



FÉDÉRATION DES EPL

PÔLE IMMOBILIER ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Restitution de l'étude Obea sur les conventions collectives

9 novembre 2022

Sommaire

1

Contexte de l'étude

2

Périmètre de l'étude

3

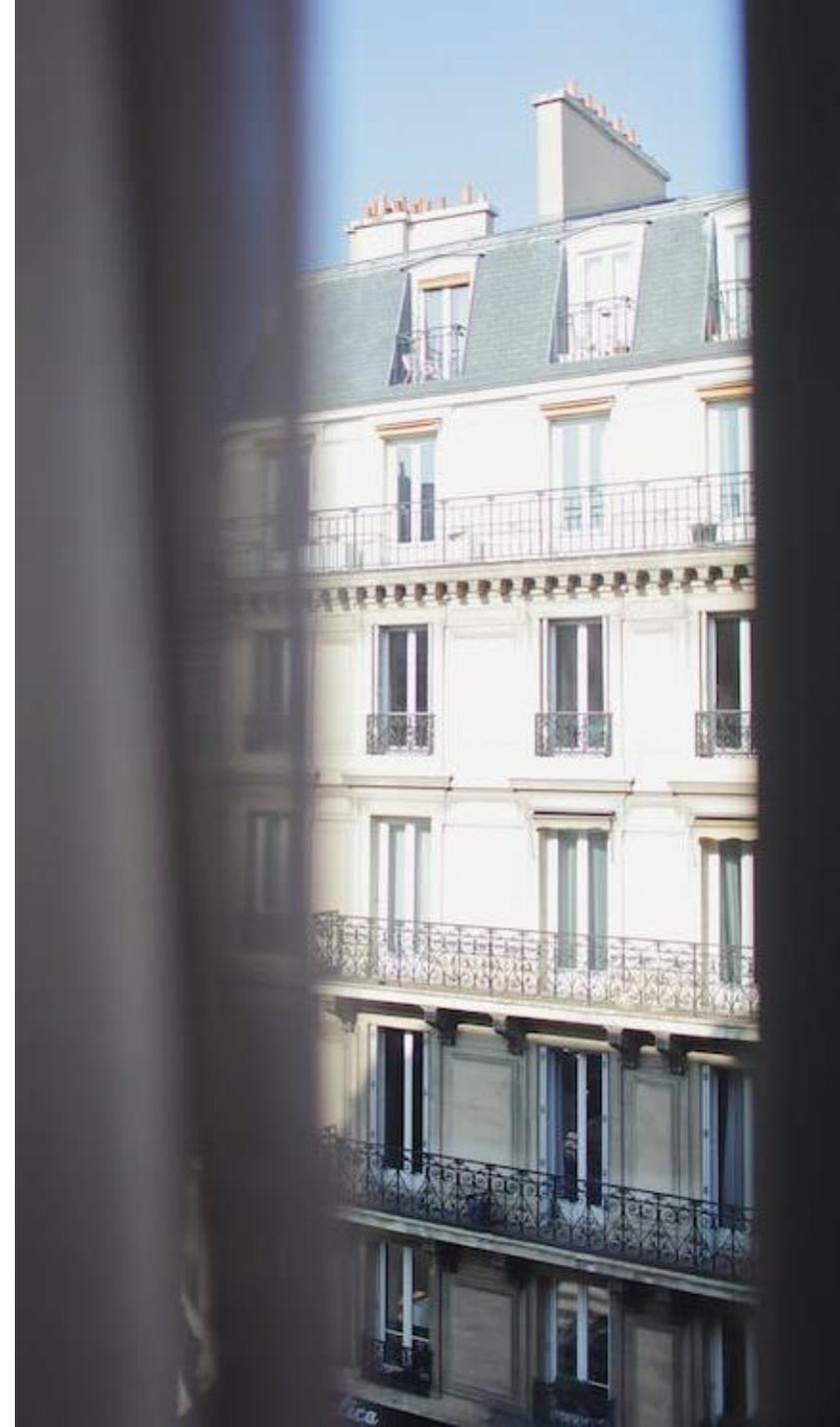
Etat des lieux des conventions collectives

4

Quelle convention collective pour demain ?

5

Annexes





CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Une Fédération qui souhaite accompagner ses membres opérant dans le champ du logement dans une réflexion autour de la convention collective

Principaux chiffres clés

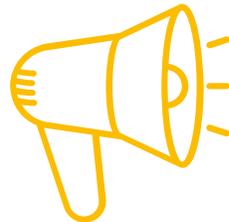


Principaux constats

- Actuellement, la **plupart des EPL** intervenant dans le domaine du logement **appliquent** pour ses populations de gardiens, concierges et employés d'immeuble **la convention collective à laquelle sont également rattachés les syndicats de copropriété** (CCN1043) agissant dans le secteur locatif privé.
- **Cet état de fait ne satisfait plus totalement ces EPL**, dans la mesure où ceux-ci ne pèsent que pour **15% des parties prenantes à cette convention**.
- Cette situation minoritaire aboutit en effet à ce que, le plus souvent, les **orientations prises et les éventuelles évolutions de la convention collective, s'opèrent davantage au service des intérêts des syndicats de copropriété**.
- Pour **remédier à cette situation**, un certain nombre d'EPL, de même que la Fédération se demande s'il ne serait pas, par conséquent, **plus opportun de se rattacher à la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM** (CCN 2150) ou à celle de **l'immobilier** (CCN 1527). Il est à noter d'ailleurs, qu'un certain nombre d'EPL ont d'ores et déjà pris le parti d'adhérer à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Une faible représentativité de la Fédération des EPL au sein de la branche qui rend difficile les négociations autour de la convention collective

