



Institut d'Informations et de Conjonctures Professionnelles  
11, rue Christophe-Colomb 75008 Paris • Tél. 01 47 20 30 33 • Fax 01 47 20 84 58  
iplusc@iplusc.com.fr.

**F.S.I.F**

**TRAITEMENT DES DONNEES  
SOCIALES DES SOCIETES  
IMMOBILIERES**

**DECEMBRE 2010**

# SOMMAIRE

<b>OBJET DE LA NOTE</b>	<b>3</b>
<b>LES SALAIRES DES SOCIETES IMMOBILIERES (hors gardiens, concierges, employés d'immeubles)</b>	<b>4</b>
<b>I – LES EFFECTIFS SALARIES</b>	<b>5</b>
<b>A - LA STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES</b>	<b>5</b>
1. Les caractéristiques des salariés	6
2. Emploi handicapé	14
3. Salariés extérieurs	14
<b>B – LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS</b>	<b>15</b>
1. Les embauches	16
2. Les départs	17
3. Les promotions	19
4. Mouvements de personnel des seniors	20
<b>II – LES REMUNERATIONS</b>	<b>21</b>
<b>A – LES SALAIRES</b>	<b>21</b>
1. Les salaires annuels bruts (hors variables)	21
2. Les salaires variables	23
<b>B – LES AUTRES FORMES DE REMUNERATION OU         D’AVANTAGES</b>	<b>24</b>
1. L’intéressement et la participation	24
2. Les formules d’épargne salariale	24
<b>III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>25</b>
1. Plan de formation	25
2. DIF et CIF	27
3. Apprentissage	27
4. Tutorat	28
5. Organisme collecteur	28
<b>IV – L’ABSENTEISME</b>	<b>29</b>
<b>INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES</b>	<b>30</b>

## **OBJET DE LA NOTE**

Cette dixième édition des résultats du traitement des données sociales des sociétés immobilières adhérentes à la F.S.I.F. propose un bilan de la profession à l'issue de l'année 2009 et une analyse de l'évolution de la branche par rapport aux années précédentes.

Le nombre d'entreprises sollicitées a été élargi en 2010. Ainsi, l'échantillon des entreprises répondantes a été consolidé cette année : 21 sociétés ont participé à cette enquête, soit presque deux fois plus qu'en 2009 (12 répondants).

Le détail des entreprises répondantes et du nombre de salariés associés figurent en fin de rapport.

**LES SALARIES DES SOCIETES  
IMMOBILIERES**  
(hors gardiens, concierges, employés d'immeubles)

# I – LES EFFECTIFS SALARIES

L'étude des effectifs salariés se divise en deux parties, la première portant sur la structure des effectifs et son évolution, la seconde sur les mouvements de personnel, embauches et départs, constatés au cours de l'année 2009.

## A - LA STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES

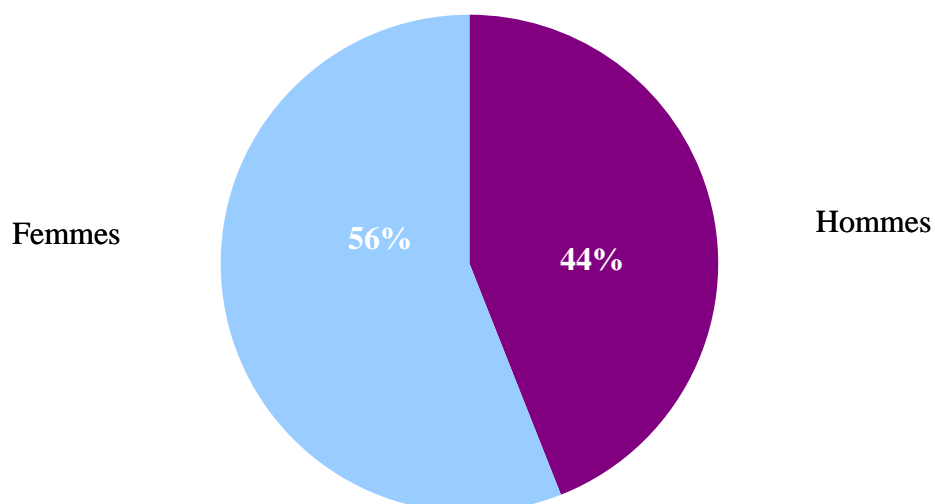
Voici les principaux éléments qui peuvent être dégagés de l'analyse de la structure des effectifs salariés à la fin de l'année 2009 ainsi que de son rapprochement au constat des années précédentes :

