d'un certain pouvoir d'initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre. Il peut disposer d'un pouvoir de commandement sur du personnel exécutant des travaux diversifiés et complémentaires.

Les connaissances requises sont celles correspondant au niveau III de l'Education Nationale (BTS, DUT, DEUG, etc...).

L'attribution d'un niveau et du coefficient correspondant au personnel employé antérieurement au 1er janvier 1995, s'effectue par application de la grille de translation prévue à cet effet et reproduite ci-dessous (Tableau 1).

Les autres mesures...

L'accord prévoit également une révision des dispositions relatives aux conditions de travail, exclusivement pour le personnel logé. Pour ces derniers l'accord prévoit une diminution du temps de travail.

En effet, pour les gardiens logés, les heures d'ouverture de la loge sont ramenées à 9 heures par jour, au lieu de 10 heures précédemment, dans une amplitude de travail maintenue à un maximum de 13 heures. L'accord prévoit que les heures d'ouverture de la loge peuvent être maintenues à 10 heures par jour. Dans ce cas le salarié bénéficiera en contrepartie d'une demi-journée de repos supplémentaire. Le taux d'emploi minimum d'un gardien à service permanent est porté à 67 % contre 62 % auparavant, dans le but de revaloriser cette fonction, notamment par une augmentation de salaire.

Cette nouvelle augmentation du taux d'emploi minimum d'un gardien à service permanent s'inscrit dans la démarche engagée depuis 1979 qui vise à terme, à la suppression de la notion de service permanent, en ne laissant à l'employeur que le choix entre un service partiel ou un service complet. L'accord du 14 janvier 1994 prévoit une révision des dispositions relatives aux conditions de rémunération. Le salaire reste obligatoirement calculé selon le taux

d'emploi du salarié qu'il soit salarié horaire ou gardien logé.

L'augmentation des coefficients est compensée par une diminution de la valeur du point qui était de 38,67 F et qui est fixée désormais à 21 F.

Le salaire complémentaire minimum qui était jusqu'à présent hiérarchisé, devient un montant fixé uniformément à 1025 F pour tous les coefficients (Tableau 2).

Les 500 U.V. attribuées aux personnels logés assurant une astreinte de nuit, sont désormais supprimées et retirées du taux d'emploi, ainsi que les 80 F qui venaient majorer l'ancien salaire complémentaire. L'astreinte de nuit sera désormais rémunérée selon un montant forfaitaire correspondant à la nouvelle valeur du point, soit 21 F par nuit assurée, afin de permettre sa suppression à terme, puisqu'elle ne fera plus partie du salaire contractuel, mais sera considérée comme une rémunération forfaitaire.

La nouvelle grille de rémunération est présentée dans le tableau 2, pour un taux d'emploi de 100 %. Ces rémunérations ne tiennent pas compte du paiement éventuel de l'astreinte de nuit

Cet accord apporte certaines modifications de rémunérations. Il diminue le salaire de base qui constitue l'assiette de la prime d'ancienneté, augmente le salaire complémentaire, ainsi que le montant du salaire en nature logement.

L'application de ces modifications entraîne une augmentation de salaire non négligeable pour les salariés qui étaient classés aux coefficients 141, 143, 156.

Les différents niveaux...

En conclusion, il convient de souligner que l'accord du 14 janvier 1994 opère une véritable réforme sociale pour le personnel rattaché à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble en diminuant le temps de travail du personnel de catégorie B, en augmentant le taux d'emploi minimum des gardiens à service permanent et en introduisant la notion d'agent de maîtrise.

Tableau de translation entre anciens et nouveaux coefficients d'emploi

Ancien coefficient	Niveau attribué	Coefficient attribué
126 et 136	1	235
141 et 143	2	255
156, 161, 166	3	275
196	4	340
226	5	395
non prévu	6	410

<- Tableau 1

Tableau 2 ->

Nouveau calcul des rémunérations

Niveau	Coefficient	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	4 935,00 F	1 025,00 F	*6 009,64 F
2	255	5 355,00 F	1 025,00 F	6 380,00 F
3	275	5 775,00 F	1 025,00 F	6 800,00 F
4	340	7 140,00 F	1 025,00 F	8 165,00 F
5	395	8 295,00 F	1 025,00 F	9 320,00 F
6	410	8 610,00 F	1 025,00 F	9 635,00 F

* Application minimum du SMIC