La co-existence de 2 environnements très différents :
les co-propriétaires VS les locataires



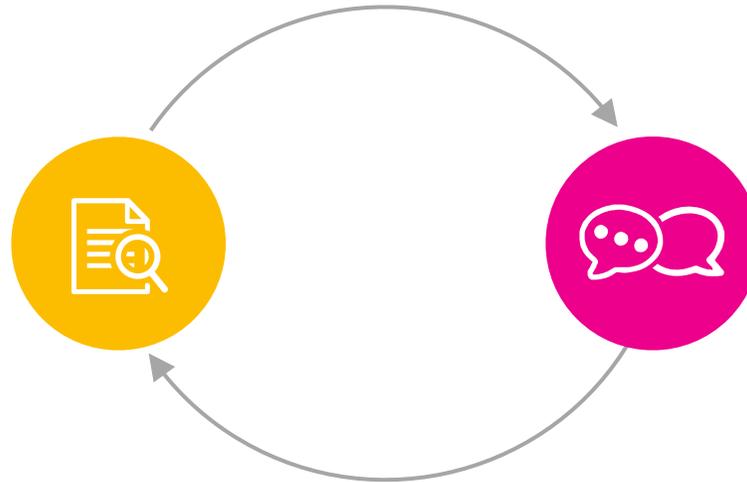
Un contexte social et des négociations de plus en plus difficiles du fait de cette divergence

Une analyse croisée, avec les organisations adhérentes, pour étudier l'opportunité de changement de convention collective

1 Etude comparative des conventions collectives

Une étude préalable des conventions collectives en vue de réaliser un état comparatif des différentes conventions en ciblant des dimensions clés (ex. statuts, organisation du travail, rémunération, etc.)

L'étude comparative se trouve en annexes de ce document.



2 Entretiens avec les organisations adhérentes (ou non)

La réalisation d'entretiens individuels avec des organisations adhérentes (ou non) pour échanger librement et recueillir le point de vue sur le sujet des conventions collectives et leurs applications.

L'étude comparative a été partagée en amont de chaque entretien.



PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

3 conventions collectives ciblées pour cette étude



CCN1043

Convention collective nationale
des **gardiens**, concierges et
employés d'immeubles



CCN1527

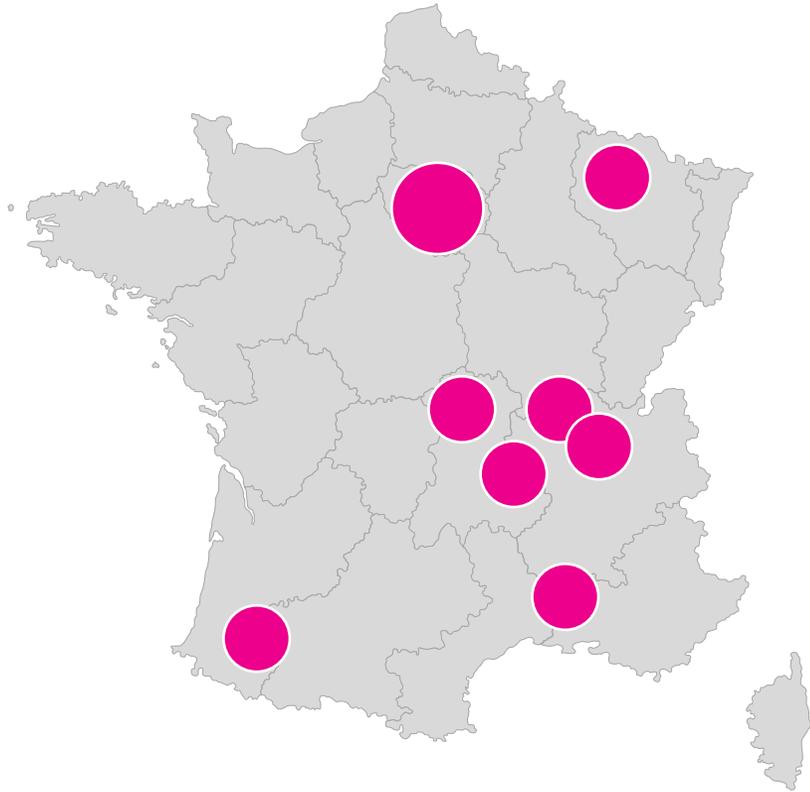
Convention collective nationale de
l'immobilier, administrateurs de biens,
sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.



CCN2150

Convention collective nationale
des personnels des **sociétés
anonymes et fondations d'HLM**

La rencontre de 12 organisations, dont la majorité fait partie de la Fédération des élus des Entreprises Publiques Locales (EPL)



Dans le cadre d'entretiens individuels, plusieurs organisations ont été rencontrées. Parmi elles, on retrouve **des organisations adhérentes à la Fédération de EPL :**

