

ANNEXE II

**ACCORD D'ETAPE INTER-ENTREPRISES SUR
L'ENVIRONNEMENT SOCIAL (PRINCIPES
GENERAUX DES CLASSIFICATIONS) DU 16
MARS 2005**

ACCORD du 16 Mars 2005

Entre :

LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE MULTISERVICE IMMOBILIER ET DE FACILITIES MANAGEMENT (SYPEMI)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur José OBERTO, Président de la Commission Sociale

d'une part,

et :

LA FEDERATION DES SERVICES CFDT
Tour ESSOR , 14, rue Scandicci 93508 PANTIN

Représentée par :

LA FEDERATION DES SYNDICATS CFTC « COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE » CSVF
197 rue du Faubourg Saint-Martin - 75010 Paris

Représentée par : *Madame BREGGARD*

LE SYNDICAT NATIONAL DU CHAUFFAGE ET DE L'HABITAT S.N.C.H affilié à la FEDERATION ENERMINE CFE-CGC

64 rue Taitbout - 75008 Paris

Représenté par : *Monsieur DESWARTE*

LA FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION CGT

236 rue de Paris - 93514 Montreuil

Représentée par :

LA FEDERATION FORCE OUVRIERE FG FO MATERIAUX - CERAMIQUE - THERMIQUE

170, avenue Parmentier - 75010 Paris

Représentée par : *Monsieur ARTIGOT*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

HB
1
20

ACCORD D'ÉTAPE INTER-ENTREPRISES SUR L'ENVIRONNEMENT SOCIAL PRINCIPES GENERAUX DES CLASSIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord interentreprises qui représentent des entreprises 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) :

- Considèrent que l'objectif de la classification, laquelle serait la première étape dans la mise en place d'un accord interentreprises spécifique aux activités de multiservice immobilier et de Facilities Management, s'inscrit dans la perspective de création d'un environnement social évolutif, bien adapté aux besoins actuels des entreprises et à l'intérêt des salariés.
- Considèrent que l'environnement social ainsi créé aura pour effet de conduire les salariés, qui seront de plus en plus nombreux, vers des métiers plus diversifiés et plus valorisants, en favorisant des parcours professionnels harmonieux et gratifiants par la formalisation d'une échelle de promotion professionnelle qui était jusqu'à présent inexistante dans ces activités.
- Constatent que la classification rendra plus lisibles et facilitera les parcours des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- Rappelent que la classification constitue un élément fondamental des garanties collectives qu'elle apporte dans toutes les fonctions que celle-ci assure.
- Affirment leur attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle. Elles entendent à cet effet faire reposer la structure des classifications sur la compétence professionnelle. A cet égard, elles rappellent 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.
- Soulignent également leur détermination à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle, et prioritairement celle entre femmes et hommes. Elles considèrent qu'à cet effet les critères d'évaluation prenant en compte les compétences acquises et mises en œuvre et l'expérience des salariés dans l'exercice de leurs fonctions doivent être objectifs, identifiables, explicites, pour une politique équitable de qualification professionnelle.

20 ATC 2 ^{MB} D

- Réaffirment l'importance qu'ils attachent aux conditions de travail, d'emploi et tout particulièrement aux conditions de sécurité et à ses procédures, dont le respect constitue une exigence forte de chaque emploi, et dont le contenu doit être l'élément essentiel de la politique de sécurité des entreprises.

En conséquence ils conviennent de ce qui suit :

1 - DOMAINE D'INTERVENTION

Le salarié est affecté à un emploi dans l'entreprise. Le classement dans l'emploi se fait compte tenu de la nature des fonctions réellement exercées par le salarié, correspondant à une classification assortie du coefficient hiérarchique attaché à celui-ci.

L'affectation se fait par référence à l'activité principale du salarié, étant précisé que cette activité peut, dès l'origine ou du fait de l'évolution professionnelle du salarié, s'effectuer sur plusieurs domaines professionnels.

