

---

## ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMA

---

Entre :

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

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur Patrick de PAUW, Président de la Commission Sociale

d'une part,

Et :

**LA FEDERATION DES SERVICES CFTD**

Tour ESSOR, 14, rue Scandicci 93508 PANTIN

Représentée par :

**LA FEDERATION CFTC – CMTE CHIMIE, MINES, TEXTILE, ENERGIE**

~~204~~, avenue Jean Jaurès, 93500 PANTIN

128

Représentée par : *Madame BREGEARD*

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

59/63 rue du Rocher – 75008 Paris

Représenté par : *Monsieur DESWARTE*

**LA FEDERATION NATIONALE DES SALAIRES DE LA CONSTRUCTION CGT**

Case 413 - 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Représentée par :

**LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE**

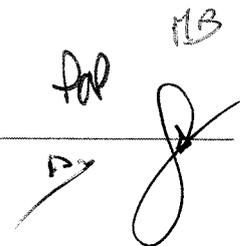
170, avenue Parmentier – CS 20006 - 75479 Paris cedex 10

Représentée par : *Monsieur SERRA*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application


  
 Initials: PAW, SERA, 113

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 - Préambule**

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 3.1.

## **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 au prorata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

*ds* *MB*  
-2-  
*J*

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

- salaire brut mensuel de base x 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 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 1 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 :

- 1347 euros par mois de travail à temps complet pour le niveau 1 échelon 1,
- 1367 euros par mois de travail à temps complet pour le niveau 1 échelon 2,

L'écart entre le SMMGB des niveaux 1.1 et 1.2 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 minima et notamment le guide des critères classants annexé à l'accord sur les classifications.

## **Article 6 - Montants des rémunérations minimales ETAM et Cadres**

***Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise :***

### **Toutes Filières**

Niveau 1.1 :	16 176
Niveau 1.2 :	16 392
Niveau 2.1 :	16 620
Niveau 2.2 :	17 160

### **Multiservice**

Niveau 3.1 :	17 197
Niveau 3.2 :	18 144
Niveau 3.3 :	18 358
Niveau 4.1 :	18 929
Niveau 4.2 :	19 262
Niveau 5.1 :	19 952
Niveau 5.2 :	20 663
Niveau 5.3 :	21 325
Niveau 6.1 :	21 800
Niveau 6.2 :	23 132

### **Multitechnique, administratif et commercial**

Niveau 3.1 :	18 503
Niveau 3.2 :	18 743
Niveau 3.3 :	18 986
Niveau 4.1 :	20 394
Niveau 4.2 :	21 074
Niveau 5.1 :	22 093
Niveau 5.2 :	23 200
Niveau 5.3 :	24 130
Niveau 6.1 :	25 600
Niveau 6.2 :	27 295

### ***Cadres :***

Niveau 7.1 :	25 000
Niveau 7.2 :	27 500
Niveau 8.1 :	34 000
Niveau 8.2 :	38 800
Niveau 8.3 :	44 600
Niveau 9.1 :	53 000
Niveau 9.2 :	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 minima définie, ci-dessus, il est convenu que l'écart entre la rémunération minimale au niveau 1.1 et celle au niveau 6.2 ne pourra pas représenter un coefficient inférieur à 1,43 pour la filière multiservice et à 1,68 pour la filière multitechnique.

*lap* *MB*  
*[Signature]*

### **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<sup>er</sup> juin 2006, en vue d'extension.

---

AP MB  
PS J -5-

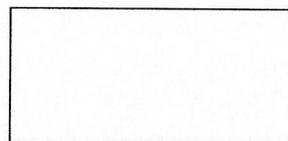
Accord sur les salaires minima

Fait à Paris, le 31 décembre 2010

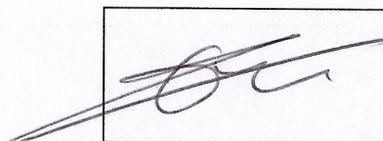
Pour le SYPEMI

Pour les organisations syndicales de salariés

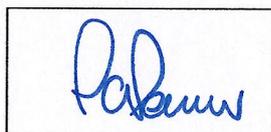
CFDT



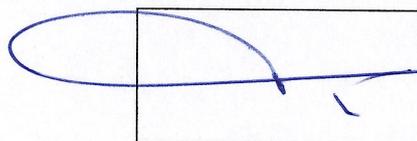
CFTC



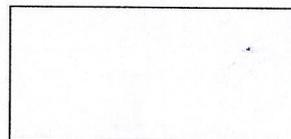
SYPEMI



CFE-CGC



CGT



FO