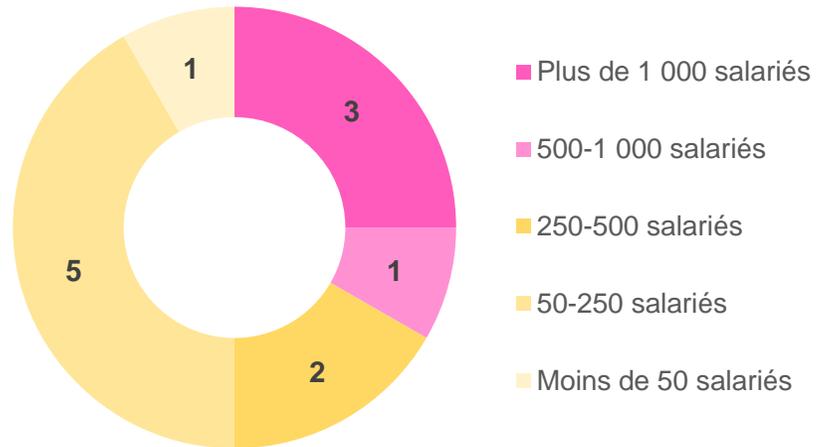
1. Régie immobilière de la ville de Paris
2. Gicem
3. Elogie-Siemp
4. In'li
5. Groupe CDC Habitat
6. Pau Béarn Habitat
7. Assemblia
8. Eurométropole Metz Habitat
9. Société Anonyme de Construction de la Ville de Lyon (SACVL)
10. Grenoble Habitat
11. Malakoff Habitat

Mais aussi une autre Fédération présente sur le secteur du logement social :
12. Fédération des Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH)*

**Les données collectées pour la Fédération des ESH constituent une vue globale des entreprises adhérentes à cette Fédération.*

La répartition et la typologie des effectifs au sein des organisations

Volume des effectifs



Plus de la moitié des organisations interrogées présentent un effectif inférieur à 500 collaborateurs

2 grandes familles de métiers



Les **métiers de « proximité »** dont celui du gardien qui revêt une **pluralité de dénominations** :

- Gardiens-concierges ;
- Employés d'immeubles / agents de propreté ou d'entretien ;
- Gardiens d'immeubles ou gardiens de sites ;
- Chargés de secteur ;
- Responsables de sites.



Les **métiers « administratifs et/ou opérationnels », du statut d'agent de maîtrise à celui de cadre** :

- Métiers en agence ;
- Gestion locative et sociale ;
- Maîtrise d'ouvrage immobilière ;
- Gestion patrimoniale ;
- Fonctions supports / appui à l'ensemble des autres métiers.

La présence du statut de gardien reste présente au sein des effectifs, avec des spécificités diverses en termes d'organisation du travail

10 organisations rencontrées **disposent de gardiens-concierges** au sein de leurs effectifs

En moyenne, **70 à 80%** des gardiens-concierges au sein de ces organisations **sont logés**

- Cas classique : statut en catégorie B avec amplitude horaire
- Cas spécifique : statut en catégorie A avec 35h

Parmi les 10, seules 2 organisations présentent une population de gardiens-concierges non logés



Du fait de l'évolution de la typologie du patrimoine et de l'évolution du métier de gardien-concierge, les organisations s'accordent à dire que le dispositif de « gardien logé » a vocation à disparaître dans les prochaines années

- La majorité des entreprises recrutent aujourd'hui uniquement des gardiens non logés (raisons économiques et de gestion RH)
- L'évolution du métier de gardien doit s'accompagner de la mise en œuvre de plans de développement et d'accompagnement des gardiens, plus simples à déployer pour des personnels non rattachés à un logement de fonction

La culture du « gardien logé » est variable selon les régions géographiques, avec une culture plus marquée en Ile-de-France du fait de loyers plus élevés.

Quelles grandes tendances observées en matière d'organisation du travail ?



Fin du travail de nuit & et le week-end

Dispositifs d'astreintes* : un débat partagé

- Certaines organisations ont abandonné ce dispositif (ex. du fait de l'externalisation de certaines activités) mais d'autres l'ont maintenu (dans le cadre d'un accord ou sur la base du volontariat)



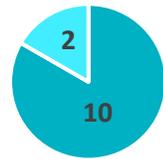
Des primes spécifiques qui subsistent

- En fonction de l'activité : prime tri sélectif
- En fonction de la situation géographique : prime « quartier prioritaire », prime site annuel (applicable sur certains sites identifiés)



Un statut de SEM (société à économie mixte) qui contraint à la co-existence de différentes conventions collectives au sein d'une même organisation

Répartition des statuts juridiques



■ Société à économie mixte (SEM) ■ Société Anonyme

80% des organisations interrogées s'inscrivent dans le cadre juridique d'une SEM

9 organisations sont rattachées au minimum à 2 conventions collectives
Seules 3 organisations sont rattachées à 1 seule et même CC

A noter, une organisation (parmi les 9) dispose même de 3 conventions collectives, du fait d'une récente fusion-absorption impliquant une période transitoire de 15 mois

Les **deux principales conventions collectives qui co-existent** sont :

- La **CCN1043** (gardiens-concierges), avec un rattachement des gardiens-concierges
- La **CCN1527** (immobilier), avec un rattachement des autres métiers de l'organisation

On retrouve également la présence de la CCN2150 (SA/Fondations HLM) pour 3 organisations (dont 2 ayant un rattachement unique à cette convention.)



Le rattachement des organisations aux conventions collectives peut relever en premier lieu

- D'un **rattachement historique** du fait de la nature des activités, qui induit parfois un attachement particulier des salariés pour la CCN1043
- D'un **rattachement juridique** du fait d'une fusion-absorption, avec un passage en SEM

La principale difficulté des organisations qui disposent de gardiens-concierges est que **la CCN1527 ne prévoit pas de dispositions particulières à cette population**. De fait, **la CCN1527 renvoie directement à la CCN1043**, ce qui **contraint les organisations à la gestion de plusieurs CC**.



