

Actualités de branche



Avec la digitalisation, les compétences à acquérir évoluent et les risques sur l'emploi sont bien présents.

Il faut donc imaginer les compétences dont les salariés du XXI^{ème} siècle auront besoin.

C'est l'objet de l'étude prospective qui a été lancée :

- prévoir les évolutions des métiers et les formations ;
- mieux comprendre les enjeux, tenants et aboutissants du digital au travers de ses grandes tendances (big data, plateforme, 3D, relation client ubiquitaire, softwarisation du travail, fin des métiers et des expertises, multiplication des registres décentralisés...).

La démarche qui a été retenue est de partir des compétences plutôt que des métiers car on ne retrouve pas toujours les mêmes intitulés et le même contenu de poste dans les entreprises.

Le cycle de vie d'un programme de promotion a donc été la base des réflexions sur l'impact de la digitalisation (développement foncier, conception et montage, démarrage du programme, construction/chantier, livraison, exploitation).

L'étude a permis de mettre en lumière les activités nouvelles qui allaient émerger, celles qui seraient transformées et celles qui deviendraient obsolètes ou qui allaient disparaître.

Exemple de la première partie du cycle de l'activité de la promotion immobilière : le développement. Le schéma a été repris pour les 7 phases de la vie d'un programme.

DEVELOPPEMENT FONCIER 3.0

- Data**
 - Optimisation de la prospection et du sourcing
 - Anticipation/prédiction des besoins
- Multitudes et communs**
 - Développement des systèmes d'information géographique (SIG) et nouveaux géo-portails
- Softwarisation :**
 - Plate-forme d'aide à la décision
- IoT**
 - Drones pour analyse de parcelle

Activités nouvelles

- Repérage et qualification de parcelles avec des drones
- Construction et exploitation d'un SIG, géo-portail ou base de données foncières dans un processus d'aide à la décision
- Evaluation de terrain par des SIG et nouveaux géo-portails (ex : Google view ou Google Maps) ou via des bases de données foncières.
- Simulation d'usage pour optimiser l'évaluation des mix fonciers.
- Simulation des risques et des recours potentiels

Activités transformées

- Participation aux réflexions sur les modes d'habitation = la ville de demain, l'entreprise de demain, le commerce de demain
- Développement de partenariats avec le service public
 - Accompagnateur de promoteur ?
 - DAC
 - Nationalisation des terrains ?
 - Baux emphytéotiques

Activités obsolètes

- Recherche parcelle par parcelle (les tours en voiture)

Actualités de branche

DEVELOPPEMENT FONCIER Quelles compétences 3.0 des individus ?

Technologique

- SIG et autres géoportails
 - Choisir et utiliser les SIG et autres géoportails (Google Maps + application d'identification) pour :
 - Optimiser le Sourcing
 - Décider de la nature de l'opération à réaliser en fonction du terrain
 - Proposer différents scénarii
 - Analyser les risques potentiels
 - Créer un système d'information pour des propriétaires fonciers identifiés

Relationnelles

- Pluridisciplinarité
 - Mener des projets avec différents acteurs internes et externes

Cognitive

- Smart City
 - Appréhender les enjeux de la ville de demain et le système global des acteurs
- Analyse & Anticipation
 - Anticiper et désamorcer les recours et écueils éventuels de toutes les parties prenantes pouvant bloquer voir arrêter le programme

Méthodologie

- Vente / conseil
 - Savoir vendre en amont de l'opération en mettant en avant des arguments éco-durables

DEVELOPPEMENT FONCIER Quelles compétences 3.0 de l'entreprise ?

Moyens / outils de Sourcing

- Développer, nourrir et échanger les bases de données internes et externes
- Acquérir, développer, créer des outils de sourcing
- Sécuriser l'information du sourcing (éviter la sortie des informations confidentielles)

Recrutement / intégration

- Embaucher des experts web (ou externaliser)

Lieux et espaces digitalisés

- Hyper-connecter les collaborateurs dans des locaux digitalisés

Organisation du travail

- Supprimer des tâches « polluantes » pour gagner du temps (temps passé à la conception qui va augmenter et donc l'investissement)

Lieux et espaces digitalisés

- Sensibilisation immersive
 - Mettre les équipes dans une démarche d'innovation et les immerger dans des groupes de réflexion afin de leur faire prendre conscience de l'évolution de leur métier et qu'ils y adhèrent
 - Immersion au sein d'une entreprise qui vit et respire digital

Plan d'action de la branche

Plusieurs pistes d'action sont ressorties et sont à l'étude :

Axe 1 - Sensibiliser au digital

- faire connaître et valoriser les résultats de l'étude ;
- développer des ressources de sensibilisation digitale.