- **Le taux de féminisation demeure élevé en 2009** : 56 % des effectifs sont des femmes.
- **L'âge moyen des salariés avoisine à nouveau 40 ans**. Plus des trois quarts des effectifs sont âgés de moins de 50 ans.
- **L'ancienneté moyenne continue de se réduire et s'établit à 6,5 ans**. Ainsi, 44 % des salariés ont moins de trois ans d'ancienneté et un cinquième d'entre eux travaillent dans la même entreprise depuis plus de 12 ans.
- **La proportion de cadres, déjà très élevée en 2008, progresse sensiblement pour atteindre 70 % en 2009** (4 points de plus qu'en 2008).
- **L'essentiel des salariés (96 %) présents au 31 décembre 2009 détiennent un CDI**.
- **Comme en 2008, 95 % des salariés présents en fin d'année 2009 occupent un poste à temps plein**. Les temps partiel concernent presque exclusivement les effectifs féminins.
- **Au 31 décembre 2009, les handicapés représentent encore moins de 1 % de l'ensemble des salariés de la profession**.

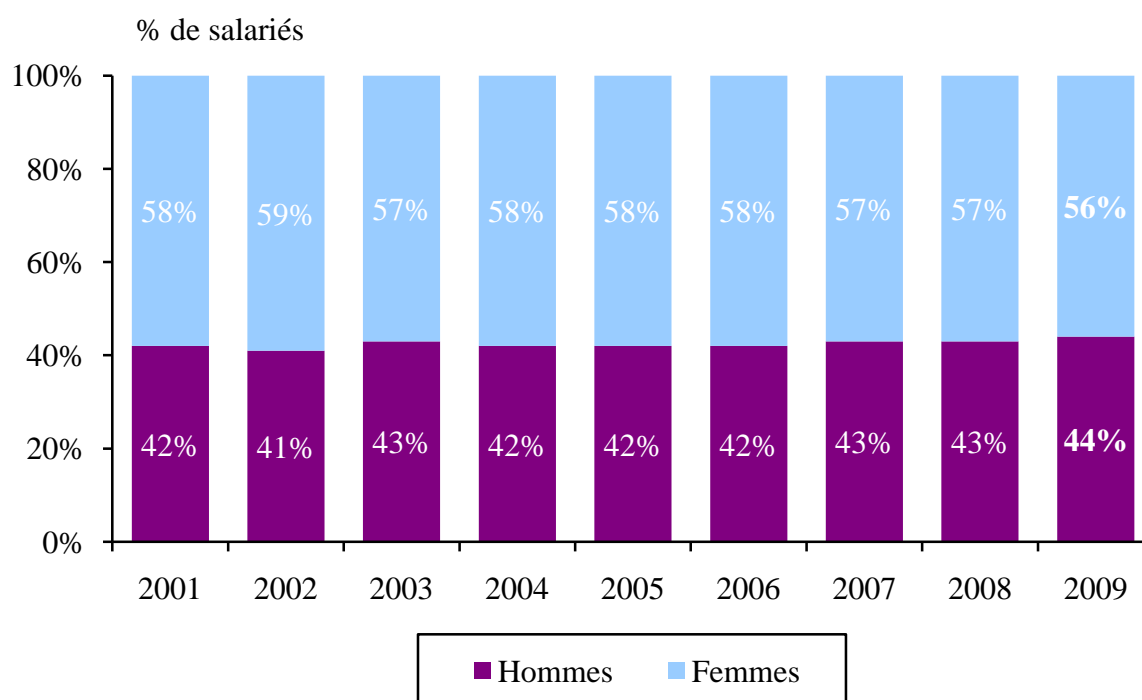
## 1. Les caractéristiques des salariés

### a) Selon le sexe

#### Répartition des salariés