ETAT DES LIEUX DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Quel regard partagé sur les différentes conventions collectives ?

CCN1043
Gardiens-concierges



- Une **convention majoritairement qualifiée « d'obsolète »** mais qui fait parfois face à un attachement historique
- Une **remise en cause permanente de la notion d'équité** entre salariés (cf. diapositive suivante)
- Une **gestion administrative plus complexe** pour l'employeur et une vigilance juridique accrue (cf. diapositive suivante)

CCN1527
Immobilier



- Une **convention qualifiée de « plus moderne et lisible »** (en comparaison de la CCN1043)
- **Pas de dispositions** prévues pour les gardiens-concierges, ce qui induit une **pluralité de gestion** pour l'employeur

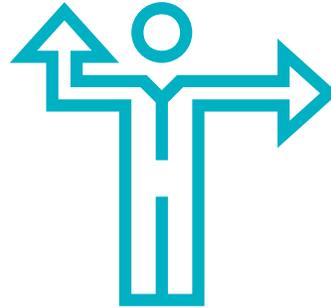
CCN2150
SA/Fondations HLM



- Une **convention qualifiée de « claire et simple »** (en comparaison des autres conventions)
- Un socle de base qui donne un **cadre de référence tout en laissant des marges de manœuvres** aux entreprises

La cohabitation de plusieurs conventions collectives accroît les inégalités de traitement entre salariés, du fait d'une CCN1043 (gardiens-concierges) très avantageuse

Un sentiment d'inéquité croissant pour le salarié...



... qui se traduit pour l'employeur par une complexité de gestion

- Une **politique de rémunération perçue comme plus avantageuse** pour les personnels rattachés à la CCN1043 (gardiens-concierges)
 - Des salaires élevés pour ceux qui bénéficient du dispositif d'UV
 - Des négociations annuelles obligatoires (NAO) plus généreuses pour les gardiens-concierges (ex. augmentation des points en enveloppe collective)
- Des **avantages sociaux hors des standards habituels**
 - Un 13^{ème} mois « automatiquement » appliqué sans taux de présence
 - Une couverture à 100% en cas d'arrêt maladie sans dispositif d'abattement progressif

- Une **veille juridique permanente** face à des conventions collectives qui évoluent à deux vitesses
- La **mise en place d'accords collectifs pour mettre à niveau les conventions collectives** (dans la mesure du possible) et assurer une égalité de traitement entre salariés
- Une **gestion RH « moins fluide et efficiente »** avec un système de rémunération complexe, l'application de droits selon la typologie des personnels et la gestion de cas individuels pour les gardiens-concierges

Focus - Les principaux avantages et inconvénients de la **CCN1043**

Gardiens-concierges



Avantages

- Un **texte qui reflète la nature des activités du métier de gardien-concierge** (ex. le concept d'unité de valeur est rassurant pour des métiers peu qualifiés)
- La **possibilité d'une présence plus importante du gardien** (en temps de présence) **pour les locataires** et aussi pour assurer la réalisation de certaines activités qui nécessitent des plages horaires étendues (ex. rotation des ordures ménagères sur la région parisienne)
- Une **bonne gestion de la formation** avec la validation de compétences



Inconvénients

De façon transversale, on a constaté :

- Une **convention qualifiée « d'atypique » et « obsolète »** (ex. classification en catégorie B avec une rémunération à la tâche et décompte d'UV, dispositif des charges récupérables très avantageuse)
- Un **risque juridique permanent** (ex. obtention de l'accord du gardien sur un changement de tâche)
- Une **gestion plus complexe du dispositif** avec les gardiens logés (système des UV) vs gardiens non logés (système horaire)

Plus minoritairement, on a également observé :

- Un **changement du modèle d'intervention de l'entreprise "contraint"** avec le recrutement de gardiens non logés
- Le **cumul d'avantages** comme la prime de médaille du travail et la prime anniversaire
- Des **obligations « lourdes » en matière de protection santé** avec des garanties coûteuses pour l'employeur comme pour les salariés
- **L'absence de dispositions liées aux évolutions du numérique** (ex. état des lieux sur tablette)

**Par « contraint », on entend le fait de ne plus recruter des gardiens logés afin de simplifier la gestion pour l'employeur.*

Focus - Les principaux avantages et inconvénients de la **CCN1527** **Immobilier**



Avantages

Une convention qualifiée de « plus moderne », « plus souple » et moins contraignante » sur de nombreux sujets
(en comparaison de la CCN1043/Gardiens-concierges)



Inconvénients

De façon transversale, on a constaté :

- Une convention qui **ne prévoit pas de dispositions juridiques pour la population des gardiens-concierges**
- Une convention qui mériterait d'être « simplifiée » pour limiter le nombre de cas/statuts particuliers

Plus minoritairement, on a également observé :

- Une mise à jour nécessaire sur le sujet des indemnités de départ
- Des dispositifs de formation à renforcer
- La rémunération des cadres basée sur l'ancienneté

Focus - Les principaux avantages et inconvénients de la **CCN2150** **SA/Fondations HLM**



Avantages

Du point de vue des salariés

- Garanties de rémunération avec 13ème mois
- Reconnaissance des compétences avec classification (grille pour objectiver les missions / les relations hiérarchiques au sein de l'entreprise)
- Dispositions en matière de couverture santé & maintien du salaire en cas d'arrêt
- Indemnités avantageuses en cas de rupture de contrat (ex. mise à la retraite lié à un secteur avec forte ancienneté)

Du point de vue de l'employeur

- Une **identité professionnelle marquée**, avec une CC « claire et simple » qui reflète la nature des activités
- Un **socle de base qui permet aux entreprises de se doter des dispositions complémentaires adaptées à leur contexte** (ex. classification du métier de gardien en 3 catégories avec des critères précis : gardiens qualifiés, gardiens hautement qualifiés, superviseurs)
- La **présence d'une négociation annuelle sur le salaire minimum** tenant compte des critères de classification



Inconvénients

Peu d'inconvénients identifiés par les organisations rattachées à cette convention dans le cadre des entretiens menés.