Axe 2 - Se situer et définir son plan d'action

- séminaire « *manager à l'ère du digital* » pour les managers ;
- test d'agilité numérique (TANU) pour les salariés.

Axe 3 - Développer une offre de formation « digitale »

- un parcours de formation certifiant

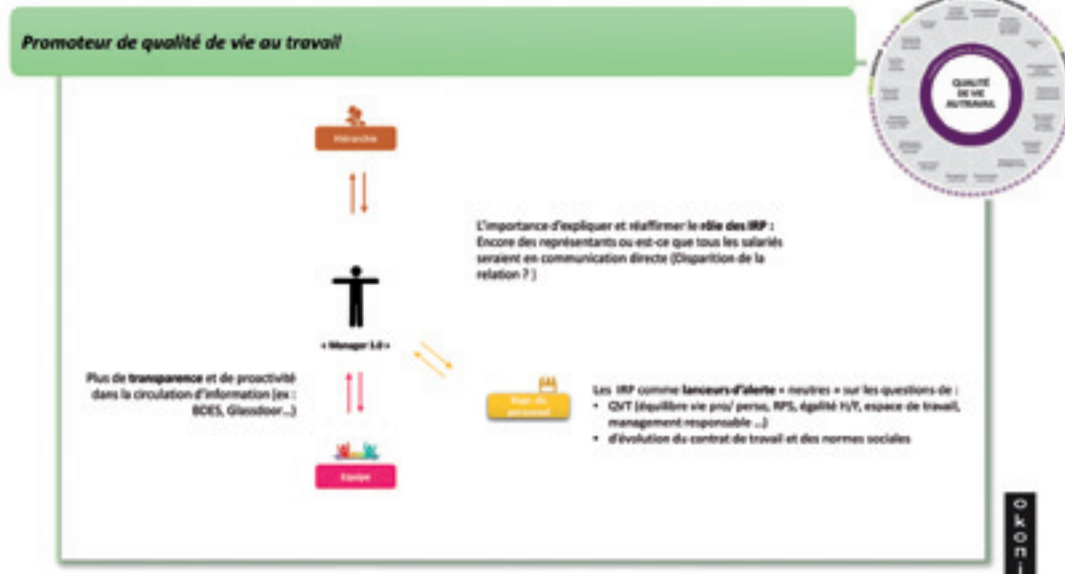
« *smart city* » en blended learning (MOOC ou SPOC + présentiel + learning expédition) ;

- une offre de formations modulaires courtes.

Axe 4 - Adapter l'offre de formation existante et accompagner

- les partenaires formation (5 OF+2 écoles de formation initiale) ;

- les RH et les responsables de formation des entreprises sur :
 - la digitalisation des activités des promoteurs immobiliers ;
 - la digitalisation de la formation avec l'émergence de nouveaux outils et méthodes pédagogiques, classe inversée ;
 - le développement de nouvelles compétences du formateur qui passe d'une position d'expert à celui de facilitateur.



ÉDITO

: Syndicaliste et citoyen.ne

Le premier tour des élections présidentielles se déroulera le dimanche 23 avril et le second tour, le dimanche 7 mai 2017. Autonome vis-à-vis des partis politiques, la CFDT ne donnera pas de consigne de vote mais s'est engagée dans le débat public et s'est clairement positionnée contre le Front national.

Si la CFDT se veut une organisation syndicale « *autonome* » dans son action vis-à-vis de l'État et des partis politiques, pour nous, être citoyen.ne, c'est participer à la vie de la cité.

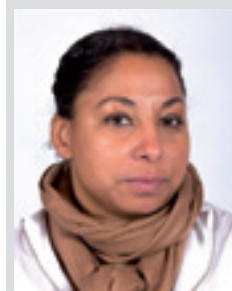
Le mot « *politique* » tire en effet son origine des termes grecs « *polis* », qui signifie « *cité* » au sens politique du terme, et « *ikos* », qui signifie « *qui concerne le citoyen* ».

Être citoyen.ne.s, c'est ce que nous faisons dans notre vie syndicale, nous l'avons écrit dans la résolution fédérale : « *Vivre ensemble, transformer la société* ».

En tant que citoyen.ne.s, nous avons le choix d'être actifs ou passifs. Notre volonté de transformation sociale passe évidemment par une citoyenneté active.

Nous prônons un syndicalisme de transformation sociale qui entend peser sur les changements et qui est acteur du changement.