selon leur sexe

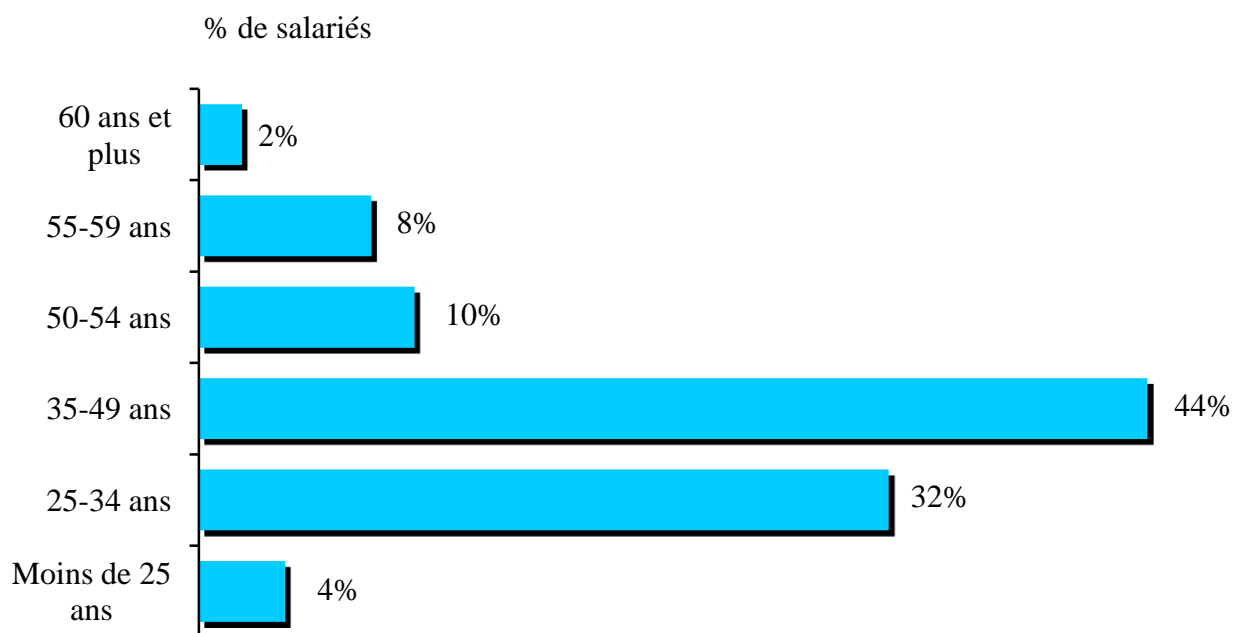


#### Evolution de la structure des effectifs selon le sexe des salariés

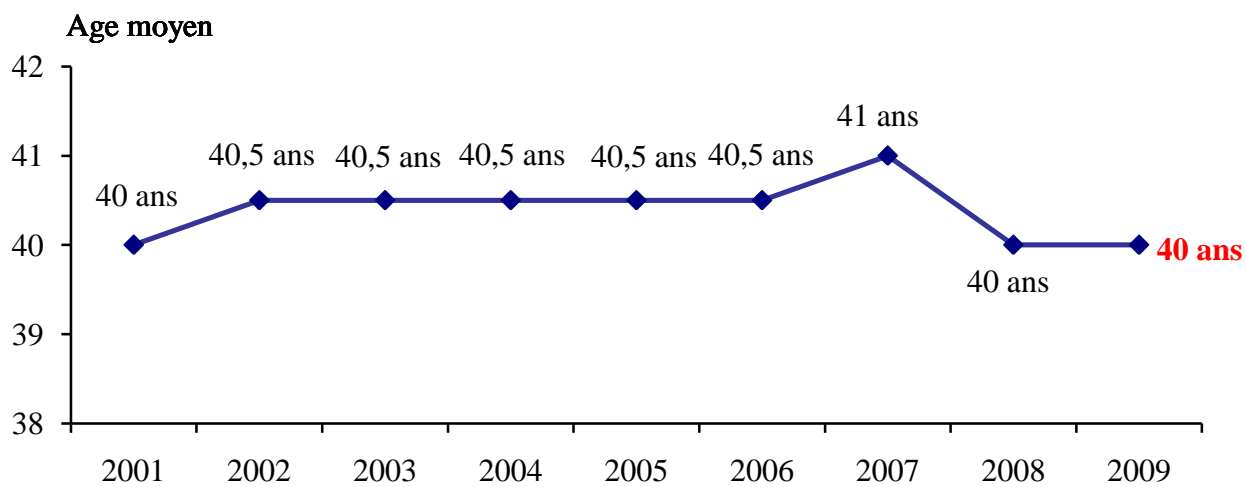


## b) Selon l'âge

Age moyen des salariés en 2009 :  
**40 ans**

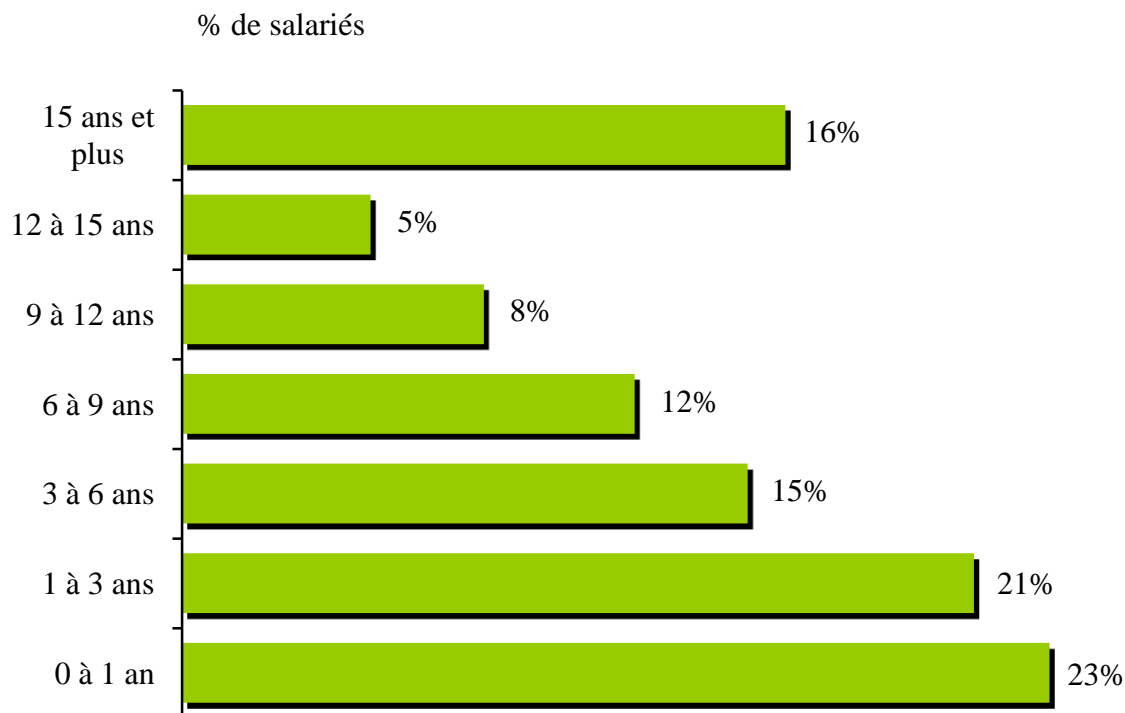


## Evolution de l'âge moyen

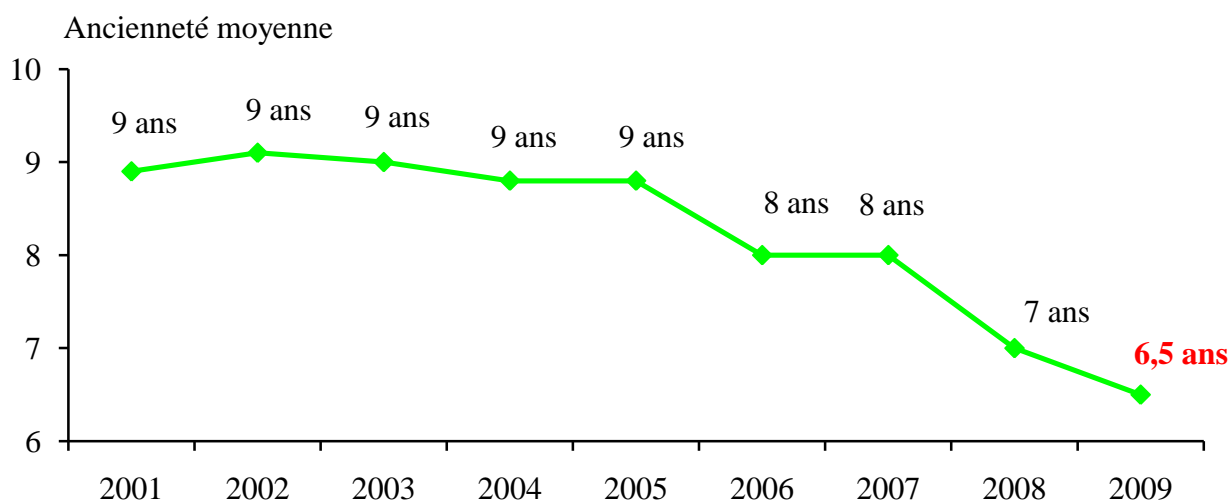