La mobilité fonctionnelle, la polyvalence et la multicom pétence sont des principes fondamentaux des métiers du multiservice immobilier et du Facilities Management. Elles incitent à la formation et favorisent la progression professionnelle.

La polyvalence est la capacité pour tout collaborateur d'une même filière d'exercer plusieurs métiers identifiés appartenant à cette filière.

La multicom pétence est la capacité pour tout collaborateur d'une filière d'exercer différents métiers identifiés sur plusieurs filières.

Le salarié intervient sur l'ensemble des domaines entrant dans le champ de compétence résultant de sa qualification, étant admis que la réalisation d'une mission peut justifier l'exécution des tâches nécessaires de niveau inférieur.

Chaque salarié peut être appelé à intervenir exceptionnellement, à un niveau supérieur à celui de son activité prépondérante, dans le cadre de ses compétences.

2 - DEFINITION DES CLASSIFICATIONS ET DES CRITERES CLASSANTS

Cette classification s'applique au personnel multiservice et multitechnique opérationnels et au personnel administratif et commercial.

Le classement dans les échelons dépend de l'aptitude à établir et pérenniser de bonnes relations avec les clients, de l'importance du site sur lequel l'intéressé intervient, de sa complexité, de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution, du niveau d'expérience de l'intéressé, des qualifications nécessaires attestées, de l'autonomie, de sa capacité d'adaptation indispensable, notamment lors d'interventions exceptionnelles à un niveau inférieur ou supérieur.

20 AEC 3 HB
D

Critère de technicité :

Ce critère correspond à la connaissance et à la maîtrise des moyens et des matériels mis à disposition du salarié par l'entreprise en vue d'accomplir les tâches confiées dans l'exercice de sa mission.

Critère de responsabilité :

Ce critère correspond à la capacité du salarié de mettre en œuvre et de réaliser, seul ou avec l'assistance ponctuelle ou régulière d'un responsable, les tâches confiées dans le cadre de sa mission.

Critère de sens du service :

Ce critère correspond à la capacité de développer de bonnes relations professionnelles avec les divers collaborateurs de l'entreprise, d'assurer et de promouvoir une communication optimale et des échanges fructueux avec les divers interlocuteurs extérieurs, notamment les clients-utilisateurs, contribuant ainsi à développer le sens du service.

3- FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'évolution des carrières, de maintien et de développement de l'emploi.

Elle prépare les jeunes aux métiers de la profession, et favorise l'évolution de la qualification tout au long de la vie.

4- PRINCIPES DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS

En appuyant sa structure sur des critères qui appréhendent tous les aspects des emplois : technicité, responsabilité, sens du service, cette classification place la compétence professionnelle au cœur de la hiérarchie des emplois.

Le classement d'un emploi dans la grille de classification consiste à caractériser cet emploi et non la personne qui va l'occuper. Par conséquent, l'objet est d'analyser la nature et le contenu de l'emploi à classer pour déterminer son positionnement dans la grille.

5- SUIVI DE LA MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS

Une réunion paritaire sera invitée à examiner toute difficulté d'interprétation dans la mise en place de la nouvelle classification.

Les éventuelles difficultés spécifiques et ponctuelles feront l'objet d'un examen auquel il sera procédé conjointement par les représentants du personnel et le dirigeant de l'entreprise ou son représentant.

Fait à Paris, le 16 Mars 2005

20  MB

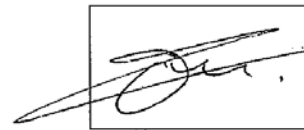
Pour le SYPEMI

Pour les organisations syndicales de salariés

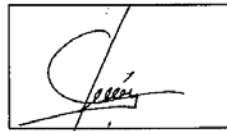
CFDT



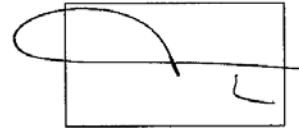
CFTC



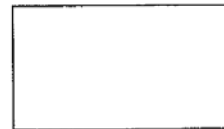
SYPEMI



CFE-CGC



CGT



FO