Être acteur du changement, cela passe par le vote. Syndicaliste et citoyen.ne, tout est dit ! :



Kumba Duveillier
Secrétaire fédérale

Kumba Duveillier



Bulletin aux adhérent.e.s.
Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication :
Olivier Guivarch
CPPAP : 1009 S 07027
Conception et impression :
Inckôo 75017 Paris
Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

janvier-février-mars 2017
Supplément à Inform'Action n° 296



cfdt-services.fr

SOMMAIRE

- ÉDITO
- DU CÔTÉ DE LA BRANCHE IMMOBILIER
- DU CÔTÉ DE LA BRANCHE GCEI
- DU CÔTÉ DE LA BRANCHE PROMOTION IMMOBILIÈRE

: Actualités de branche



ACTION LOGEMENT

La réforme de l'Action logement s'est traduite en janvier par la création d'un nouveau groupe Action logement qui s'articule autour de 3 nouvelles entités :

- Action logement groupe (ALG) qui va donner l'impulsion politique et garantir la cohérence stratégique et de moyens ;
- Action logement services (ALS) dédiée aux services des entreprises et de leurs salariés : l'ALS a vocation à intégrer, par voie de transfert, les contrats de travail des salariés issus des 23 CIL (comités interprofessionnels du logement) ;
- Action logement immobilier, actionnaire des 80 ESH (entreprises sociales pour l'habitat) et des filiales immobilières.

Pour l'ALS, cela nécessite la négociation des futures instances représentatives du personnel. Ne souhaitant pas interrompre le dialogue social, en attendant la

tenue d'élections, il a été négocié un accord transitoire permettant la survie des IRP des 23 CIL avec les modalités de survie temporaire des anciennes institutions représentatives du personnel, avec prérogatives partielles, et la mise en place d'instances centrales transitoires pour assurer la coordination du dispositif au niveau de l'UES Action logement.

Les négociations du protocole d'accord préélectoral en vue de l'organisation des élections sont ardues car il y a un désaccord sur les périmètres des nouvelles instances. 4 organisations syndicales (CFE-CGC, CGT, UNSA et CFTEC) souhaitent un comité d'entreprise national, alors que la CFDT, soutenue par FO, revendique des comités d'établissement régionaux pour plus de proximité avec les salariés et un CCE.

C'est un point de blocage. La CFDT n'hésitera pas à saisir la Direccte afin d'obtenir gain de cause. Au moment où nous écrivons ses lignes, les négociations sont toujours en cours.

: Actualités entreprises

CAP WEST

Implanté dans le grand Ouest et en région parisienne, Cap West exploite une trentaine de résidences de tourisme et une dizaine de centres d'affaires.

Un concept d'hébergements développé depuis 20 ans auprès de particuliers et d'entreprises répondant à des besoins variés (périodes d'essai, stages, missions et déplacements professionnels divers, mutations, imprévus et découvertes touristiques).

Des élections avaient été organisées en 2013 mais, faute de candidats, aucune IRP n'avait pu être mise en place.

En octobre, des salariés se sont organisés et ont contacté la CFDT pour demander l'organisation d'élections.

La CFDT était la seule organisation à présenter une liste au 1^{er} tour (100% de représentativité). Elle a obtenu 2 élus sur les 2 postes de DP titulaires au second tour.

Aucun candidat sans étiquette ne s'est présenté. Félicitations à toute l'équipe.

Le 1^{er} tour a eu lieu le 8 décembre et le 2^{ème} tour, le 22 décembre 2016.

NÉMÉA APPART'ÉTUD

Les résidences Néméa Appart'Étud répondent aux besoins de logement des étudiants ou des stagiaires en offrant des appartements meublés et entièrement équipés.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

... Actualités entreprises

L'implantation est nationale et on retrouve des résidences sur toute la France.

Aucun syndicat n'était implanté dans cette structure qui compte 27 salariés.

Des élections des délégués du personnel se sont tenues en décembre.

La CFDT était la seule organisation présente au 1^{er} tour (100% de représentativité) mais, au second tour, la direction a présenté des candidats sans étiquette afin que notre candidat ne soit pas élu.

Nous avons, malgré tout, obtenu

un poste de DP suppléant.

ÉLECTIONS CHEZ EUROGEM, LA FILIALE IMMOBILIÈRE DU GROUPE ATALIAN

Le 1^{er} tour s'est tenu le 22 novembre dernier.

La CFDT, première organisation de l'entreprise, reste largement majoritaire avec 64% de représentativité, la CGT a obtenu un score de 34% et FO n'est plus représentative avec 1%.

