

ÉDITO

: Loi Pacte, le défi d'un pacte avec les salariés ?

Enfin, après de multiples reports, le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) a été voté. Deux points alertent la CFDT, notamment sur la gouvernance des entreprises.

Dans l'enquête « *Parlons travail* », menée par la CFDT, 72% des travailleurs disaient vouloir être davantage associés aux décisions de l'entreprise.

Nous devons donc redéfinir le rôle des entreprises qui ne peuvent plus être uniquement un lieu de recherche de la seule rentabilité à court terme. Il faut inventer une forme de codétermination à la française pour un meilleur partage du pouvoir et une gouvernance plus coopérative. Cela suppose de donner plus de poids aux salariés et à ceux qui les représentent, notamment par une présence accrue dans les conseils d'administration.

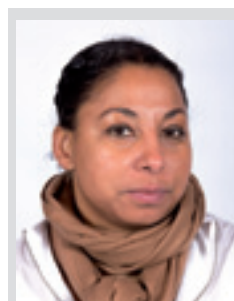
Si la loi Pacte prévoit deux administrateurs salariés dès que le conseil d'administration ou de surveillance compte au moins huit administrateurs, le compte n'y est pas.

Le rapport Notat-Senard de mars 2018 préconisait en effet 30% d'administrateurs salariés et la CFDT avait réclamé qu'un troisième administrateur salarié intègre les conseils dès douze administrateurs et qu'il y ait un abaissement progressif du seuil de mise en place d'administrateurs salariés pour se « *rapprocher des standards européens en matière de gouvernance et donner aux représentants du personnel les moyens d'agir* ». La CFDT n'a pas été entendue sur le sujet.

Nous ne pouvons que déplorer le manque de volontarisme du gouvernement sur le sujet.

Partager le pouvoir, repenser l'entreprise deviennent une nécessité. Cela passe par un renforcement du dialogue social à tous les niveaux. :

Kumba Duvillier



Kumba Duvillier
Secrétaire fédérale

SOMMAIRE

- ÉDITO
- DU CÔTÉ DE LA BRANCHE GCEI
- DU CÔTÉ DE LA BRANCHE PROMOTION IMMOBILIÈRE
- LA BRANCHE EN CHIFFRES



: Grille des salaires 2019



© Daniel Berkmann - Adobe Stock

Les négociations sur les salaires 2019 ont démarré le 5 octobre dernier dans un contexte un peu particulier car les salaires 2018 n'ont toujours pas été étendus au moment où nous rédigeons cet article.

Les organisations patronales ont proposé une augmentation de 1,75% avec une clause de « revoyure » en février et avec engagement d'être au-dessus du Smic pour le 580 ou le 583. Une réunion était prévue en décembre.

PROPOSITIONS PATRONALES

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2019, conformément à l'article 22, sont donc les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,3099 € ;
- valeur du point catégorie B : 1,5370 € ;
- valeur fixe : 760 €.

Soit, pour mémoire, respective-

ment, les calculs suivants :

- **catégorie A :**
((coefficient hiérarchique x 1,3099) + 760 €) x nombre d'heures contractuelles / 151,67 ;
- **catégorie B :**
((coefficient hiérarchique x 1,5370) + 760 €) x nombre d'unités de valeur / 10 000 ;

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 155 €.

DU CÔTÉ DE LA BRANCHE PROMOTION IMMOBILIÈRE

: Les classifications mises à jour

Le classement d'un emploi est opéré dans le cadre des différents niveaux et échelons. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, lequel permet ensuite de fixer un salaire minimum conventionnel.

La branche de la promotion immobilière a entrepris en septembre de mettre à jour les emplois repères qui n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour depuis 1999. On pouvait encore retrouver dans la liste, par exemple, des emplois de sténodactylos ou de télécopistes ! Voici donc la liste des emplois mise à jour.

ACTUALISATION DE LA LISTE DES EXEMPLES D'EMPLOIS POUR LES TROIS NIVEAUX NON CADRES

Pour illustrer la définition des niveaux 1, 2 et 3, les exemples d'emplois ci-après se substituent aux exemples de tâches de niveaux 1, 2 et 3.

Exemples d'emplois niveau 1 :

- personnel d'entretien ;
- coursier.ère ;
- assistant.e administratif.ve débutant.e ;
- hôte.sse d'accueil.

Exemples d'emplois niveau 2 :

- assistant.e administratif.ve ;
- assistant.e comptable ;
- hôte.sse d'accueil confirmé.e ;
- comptable ;
- hôte.sse de vente ;
- télévendeur.se ;
- vendeur.se négociateur.rice ;
- développeur.se foncier.ère ;
- assistant.e de programmes ;
- assistant.e commercial.e ;
- assistant.e technique ;
- assistant.e financier.ère ;
- assistant.e juridique.