Il a été rappelé que **cette convention requiert le respect du temps de travail (35h), ce qui induit un temps de présence du gardien moins important que celui offert par la CCN1043** (gardiens-concierges) pour les locataires.

Pour les organisations non rattachées à cette convention collective, il y a une très faible connaissance de la convention.

Le sujet des conventions collectives peut parfois faire l'objet de préoccupations de la part des salariés dans le cadre du dialogue social

Pour la majorité des organisations rencontrées, le dialogue social est qualifié de « bon ».
Si les revendications « classiques » restent présentes, quelques organisations ont partagé des enjeux liés au sujet des conventions collectives



Les partenaires sociaux **ont souvent conscience des inégalités de traitement** induites par les conventions collectives

- Certains partenaires sociaux sont favorables à la mise en place d'une seule et même convention collective pour tous les personnels
- Revendication sur l'éligibilité au télétravail ou encore l'accès au numérique
- Des salariés rattachés à la CCN1527 (immobilier) qui se disent parfois « oubliés » des négociations



Une **connaissance à 2 niveaux** des conventions collectives par les partenaires sociaux

- Degré de connaissance & attachement élevés pour les organisations rattachées de façon historique
- Méconnaissance plus marquée de la CCN1043 (gardiens-concierges) des partenaires sociaux et des salariés en cas de rattachement de nature juridique (c'est-à-dire un rattachement plus récent)



Pour les organisations ayant identifié un attachement fort des salariés à la CCN1043 (gardiens-concierges), **un changement de convention collective nécessiterait un accompagnement au changement dédié** des parties prenantes afin d'assurer la continuité du dialogue social et ne pas l'altérer

L'accord collectif, levier ou frein face aux conventions collectives ?

En moyenne, les **organisations disposent d'une dizaine d'accords d'entreprise** qui bénéficient à l'ensemble de leurs personnels, quelle que soit leur convention collective

Les accords revêtent plusieurs fonctions pour les organisations

- 1 Améliorer le cadre proposé par la convention collective
Ex. plan d'épargne, intéressement, participation, etc.
- 2 Harmoniser le cadre de la convention collective
Ex. primes d'ancienneté, congés, etc.
- 3 Limiter le cadre de la convention collective



Bien que les accords d'entreprise permettent aux organisations de trouver des solutions de contournement, la convention collective prime souvent sur les sujets les plus complexes pour l'employeur



QUELLE CONVENTION COLLECTIVE POUR DEMAIN ?

De nombreuses organisations interrogées ont exprimé un intérêt pour faire évoluer leur dispositif de convention collective...

9 organisations rencontrées, en particulier celles rattachées à la CCN1043 (gardiens-concierges), sont **intéressées par la réflexion menée par la Fédération sur l'opportunité ou non de se rattacher à une autre convention collective**

3 organisations sont satisfaites de leur convention collective de rattachement actuelle (1 rattachée à la CCN1527/Immobilier et 2 à la CCN2150/SA & Fondations HLM)

Pourquoi les organisations souhaitent-elles changer ?

La gestion d'une seule et même convention collective, applicable à l'ensemble des personnels de l'organisation

Un cadre de référence plus moderne, qui tient compte des évolutions du secteur du logement social et du métier de gardien-concierge

Une meilleure maîtrise des coûts pour le locataire, en particulier dans un contexte de crise qui risque de s'amplifier dans les mois à venir



La maturité des organisations sur le sujet n'est pas identique :

- Certaines organisations ont déjà initié des réflexions et ont parfois même fait appel à des prestataires externes et spécialisés (ex. lors du passage en SEM)
- Certaines organisations se refusent à la réflexion car elles n'ont aucune garantie de la faisabilité d'un tel changement

... mais ont conscience que la mise en œuvre de cette réflexion présente plusieurs risques à sécuriser pour l'employeur



Un risque juridique

La majorité des organisations ont de nombreuses incertitudes sur les modalités juridiques associées à un changement de convention : a-t-on le choix ? Est-ce faisable ? A quelle conditions ? Quelles sont nos marges de manœuvre ?



Un risque social

Certaines organisations identifient un potentiel risque d'altération du climat social avec leurs salariés et partenaires sociaux et restent attentifs à un nouveau changement dans un environnement en constante évolution : comment gérer une nouvelle période transitoire ? Sera-t-il aisé de négocier des accords d'adaptation ?



Un risque économique

Plusieurs organisations présentent qu'une évolution de convention pourrait être synonyme d'une augmentation des coûts pour l'employeur : de quel impact financier parle-t-on ? Comment le limiter ? Comment l'étaler dans la durée ?

Quelles sont les pistes de réflexion partagées par les organisations pour accélérer cette transformation ?