### c) Selon l'ancienneté

**Ancienneté moyenne des salariés  
en 2009 : 6,5 ans**

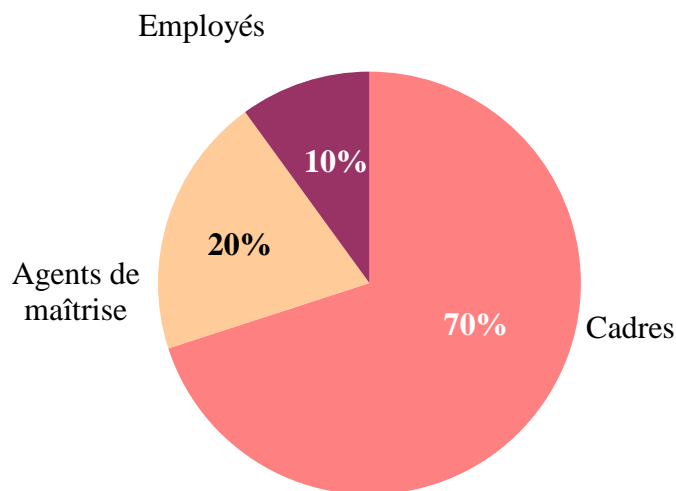


### Evolution de l'ancienneté moyenne

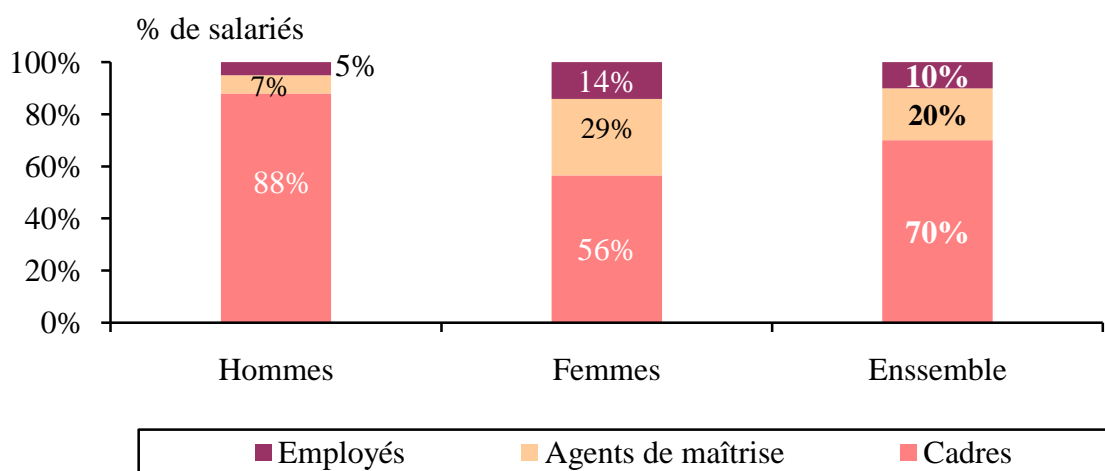


*d) Selon la catégorie socio-professionnelle*

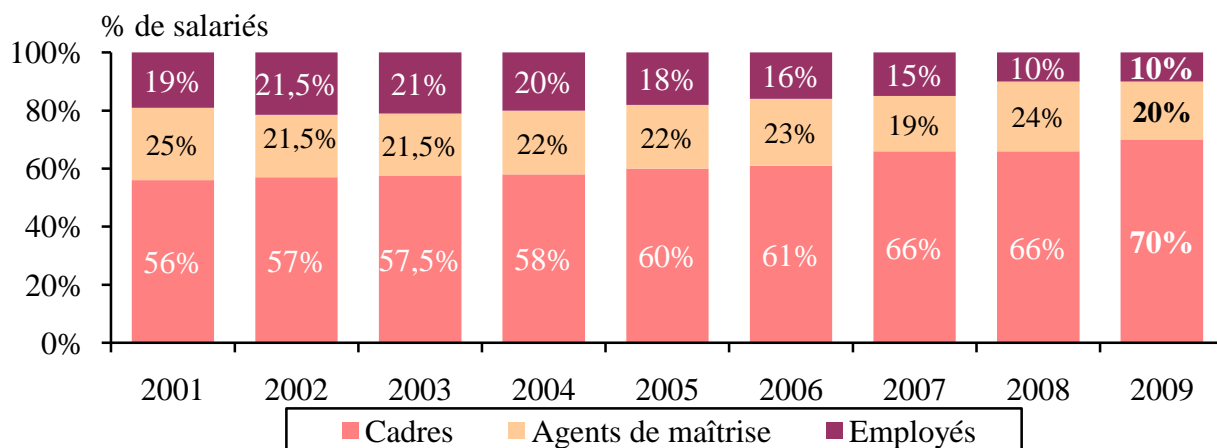
**Répartition des salariés  
selon leur catégorie socio-professionnelle**



