

Accord professionnel
MULTISERVICE IMMOBILIER

ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
NOR : ASET1250959M

Entre :
Le SYPEMI,
D'une part, et
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les partenaires sociaux ont élaboré le présent accord qui présente les salaires minima s'appliquant au personnel multiservice et multitechnique opérationnels et au personnel administratif dont l'activité consiste en un groupement de services liés à la maintenance, à la gestion technique et des services et/ou administrative des ensembles immobiliers, et au Facilities Management, quelles qu'en soient la nature et la destination, et qui assurent éventuellement des missions d'audit préalable de maintenance, d'organisation, de planification, de gestion et de conseil (dans les secteurs tertiaire et industriel).

Article 2

Preamble

Ce premier accord sur les salaires minima a pour objet de définir la rémunération minimale applicable à chacun des échelons de la classification du 18 janvier 2007. Ces minima n'excluent pas une application plus volontariste en fonction des compétences détenues par les salariés et des valeurs marché. Enfin, ils doivent permettre une progression dynamique des rémunérations dans l'esprit des évolutions de carrière qu'offre le FM et qui sont décrites dans la classification.

Les signataires attachent une attention particulière à ce que cet accord soit mis en œuvre avec le souci de respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ainsi que l'absence de discrimination vis-à-vis de toute catégorie de personnel.

Pour affirmer l'attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle, il est rappelé que la structure des classifications repose sur la compétence professionnelle laquelle sous tend la logique salariale décrite dans le présent accord. A cet égard, sont rappelées tant la part

qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue. Ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuent à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière.

Compte tenu des différences, pour les ETAM, en termes d'enjeu d'emploi et de compétitivité existant entre les métiers techniques, administratifs et commerciaux, d'une part, et les métiers du multiservice, d'autre part, la grille suit une évolution différente entre ces catégories à partir du niveau III.1.

Article 3

Rémunération minimale

Il est institué une rémunération minimale pour tous les salariés liés par un contrat de travail de droit commun (à l'exclusion des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Son principe est de garantir pour une année complète et quelles que soient les modalités de paiement en vigueur dans l'entreprise un montant minimum de rémunération correspondant à une activité à temps plein, en référence à la durée légale du travail.

Au terme de chaque année, la rémunération annuelle réelle doit être au moins égale aux valeurs ci-après ; à défaut, l'entreprise est tenue de verser le complément au plus tard avec le salaire de janvier de l'année suivante.

Si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, la comparaison sera effectuée *pro rata temporis* pour l'année civile considérée afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les éléments de la rémunération brute effectivement perçue par le salarié qui seront comparés à la rémunération minimale mentionnée au premier et au second paragraphe du présent article sont ainsi définis :

- salaire brut mensuel de base \times 12 mois ;
- prime de vacances, instituée de manière collective ;
- gratifications, mois ou fraction de mois supplémentaires versés en cours ou en fin d'année en application d'accords d'entreprises ou d'usages à partir du moment où ceux-ci sont d'application collective.

Tous les autres éléments de rémunération n'entrent pas dans le calcul destiné à vérifier pour une année donnée que la rémunération payée est au moins égale à la rémunération minimale mentionnée au premier et au second paragraphe du présent article.

Article 4

Salaire mensuel minimum garanti de base (SMMGB)

Pour le niveau I, échelon 1 et échelon 2, il est institué un salaire mensuel minimum professionnel garanti de base (SMMGB), payé indépendamment de toute prime ou élément de rémunération à périodicité différente de celle du mois.

Il est égal à :

- 1 347 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 1 ;
- 1 367 € par mois de travail à temps complet pour le niveau I, échelon 2.

L'écart entre le SMMGB des niveaux I.1 et I.2 ne peut être inférieur à 1,35 %.

Article 5

Mise en œuvre

Les entreprises mettront en place, en relation avec leurs instances représentatives du personnel, les moyens d'analyse et de suivi du respect de ces garanties.

La mise en œuvre des rémunérations minimales dans les entreprises n'entraînera en aucun cas de remise en cause des rémunérations réelles versées.

La profession mettra à disposition des entreprises toutes les informations utiles pour faciliter la mise en œuvre des classifications et des salaires minimaux, et notamment le guide des critères classants annexé à l'accord sur les classifications.

Article 6

Montants des rémunérations minimales ETAM et cadres

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise	
Toutes filières	
I.1	16 176
I.2	16 392
II.1	16 620
II.2	17 160
Multiservice	
III.1	17 197
III.2	18 144
III.3	18 358
IV.1	18 929
IV.2	19 262
V.1	19 952
V.2	20 663
V.3	21 325
VI.1	21 800
VI.2	23 132
Multitechnique, administratif et commercial	
III.1	18 503
III.2	18 743
III.3	18 986
IV.1	20 394
IV.2	21 074
V.1	22 093
V.2	23 200
V.3	24 130

NIVEAU	MONTANT
VI.1	25 600
VI.2	27 295
Cadres	
VII.1	25 000
VII.2	27 500
VIII.1	34 000
VIII.2	38 800
VIII.3	44 600
IX.1	53 000
IX.2	62 000

Article 7

Négociation annuelle de branche

Dans l'année qui suit la signature du présent accord et chaque année suivante avant le 31 décembre, les partenaires se réuniront afin de négocier sur les rémunérations minimales dans le respect des obligations légales, notamment en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Au cours de cette réunion annuelle, le point sera fait sur l'application des accords sur les classifications et sur les salaires minima.

Afin de conserver tout son sens à la hiérarchie des salaires minimaux définie ci-dessus, il est convenu que l'écart entre la rémunération minimale au niveau I.1 et celle au niveau VI.2 ne pourra pas représenter un coefficient inférieur à 1,43 pour la filière multiservice et à 1,68 pour la filière multitechnique.

Article 8

Caractère impératif de l'accord

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 9

Adhésion ultérieure

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord, voulu par les parties comme la condition préalable à l'application de l'accord sur les classifications, entrera en vigueur en même temps que ce dernier.

Les deux accords seront notifiés simultanément par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de ces accords conformément au droit du travail.

La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 11

Dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Fait à Paris, le 31 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)