Changement de convention collective

Construire un discours commun, portée par la Fédération des EPL

Sécuriser les modalités juridiques avec l'appui d'un cabinet d'avocats

Travailler « l'argument économique » avec la réalisation d'un comparatif des charges

Mettre en place un dispositif d'accompagnement au changement

Si rattachement CCN2150 (SA & Fondations HLM)

Mieux connaître l'environnement et amorcer des discussions

Seraient-ils prêts à accueillir les EPL de la Fédération au sein de leur CC ? Dans quelles conditions ?



Lors de nos échanges avec la Fédération des ESH, celle-ci a indiqué être favorable à l'intégration de la Fédération des EPL au sein de la convention des ESH (CCN2150) au regard de modes de fonctionnement similaires. Cette intégration pourrait s'accompagner de la mise en place de dispositions spécifiques afin de permettre aux EPL de « trouver un espace qui leur permettrait de construire un dialogue sectoriel / professionnel ».

Autre piste évoquée : élaborer et communiquer une directive, portée par la Fédération des EPL, notifiant que les SEM (hors syndics, copropriétés, etc.) ayant « l'agrément social » dépendent de la CCN2150

Si rattachement à la CCN1527 (Immobilier)

Faire évoluer les dispositions légales de la convention pour accueillir les personnels des « gardiens-concierges »

Si maintien de la CCN1043

Identifier un « statu quo » : préserver l'amplitude horaire mais faire évoluer les tâches du gardien-concierge vers des tâches à plus forte valeur ajoutée (ex. relation client avec les locataires)

Un changement de convention collective qui devra donc constituer un choix éclairé pour les organisations de la Fédération des EPL

1

Une transformation qui se doit d'être **adaptée au regard de la nature des activités et de la taille de l'organisation**

2

Une transformation qui doit rester **favorable aux salariés et aux employeurs, en tenant compte des enjeux liés au contexte de crise sociale en cours** (et qui risque de s'amplifier)

3

Un transformation à **sécuriser, juridiquement et économiquement, soutenue par la Fédération des EPL** auprès de ses organisations adhérentes



ANNEXES

Champs d'application
des conventions collectives

Champs d'application

▪ **CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles**

La présente convention définit sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété.

▪ **CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc**

Sauf application d'une convention nationale étendue et en cours de validité concernant les HLM ou une catégorie de personnel, la convention règle les rapports sur le territoire métropolitain entre les employeurs et les salariés :

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières
- des holdings dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention

▪ **CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM**

- La convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.
- Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).



ANNEXE 2

Etude comparative
des conventions collective

Statut des personnels 1/2

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Catégories des personnels	Ouvriers et employés, TAM, cadres	6 catégories : - Ouvriers et employés - Agent de maîtrise - Cadre non VRP - Cadre VRP - Négociateurs immobiliers non VRP - Négociateurs immobilier VRP	Employés, agents de maîtrise, cadres
Métiers les plus représentés	Gardiens, concierges, employés d'immeubles	Agent immobilier, administrateur de biens, comptable immobilier, directeur d'agence, mandataire immobilier, promoteur immobilier, gestionnaire locatif, négociateur immobilier Il n'y a pas de mention faite sur un métier / rôle spécifique de gardien d'immeuble.	Il a été retenu le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne pas mentionner dans l'accord national de classification des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres ni descriptifs d'emploi, ni activités concrètes, ni emplois repères, ni même les appellations d'emplois communément utilisées.

Statut des personnels 2/2

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Spécificités	<p>La catégorie A : elle concerne les employés non logés et soumis au cadre horaire de travail. Embauchés à temps plein, ils travaillent 35 heures par semaine. Ces salariés sont appelés « Employés d'immeuble ».</p> <p>La catégorie B : ces employés, appelés « concierges », bénéficient d'un logement de fonction. Le calcul de leur rémunération est réalisé sur la base des unités de valeur (UV).</p>	<p>Contrairement au VRP salarié, l'agent commercial n'est rémunéré que par commission, touchée sur la vente réalisée, et ce à chaque vente récurrente. Les VRP sont affiliés au régime général de la sécurité sociale.</p>	<p>La CC a toujours prévu une classification. Un accord de branche datant du 17 décembre 2013 établit la grille de classification suivante ; La grille de classification établie pour les emplois d'immeubles et de maintenance comprend cinq niveaux de qualification hiérarchisés : Employé d'immeuble d'exécution, ouvrier d'exécution; Employé d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié ; Gardien ou agent d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié 2; Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié, ouvrier hautement qualifié; Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur, chef d'équipe.</p>

Organisation du temps de travail 1/2

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Durée de travail	<ul style="list-style-type: none"> 35 h / semaine à temps plein pour la catégorie A Taux d'emploi mesuré par les UV (unités de valeur) pour la catégorie B : <ul style="list-style-type: none"> Emploi à service complet : les salariés qui totalisent entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude. La partie des UV excédant 10 000 doit être majorées de 25 % Emploi à service permanent : les salariés qui totalisent entre 3 400 UV et 9 000 UV de tâches, qui assurent la permanence de présence vigilante, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude Emploi à service partiel : les salariés qui totalisent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence 	<p>La durée conventionnelle du travail dans l'immobilier est fixée à 35 heures par semaine. Mais cette durée ne s'applique pas aux négociateurs immobiliers VRP.</p>	<p>Il est rappelé que la législation relative à la durée légale du travail n'est pas applicable aux salariés qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire du contrat de travail, sont chargés d'assurer sa garde, sa surveillance et son entretien ou une partie de ces fonctions. Le temps de présence journalier qui peut être exigé de ces salariés logés est, en conséquence, au maximum de 9 heures. Le temps plein maximum de référence est ramené à 44h30 en 2001 avec un objectif de 40h dans un délai maximum de 4 ans et 6 mois.</p>
Travail de nuit	<p>Il n'y pas de statut défini de travailleur de nuit. Néanmoins, des gardiens peuvent être amenés à faire des astreintes.</p>	<p>Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit 2 fois par semaine au moins 3 heures de travail se déroulant entre 22 heures et 7 heures soit un nombre minimal de 260 heures annuelles se déroulant entre 22 heures et 7 heures <p>La durée maximale hebdomadaire de travail de nuit est de 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives. La durée maximale quotidienne est de 10 heures.</p>	<p>Il n'y pas de statut défini de travailleur de nuit.</p>