**Détail 2009 selon le sexe**



**Evolution de la structure des effectifs  
selon la catégorie socio-professionnelle des salariés**

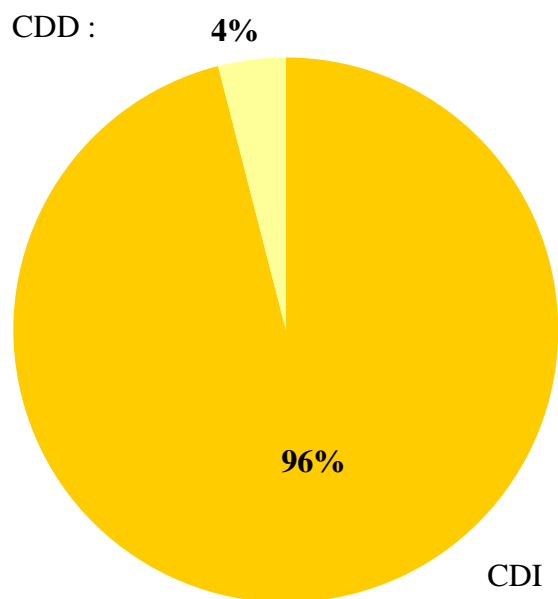


*e) Selon le niveau de qualification*

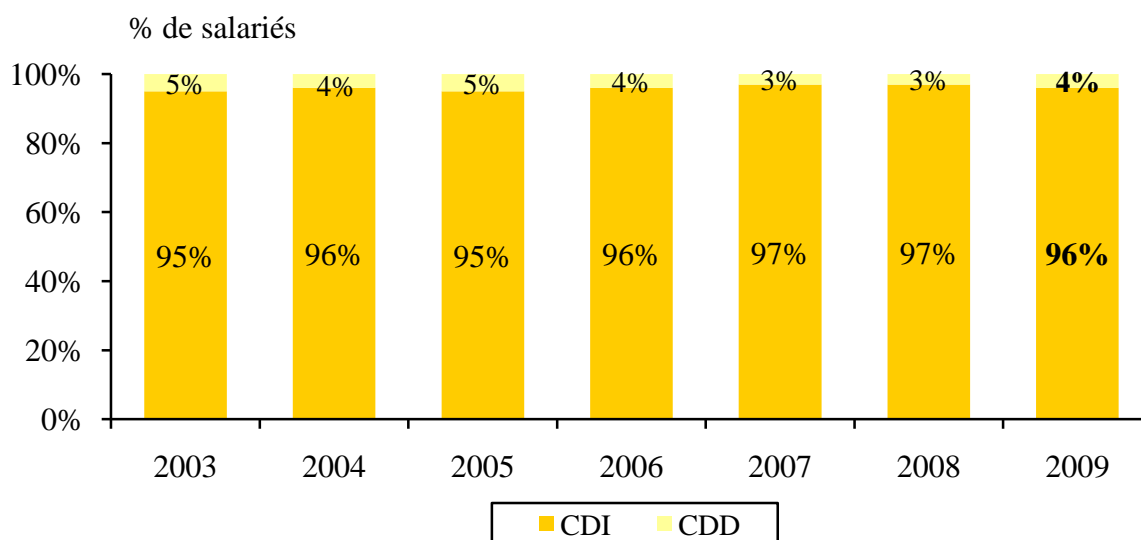
Catégories	Niveaux	Répartition des salariés	Hommes	Femmes
Employés	E1	2 %	1 %	2 %
	E2	3 %	2 %	3 %
	E3	5 %	3 %	6 %
Agents de maîtrise	AM1	10 %	3 %	16 %
	AM2	10 %	3 %	16 %
Cadres	C1	34 %	35 %	33 %
	C2	22 %	29 %	16,5 %
	C3	7 %	10 %	5 %
	C4	4 %	8 %	1,5 %
	Hors classification	3 %	6 %	1 %
Ensemble		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

