



## BILAN SOCIAL 2008

### 1- NEGOCIATIONS SALARIALES 2008

#### ❖ La convention collective nationale de l'immobilier :

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier ont débuté la négociation annuelle sur les salaires en novembre 2007. Un premier projet d'avenant à été rédigé en début d'année mais n'a pas été signé par les partenaires sociaux.

Le Gouvernement a annoncé au 1<sup>er</sup> trimestre 2008 une revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2008, afin de tenir compte de l'inflation constatée. Les signataires de la CCN de l'immobilier ont donc choisi de connaître ce nouvel indice avant de fixer les salaires annuels minima de la branche.

L'avenant 39 du 15 mai 2008 modifiant l'ANNEXE II de la convention collective « Salaires » a été signé et déposé au Ministère en vue de son extension le 3 août dernier. La FSIF étant signataire, il s'applique donc à ses adhérents.

Cet avenant prévoit des revalorisations de 4.2% pour les niveaux employés, 3.5% pour les agents de maîtrise et 2.5% pour les niveaux cadre, sauf le niveau C1 (+3%). Cette revalorisation significative vise à mettre la grille des minima en adéquation avec la forte inflation constatée et à conserver les écarts entre les niveaux, comme les organisations professionnelles s'y étaient engagées au moment de la modification de la structure des salaires et de la suppression de la valeur du point.

Concernant les négociateurs salariés VRP, qui bénéficient d'un nouveau statut depuis l'accord du 15 juin 2006, leur rémunération minimum est fixée à 1300 euros au lieu de 950 euros. Ce statut n'est pas applicable aux salariés des sociétés immobilières et foncières.

#### ❖ La convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles

Pour tenir compte de l'engagement pris de diminuer de la part du salaire complémentaire conventionnel au profit de la majoration du salaire de base, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n°70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II « salaires » au 1<sup>er</sup> avril 2008.

Dans un souci de clarté et pour éviter toute interprétation de la grille des salaires minima dans la branche, les partenaires sociaux ont rédigé deux grilles distinctes :

- ✓ La première concerne les salariés de la catégorie A sur la base légale de 151.57 heures. Les heures supplémentaires sont majorées de 25% (Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 - JO 22 août 2007).
- ✓ La seconde concerne les salariés de la catégorie B, pour un service complet base 10.000 UV, qui ne sont pas assujettis à la durée légale du travail.

Cette nouvelle présentation, implique la détermination de deux valeurs du point différentes mais équivalentes.

Ce texte a été étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2008, JO 8 juillet 2008

Les partenaires sociaux ont également réalisé une mise à jour de la convention collective avec la législation en vigueur. L'avenant 71 sera déposé en fin d'année en vue de son extension.

Les signataires de la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles, ont également conclu un accord salaires portant modification de l'annexe 2 (salaires) au 1<sup>er</sup> juillet 2008 (Avenant n°72 du 3 juillet 2008) afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2008, (D. n°2008-617 du 27 juin 2008, JO 28 juin 2008 p.10385). Cet avenant a été étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008 – JO du 6 décembre 2008.

## **2- ACTUALITES CONVENTIONNELLES**

### **❖ Convention collective nationale de l'immobilier :**

Deux accords ont été conclus cette année :

1/ le premier concerne la modification de l'article 1<sup>er</sup> relatif à l'objet et au champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier en application du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Ce texte sera déposé en fin d'année auprès des services du Ministère en vue de son extension.

2/ Le second porte sur un protocole d'accord pour la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle mise en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, reprise dans l'accord consolidé national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les partenaires sociaux, soucieux de suivre les évolutions des branches en terme de métiers, de classifications et de formations, ont défini les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission, reconnue comme essentielle pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Cet accord sera également déposé en vue de son extension au mois de décembre.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a imposé aux branches professionnelles de réaliser un diagnostic de la situation et de conclure un accord avant le 31/12/2010 afin de réduire les écarts constatés.

Les partenaires sociaux ont donc ouvert des négociations portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Un groupe de travail paritaire a listé un certain nombre de mesures pouvant réduire les inégalités. Celles-ci ont été soumises à la commission sociale permanente de la FSIF pour avis, avant de conclure un accord sur ce thème.

Le Comité des Organisations Professionnelles de l'Immobilier a décidé de participer financièrement à la création de la Fondation Palladio. Ce financement est assorti d'une convention de partenariat qui précise les modalités de collaboration entre le COPI et cette Fondation.

La Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Immobilier (CEFI) étant l'organe de décision dans la branche de l'immobilier, apparaît dans la convention, permettant ainsi de préciser les modes de soutien éventuels de la CEFI aux activités de la Fondation, conformément aux missions dévolues à la CEFI.

#### ❖ Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles :

A la demande de certains syndicats de salariés, les partenaires sociaux se sont engagés dans une réforme de la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles. Celle-ci porte essentiellement sur les classifications et la définition des métiers, la détermination des Unités de Valeur pour les salariés catégorie B et la structure des salaires.

La branche a missionné, à travers l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, un cabinet chargé d'analyser les métiers de la branche, de réaliser des référentiels d'activité et de compétences, et d'analyser du temps de travail.

Concernant la structure des salaires les partenaires sociaux ont négocié un projet d'accord salaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2009, qui remplace la rémunération mensuelle conventionnelle constituée d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire par un salaire minimum brut mensuel conventionnel. Pour amortir les conséquences de cette mesure sur la prime d'ancienneté, les parties conviennent d'établir une assiette de calcul pour la prime d'ancienneté progressive :

- 80% pour l'année 2009,
- 90% pour l'année 2010,
- 100% pour l'année 2011,

Ce projet de texte est actuellement soumis à la signature des partenaires sociaux.

### 3- ACTUALITES SOCIALES

➤ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail :

- **La période d'essai doit être prévue** par le contrat de travail ou la lettre d'embauche. Sa durée varie selon la catégorie professionnelle du salarié. La rupture du contrat pendant la période d'essai est soumise à un délai de prévenance.
- **Un CDD à objet défini** est créé à titre expérimental. Il peut être conclu pour l'embauche d'ingénieurs ou de cadres, pour une durée prévisible comprise entre 18 et 36 mois, sous réserve qu'un accord de branche étendu ou d'entreprise le prévoie. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux au bout de 18 mois, puis à l'issue du 24e mois.
- **Le CE, ou à défaut les DP, sont informés** sur les éléments qui pourraient conduire l'employeur à faire appel aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une ETT et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
- **La condition d'ancienneté pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement** est ramenée de deux ans à un an. Le montant de l'indemnité de licenciement est unifié quel que soit le motif du licenciement.
- **En cas de licenciement pour inaptitude physique non professionnelle**, les indemnités pourront être prises en charge par un fonds de mutualisation.
- **Un nouveau mode de rupture dit « rupture conventionnelle »** est créé. Cette rupture doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels salarié et employeur peuvent se faire assister. Chacun a 15 jours pour se rétracter. Passé ce délai, la convention doit être homologuée par l'administration qui dispose de 15 jours ouvrables pour contrôler sa régularité. Une indemnité spéciale, dont le montant est au moins celui de l'indemnité de licenciement, est versée au salarié. La rupture conventionnelle d'un salarié protégé est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.
- **Le reçu pour solde de tout compte** non dénoncé dans les six mois de sa signature est libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.
- **La condition d'ancienneté pour le maintien du salaire en cas de maladie** est ramenée de trois ans à un an.
- **Le CNE est abrogé**, les contrats en cours sont requalifiés en CDI de droit commun.
- **Le portage salarial** est encadré.

➤ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail :

✓ Concernant le volet temps de travail :

- **Le contingent d'heures supplémentaires** est défini par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. À défaut d'accord, il est fixé par décret. Les heures effectuées au-delà du contingent annuel n'ont plus à être autorisées par l'inspection du travail.

- **Toute référence dans le Code du travail à un repos compensateur obligatoire** est supprimée. Seule subsiste pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent une « contrepartie obligatoire en repos », en plus des majorations de salaire, dont les taux restent inchangés.

- **Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires** et des majorations par un repos compensateur équivalent peut être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement, ou de branche.

- **L'accord collectif instaurant la possibilité de forfaits annuels en jours** ne peut prévoir un nombre de jours travaillés dans l'année supérieur à 218 jours. Mais, le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Le nombre de jours travaillés, qui ne peut, en principe, être supérieur à 282 jours, est fixé par accord collectif. À défaut, il est de 235 jours.

- **Les dispositifs d'aménagement du temps de travail** (modulation, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur quatre semaines ou sur l'année, travail par cycles et temps partiel modulé sur l'année) fusionnent sous un seul régime.

- **Le compte épargne-temps** est mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche. Tout salarié peut, en accord, avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération.

- **Les droits utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite** ayant un caractère collectif et obligatoire ou pour réaliser des versements sur un Perco, qui ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur, bénéficient, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, d'une exonération de cotisations de sécurité sociale et d'une exonération fiscale.