Exemples d'emplois niveau 3 :

- comptable confirmé.e ;
- assistant.e de direction ;
- assistant.e technique confirmé.e ;
- assistant.e commercial.e confirmé.e ;
- assistant.e financier.ère confirmé.e ;
- assistant.e juridique confirmé.e ;
- assistant.e de programmes

- confirmé.e ;
- informaticien.ne ;
- développeur.se foncier.ère confirmé.e ;
- vendeur.se négociateur.rice confirmé.e ;
- attaché.e de clientèle ;

CRÉATION D'UNE LISTE D'EXEMPLES D'EMPLOIS POUR LES NIVEAUX DE CADRES

Exemples d'emplois niveau 4 :

- responsable/directeur.rice des programmes ;
- responsable/directeur.rice développement ;
- aménageur.se lotisseur ;
- responsable/directeur.rice technique ;
- responsable SAV / directeur.rice relation client ;
- chef des ventes ;
- animateur.rice prescripteurs - animateur.rice réseau ;
- responsable / directeur.rice commercial.e ;
- juriste immobilier ;
- responsable / directeur.rice

- comptable ;
- responsable/directeur.rice administratif.ve et financier.ère ;
- responsable/directeur.rice des ressources humaines ;
- responsable/directeur.rice communication ;
- responsable/directeur.rice marketing ;
- responsable/directeur.rice des systèmes d'information ;
- responsable / directeur.rice digital.

Exemples d'emplois niveau 5 :

- directeur.rice des programmes ;
- directeur.rice développement ;
- directeur.rice technique ;
- directeur.rice relation client ;
- directeur.rice commercial.e ;
- directeur.rice comptable ;
- directeur.rice administratif.ve et financier.ère ;
- directeur.rice des ressources humaines ;
- directeur.rice communication ;
- directeur.rice marketing ;
- directeur.rice des systèmes d'information ;
- directeur.rice digital.

: CDI de chantier : la FPI souhaite un élargissement du recours dans la promotion immobilière

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Dans le but de sécuriser le recours à ce type de contrat, et afin d'offrir des garanties aux salariés concernés, l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 confie aux partenaires sociaux de la branche le soin de fixer, dans un accord de branche, les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un tel contrat, en précisant les clauses qui doivent

obligatoirement figurer dans cette convention ou cet accord.

À défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, pour les secteurs qui y ont déjà recours au 1^{er} janvier 2017 (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

C'est le cas pour la promotion immobilière qui dispose d'un dispositif de « *CDI chantier* » que l'on retrouve dans l'art.15 de la convention collective de la promotion immobilière pour les salariés de la commercialisation.

Le dispositif est peu, voire jamais utilisé.



© J r Casas - Adobe Stock

Malgré son peu d'utilisation, la chambre patronale (la FPI) souhaite ouvrir ce CDI d'opération ou de chantier « à l'ensemble des salariés », quelle que soit la phase du programme sur laquelle ils travaillent.

Bien au-delà du cœur de métier de la promotion immobilière, les ressources humaines, la comptabilité et l'informatique pourraient

recourir massivement à ce type de contrat précaire.

Dans une branche qui se porte bien et qui est constituée de CDI, la CFDT ne voit pas l'intérêt de mettre en place un tel contrat sans aucun garde-fou.

Les discussions sont toujours en cours. Prochaine réunion de négociation sur le sujet en décembre.

LA BRANCHE EN CHIFFRES

: Chiffres clés du rapport de branche 2018

2 650 ENTREPRISES

En 2017, la profession des promoteurs immobiliers dénombre 2 650 entreprises, soit une progression de 5,5% par rapport à 2016 (140 entreprises supplémentaires).

La profession demeure principalement composée de petites entités, comprenant entre 1 et 9 salariés (84,5% des entreprises).
: voir graph 01, page suivante.

VOLUME D'ACTIVITÉ* DE LA PROFESSION : 43,1 MILLIARDS D'EUROS

Analyse globale

Suite à une excellente performance en 2016 (+ 18,5%), le

marché (c'est-à-dire le volume d'activité) de la profession confirme sa bonne tenue avec une nouvelle progression à deux chiffres en 2017 : + 10%.

En 2017, le volume d'activité de la profession s'établit à 43,1 milliards d'euros HT sur la période 2012 - 2017, le volume d'activité croît de 48%.

: voir graph 02, page suivante.

Offre commerciale

À la fin de l'année 2017, l'offre commerciale est composée de 95 725 logements, soit un volume en progression de 8% par rapport à 2016, représentant 9,4 mois de délais théoriques d'écoulement.

: voir graph 03, page suivante.

Prix de vente moyen

Le prix de vente moyen en 2017 au niveau national progresse de + 2,5% par rapport à 2016 mais cette évolution masque de fortes disparités locales.

: voir graph 04, page suivante.

Structure des effectifs employés selon la nature des contrats des salariés

L'indicateur relatif aux contrats demeure stable depuis 2013. En effet, 97% des salariés de la profession sont en CDI et 3% en CDD en 2017.