Organisation du temps de travail 2/2

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Astreinte et intervention	Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié. Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.	<i>Avenant n°30 du 20 octobre 2005</i> <ul style="list-style-type: none"> • L'astreinte s'applique aux salariés s'étant engagés, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an. • La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles 	<i>Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017</i> : les salariés chargés d'assurer la garde qu'ils soient logés ou non, peuvent être soumis à un régime d'astreinte. La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.
Lieu de travail	Emploi à service permanent : possibilité de travailler à domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants. Emploi à temps partiel : le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour.	Pas de mention particulière	Les astreintes par roulement pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.
Amplitude horaire	L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à 3/4 du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures	<i>Accord du 26 novembre 1998</i> : La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures avec une amplitude maximale de 12 heures dont 2 heures de repos minimum.	Pour les salariés bénéficiant d'un logement dit de fonction, cette période ne peut dépasser 12 heures par jour. Cette amplitude comporte un minimum de temps de pauses de 3 heures. Le temps passé au service des ordures ménagères, en heures matinales ou tardives, est la seule prestation pouvant être exigée par la société en dehors du temps d'amplitude

Rémunération 1/3

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Salaires minima brut	<p>Catégorie A : [(coefficient hiérarchique × 1,4000) + 800 €] × nombre d'heures contractuelles / 151,67, Catégorie B : [(coefficient hiérarchique × 1,6147) + 800 €] × nombre d'unités de valeur / 10 000 (cf annexe)</p>	<p><i>Avenant n°89 du 5 janvier 2022 :</i> Salaires brut annuel allant de 20841€ pour le niveau E1 à 44897€ pour le niveau C4 (E représentant les employés et C les cadres), sur 13 mois hors prime d'ancienneté</p>	<p>Rémunération en fonction de la cotation et du coefficient (administratif, maintien, entretien). Le salaire annuel minimum professionnel au 1^{er} janvier 2021 varie entre 21039,54€ et 60830,42€ (cf annexe)</p> <p>Une nouvelle grille a été communiquée en janvier 2022.</p>
Primes d'ancienneté	<p>Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel. Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22.2 a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ; - 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ; - 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ; - 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ; - 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ; - 18 % après 18 ans de service chez le même employeur. 	<p><i>L'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1er janvier 2020 comme suit :</i></p> <p>« Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 28 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 30 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire »</p>	<p><i>Texte de base étendu par arrêté du 22 janvier 2002 :</i></p> <p>Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.</p> <p>Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.</p> <p>Même système que pour la CC 1043 : 1,8% tous les 3 ans (plafonnée à 18 ans)</p>

Rémunération 2/3

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Heures supplémentaires	En Catégorie B , des UV supplémentaires sont possibles et sont majorées à hauteur de 25%.	La convention 1527 ne contient pas de dispositions particulières sur les heures supplémentaires , ce sont donc les règles légales qui s'appliquent.	La convention collective doit fixer une majoration des heures supplémentaires d'au moins 10% . En cas de silence, les 8 premières heures seront majorées de 25% et de 50% au-delà. Le contingent (maximum) annuel d'heures supplémentaires est de 220 heures par salarié à défaut d'accord.
Compensation des astreintes et des interventions	La prime d'astreinte de nuit qui est portée à 170,00 € par mois.	<i>Avenant n°20 du 17 décembre 2021 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires :</i> La valeur de la compensation minimale de l'astreinte est désormais fixée à 13,62 euros par période de 24 heures.	<i>Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 :</i> Pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants : <ul style="list-style-type: none"> - en cas de repos ; 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, - en cas de compensation financière en espèces ou en nature ; 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris.

Rémunération 3/3

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
13^e mois	Les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel .	Il égale à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.	Présence d'une gratification de fin d'année : équivalent à un 13^{ème} mois
Autres primes	La prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 € par lot principal et par mois, avec un minimum de 24 € par mois et un maximum de 192 € par mois.	Prime d'obtention du diplôme de la médaille du travail : Le salarié, justifiant de 20, 30, 35 ou 40 années de service dans l'entreprise, bénéficie d'une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date.	<i>Prime de vacances</i> : Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 830 € brut.
Prime de panier	Pas de mention particulière.	Pas de mention particulière.	<i>Convention collective étendue par arrêté du 22 janvier 2002 pour les salariés amener à travailler en dehors de leur lieu de travail</i> : Une indemnité de repas - dite prime de panier - doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail.
Frais de déplacement / déménagement	Pas de mention particulière.	<i>Avenant n° 30 du 20 octobre 2005 relatif à l'astreinte</i> : Seuls les frais de déplacement engendrés par les interventions, hors horaires normaux, sont indemnisés.	<i>Avenant du 22 Juin 2017</i> : Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel, sont remboursés sur production de documents justificatifs. <i>Annexe II du 27 avril 2020</i> : Les frais de déménagement : Si l'employeur décide muter un salarié, il supportera la totalité des frais de déménagement.