- **Pour avoir droit à des congés payés**, le salarié doit justifier avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours effectifs.

✓ Sur le volet démocratie sociale :

La représentativité syndicale se mesure en priorité sur la base des résultats des élections au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, s'il existe, ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des DP. La DGT distingue plusieurs situations.

- Dans une entreprise avec un seul CE, mais composée de plusieurs établissements distincts où se déroulent des élections DP, ce sont les élections au CE qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

- Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts où se déroulent des élections au comité d'établissement, la représentativité s'apprécie :

- au niveau des établissements sur la base des résultats des élections des comités d'établissements ;

- au niveau de l'entreprise (par exemple pour la désignation d'un DS central) par addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

- Au niveau du groupe, la représentativité s'effectue sur un cycle électoral complet (de deux à quatre ans). Le point de départ de ce cycle est constitué par les résultats des élections de la première entreprise pour laquelle la 1<sup>re</sup> réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi, le 21 août 2008.

La circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 fait le point sur les règles de la représentativité et la date d'entrée en vigueur des nouvelles règles et passe en revue les cinq mesures de la réforme du temps du travail.

➤ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : (GPEC)

Avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 est apparue une obligation de négocier au niveau de la branche sur la GPEC dans le cadre de la négociation triennale sur de la formation professionnelle des salariés. Puis la loi du 21 août 2003 a instauré une négociation de branche obligatoire sur la GPEC des salariés âgés. Mais c'est la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a consacré la notion en imposant aux entreprises et groupes d'au moins 300 salariés l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation sur la GPEC .

Le 14 novembre, les partenaires sociaux ont élaboré un accord interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Reste désormais aux parties à le parapher. L'accord donne des pistes aux entreprises.

➤ Le débloccage annuel de la participation possible dès 2009

La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat avait autorisé de manière exceptionnelle le débloccage annuel de la participation. La loi sur les revenus du travail va le pérenniser, puisqu'il sera possible chaque année. La commission mixte qui s'est réunie le 4 novembre a validé cette disposition. Cependant le texte définitif de la loi lu le 27 novembre devant l'Assemblée Nationale et le Sénat devrait paraître au journal officiel début décembre.

➤ La réforme de la formation professionnelle :

Après la remise par le patronat de la nouvelle mouture du document sur les enjeux et priorités de la formation, les partenaires sociaux ont, le 5 novembre, lors de leur troisième réunion sur ce thème, passé en revue les sujets abordés par les deux documents de travail transmis par le patronat sur la certification et les dispositifs des accords interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 11 janvier 2008.

Lors de leur première réunion, patronat et syndicats avaient en effet retenu cinq thèmes (enjeux et priorités : anticipation, certification, orientation ; dispositifs de 2003 et 2008 ; financement et mission des OPCA ; gouvernance), chaque thème devant faire l'objet d'une séance de travail.

Lors de la quatrième réunion, le 21 novembre, le patronat a remis aux syndicats un projet d'accord global. Et la séance a abordé en les questions du financement, de la mission des OPCA et de l'orientation.

#### **4- LES PROJETS POUR 2009**

❖ Les partenaires sociaux de la branche de l'immobilier ont pour objectifs :

- ✓ Négocier un accord portant sur l'égalité femmes/hommes, conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.
- ✓ Finaliser l'étude sur l'évolution des métiers et des parcours de formation initiale et continue dans une perspective européenne voire internationale qui a pour vocations d'une part, d'avoir une représentation précise des métiers et des formations aux professions immobilières, d'autre part de permettre l'élaboration de parcours de formation adaptés et enfin d'identifier des pistes de collaboration entre les intervenants et acteurs du secteur, ne se limite pas au seul territoire national.

- ❖ Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles
- ✓ Conduire l'étude avec le cabinet BPI sur les métiers, les compétences et la durée du travail afin de nourrir ses réflexions sur la modernisation de la convention collective nationale.
- ✓ Accentuer son effort de formation en créant des parcours de formation et un certificat de qualification professionnelle (CQP)

## 5- **LA FSIF**

Pour cette année 2008, la FSIF a reconduit l'enquête I+C

- ❖ Pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive, la FSIF a confié à l'Institut I + C l'étude détaillée du secteur des sociétés immobilières et foncières.

Cette enquête de branche a pour objet de permettre une meilleure connaissance des réalités économiques et sociales de votre profession.

Par ailleurs, les éléments de réponse permettent de répondre à l'obligation légale vis-à-vis des salariés. Les informations du rapport annuel de branche permettent de négocier en connaissance de cause.