: voir graph 05, page suivante.

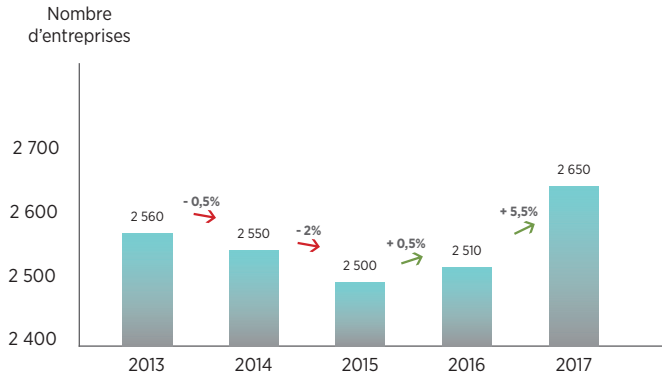
* Placement commercial (promesses de vente et contrats préliminaires).



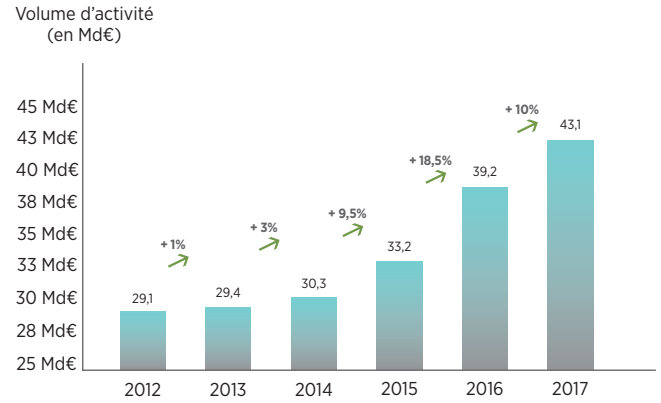
Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

... Chiffres clés du rapport de branche 2018

Graph 01 Évolution du nombre d'entreprises dans la profession entre 2013 et 2017

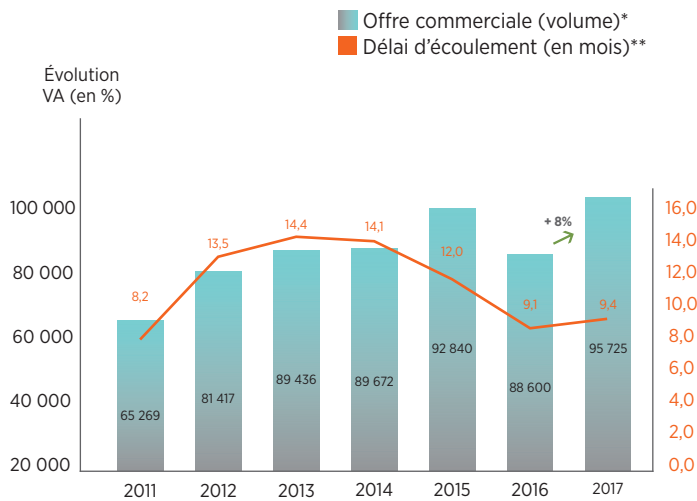


Graph 02 Évolution globale du volume d'activité* de la profession entre 2012 - 2017



* Placement commercial (promesses de vente et contrats préliminaires)

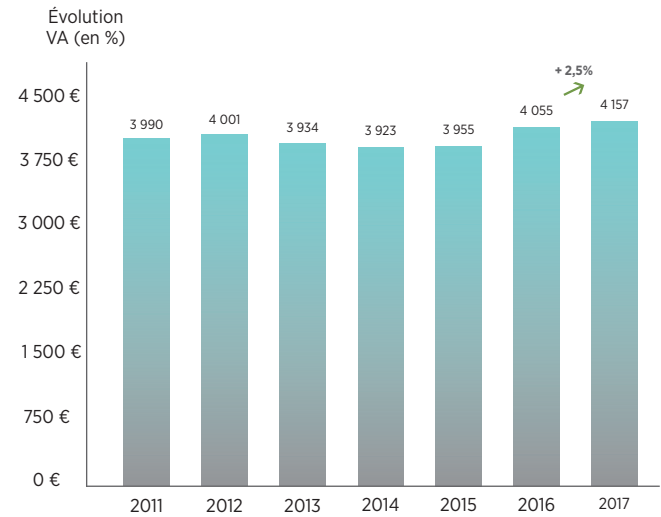
Graph 03 Volume d'activité de la profession : l'offre commerciale (source : Observatoire FPI)



* Offre disponible en fin de période

** Délai d'écoulement au rythme de ventes au détail des 12 derniers mois

Graph 04 Volume d'activité de la profession : le prix de vente moyen* (source : Observatoire FPI)



* Prix de vente moyen annuel au m² habitable des logements collectifs (hors parking, TVA normale)

Graph 05 Répartition des 27 880 salariés selon la nature des contrats