La CFDT a obtenu 3 sièges titulaires et 2 suppléants et la CGT 2



titulaires et 2 suppléants.

Félicitations à l'équipe pour ses bons résultats.

DU CÔTÉ DE LA BRANCHE DES GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES (GCEI)

: Actualités de branche

SALAIRES 2017

Signature de l'avenant salaires 2017 par la CFDT et FO.

Les organisations patronales ont entendu les demandes faites par la CFDT, à savoir un rattrapage sur 2017 suite à l'absence d'augmentation des minima en 2016.

Une prime exceptionnelle sera donc appliquée pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier

2016 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2016, d'une augmentation du salaire brut.

Cette prime sera versée, au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures contractuelles du salarié, le mois suivant la publication de l'avenant au Journal officiel.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- pour les salariés de catégorie A : 90 euros ;
- pour les salariés de catégorie B : 120 euros.

Valeur du point 2017 :

- la valeur du point catégorie A : 1,2777, soit : (coefficient hiérarchique x 1,2777) + 735 ;
- la valeur du point catégorie B : 1,4993, soit : (coefficient hiérarchique x 1,4993) + 735 ;

- valeur fixe : 735.

Cela représente une augmentation de + 0,99%. Pour rappel, les organisations patronales avaient proposé 0,80% sans rattrapage pour 2016.

Les autres organisations syndicales n'ont pas signé et pris le risque que les salariés n'aient aucune revalorisation en 2016 et 2017.

DU CÔTÉ DE LA BRANCHE PROMOTION IMMOBILIÈRE

: Actualités de branche

ACTUALISATION DE L'ACCORD FORFAIT JOURS

Suite aux différents arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation, la branche

promotion immobilière a ouvert une négociation depuis 3 ans afin d'ajuster le dispositif du forfait jours annuel en jours adoptés en 2000.

L'avenant, signé le 2 novembre

2016 par la CFDT et la CFTC, a été déposé le 12 décembre au ministère du Travail.

Destiné à sécuriser le forfait jours dans la branche, l'accord complète

les dispositions déjà existantes. La branche de la promotion est très concernée par le forfait jours car elle est composée de 53,5% de cadres, soit 13 450 cadres sur 25 200 salariés.

: Actualités de branche

Qui est concerné ?

La convention collective de la promotion immobilière prévoit depuis 2000 un recours au forfait jours pour les salariés cadres de niveaux 4 à 6, précisant qu'il s'agit de salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et « *plus généralement de personnels tenus de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions* ».

Précision, leurs missions leur imposent, compte tenu de leur formation ou de leur expérience, de disposer de la plus grande autonomie.

Le nouvel avenant vient préciser les modalités de cette autonomie. Est ainsi considéré comme autonome « *un salarié dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, en raison de la nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps* ».

Les modalités du suivi du temps de travail précisées.

Le nouvel accord prévoit notamment :

- le suivi de la charge de travail au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif, précisant les jours travaillés, les jours d'absence et leur nature ;
- l'établissement du document de suivi par le cadre, sous le contrôle de l'employeur, ce qui permet au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer le suivi mensuel de l'organisation et de la charge de travail ;
- des échanges périodiques de suivi de la charge de travail, utilisant le document mensuel, s'ajoutant à l'entretien annuel et la mise à disposition de l'inspecteur du travail du document mensuel durant 3 ans.

La CFDT a été la seule organisation à inciter le suivi du temps de

travail et de la charge de travail et a obtenu l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail intégrant les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.

La charge de travail doit être raisonnable et le salaire doit être en lien avec le forfait jours.

L'avenant précise qu'une « *charge de travail raisonnable répartie sur l'année* » implique :

- que le nombre de jours travaillés ne doit pas excéder 22 jours par mois, sauf période de forte activité ;
- que le nombre de jours travaillés ne doit pas dépasser 5 jours par semaine en moyenne sur l'année ;
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos.

Le sujet d'une rémunération

minimale concernant les salariés en forfait sera abordé lors des négociations de salaires 2017 de la branche.

Nous vous tiendrons bien évidemment au courant des avancées de la négociation.

RETOUR SUR L'ÉTUDE SUR L'IMPACT DE LA DIGITALISATION PISTES D'ACTION

La révolution numérique transforme l'économie générale du marché du logement et la branche de la promotion immobilière n'y échappe pas.

De nouveaux acteurs émergent et viennent bouleverser tant le jeu concurrentiel que les compétences des salariés de ces secteurs.

La promotion immobilière s'est donc lancée dans une étude prospective sur l'impact du digital et a souhaité en mesurer les opportunités et les risques.