Avantages en nature

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Personnels logés et / ou nourris	<p>Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B.</p> <p>Au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 1 : ANm² N = 3,217 5[1] ÷ 130,52[2] × IRL 4e trimestre N – 1, • Catégorie 2 : ANm² N = 2,540[1] ÷ 130,52[2] × IRL 4e trimestre N – 1, • Catégorie 3 : ANm² N = 1,876[1] ÷ 130,52[2] × IRL 4e trimestre N – 1. <p>La mise à disposition d'un logement de fonction est assimilée à un avantage en nature évaluée en fonction de la surface. Cet avantage en nature est déjà compris dans le salaire minimum diffusé par la convention collective.</p>	<p>A qualification identique et à temps de travail égal, le salarié, qu'il soit logé et/ou nourri ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le salaire global brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ou de la nourriture</p>	<p>La fourniture, à titre gratuit ou onéreux, d'un logement dit de fonction est laissé à l'initiative de l'employeur. Lorsque ce logement est concédé au salarié en raison de ses fonctions et pour en faciliter l'exercice, il constitue alors l'accessoire de son contrat de travail.</p>

Autres spécificités liées aux métiers de gardiens

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Y a-t-il des spécificités ?	Oui	Comme expliqué dans le champ d'application, les personnels d'exploitation, gardiennage et entretien relèvent de la convention 1043.	Oui
Loge du gardien	S'il n'y a pas de distinction entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur.	Idem	Pas de spécificités particulières.
Remplacement du gardien logé	Pas de mention particulière.	Idem	Le remplaçant du gardien logé, présenté par ledit gardien, est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée établi par l'organisme qui assure la rémunération de ce remplaçant et les déclarations et charges sociales correspondantes. Si le gardien en titre n'est pas soumis à permanence ou à astreintes ou que son remplaçant en sera exempté, il n'est pas tenu de mettre à la disposition du remplaçant la partie privative de son logement.

Focus sur les cadres

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Statut(s)	Pas de mention particulière.	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre non VRP - Cadre VRP 	Les coefficients G5,G6,G7,G8 et G9 représentent des postes de cadres.
Temps de travail	Idem	Pour un salarié, hormis les cadres dirigeants, la durée légale de travail ne doit pas dépasser 10 heures par jour.	Pas de mention particulière.
Rémunération et avantages	Idem	Le salaire minimum brut annuel varie entre 25292€ pour le niveau C1 et 44897€ pour le niveau C4.	Le salaire minimum brut annuel varie entre 35 882€ pour le coefficient G5 et 60 830€ pour le coefficient G9.
Organisations syndicales des salariés	Idem	<ul style="list-style-type: none"> • Syndicat national des cadres des administrateurs de biens (SNUHAB) CFE-CGC • Fédération des cadres 	Pas de mention particulière. 6 organisations syndicales <ul style="list-style-type: none"> - CGT - CFDT - FO - SFE-CGC - CFTC - UNSA

Résumé

	CC 1043 gardiens, concierges et employés d'immeubles gardiens d'immeuble	CC 1527 immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc	CC 2150 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM
Particularités	<ul style="list-style-type: none"> - Durée du travail en heures ou en UV selon les 2 catégories - Possibilité de travailler à domicile - Amplitude horaire de 13 heures - Prime d'astreinte de nuit - Prime de tri sélectif - Obligation d'un logement de fonction pour la catégorie B 	<ul style="list-style-type: none"> - Statut défini de travailleur de nuit - Amplitude horaire de 12 heures par jour - la compensation minimale de l'astreinte est désormais fixée à 13,62 euros par période de 24 heures - Prime d'obtention du diplôme de la médaille du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplitude horaire de 12 heures par jour - Les astreintes par roulement pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement - Une indemnité de repas - dite prime de panier est prévue lors des déjeuners en dehors du lieu de travail - Astreinte : compensation financière ou repos - Prime de vacances - Logement de fonction à l'initiative de l'employeurs
Absences de certains points	- A priori pas de compensation des frais de déplacement et / ou déménagement	- Les personnels d'exploitation, gardiennage et entretien relève de la convention 1043.	

Annexes

Calcul du salaire minimum pour la convention 1043

Le coefficient hiérarchique est compris entre 580 (Echelon A) et 765 (Echelon E)

- **Le salaire de la catégorie A** avec 151, 67 h / mois est compris entre 1612€ / mois soit 20956 € / an (sur 13 mois) et 1871 € soit 24323 € / an (sur 13 mois)
- **Le salaire de la catégorie B** avec 10000 UV / mois est compris entre 1737 € / mois soit 22575 € / an (sur 13 mois) et 2035 € et 26458 € / an (sur 13 mois)

Barème et salaire minimum annuel des personnels des sociétés HLM en 2021

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel au 1 ^{er} janvier 2021
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 039,54 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 387,43 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 464,45 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 274,00 €
19 à 21	G5	35 352,38 €
22 à 24	G6	36 804,35 €
25 à 27	G7	37 690,84 €
28 à 30	G8	43 169,24 €
31 à 32	G9	60 830,42 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Regroupe les employés, ouvriers et techniciens, agents de maîtrise et assimilés et donc les gardiens