*f) Selon la nature du contrat*

**Répartition des salariés  
selon la nature du contrat**

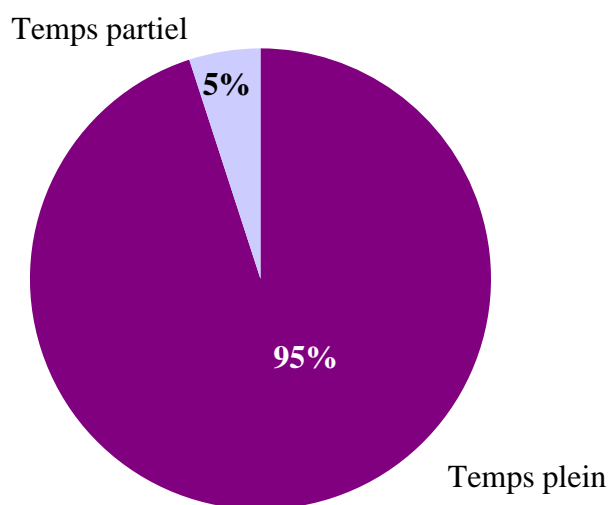


**Evolution de la structure des effectifs  
selon la nature du contrat des salariés**

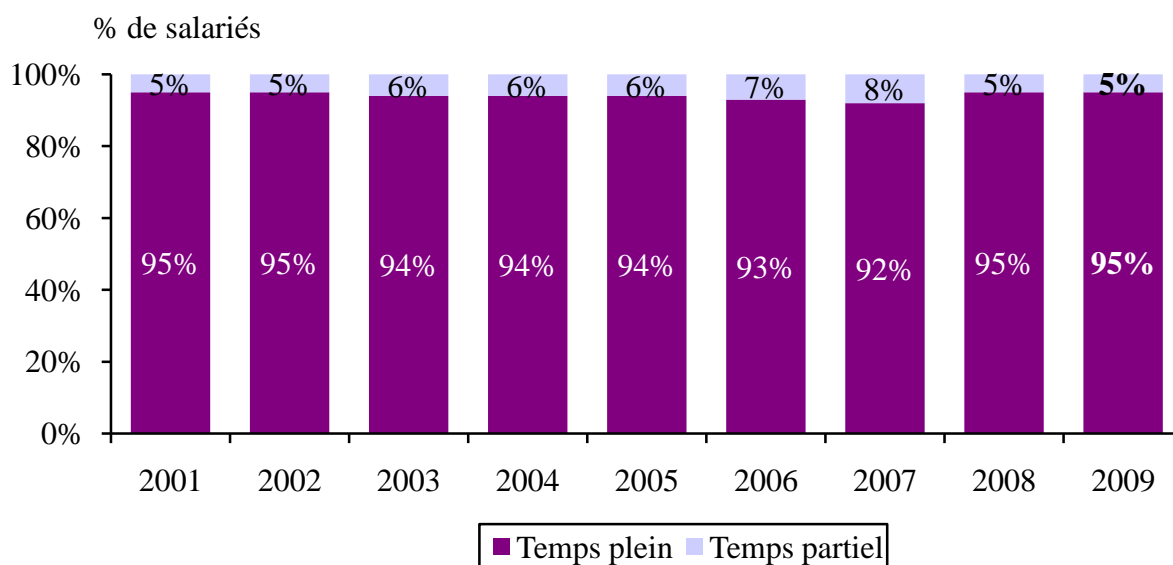


### g) Selon la durée du travail

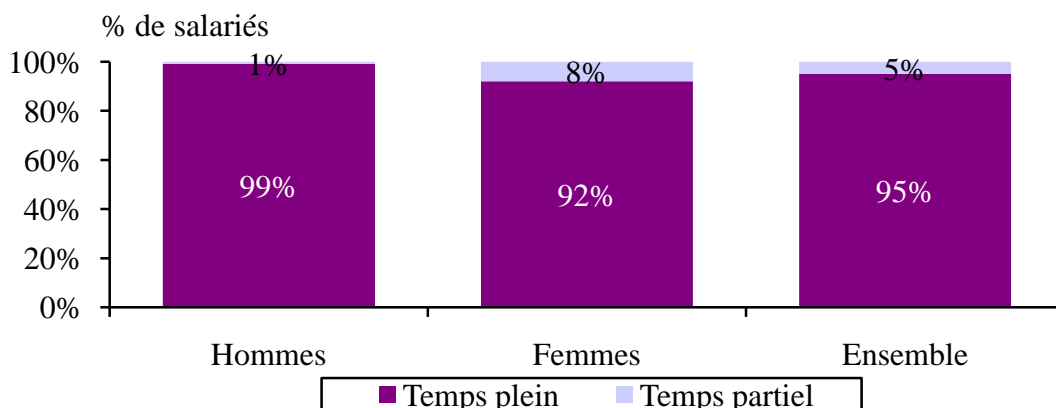
#### Répartition des salariés selon la durée du travail



#### Evolution de la structure des effectifs selon la durée du travail des salariés

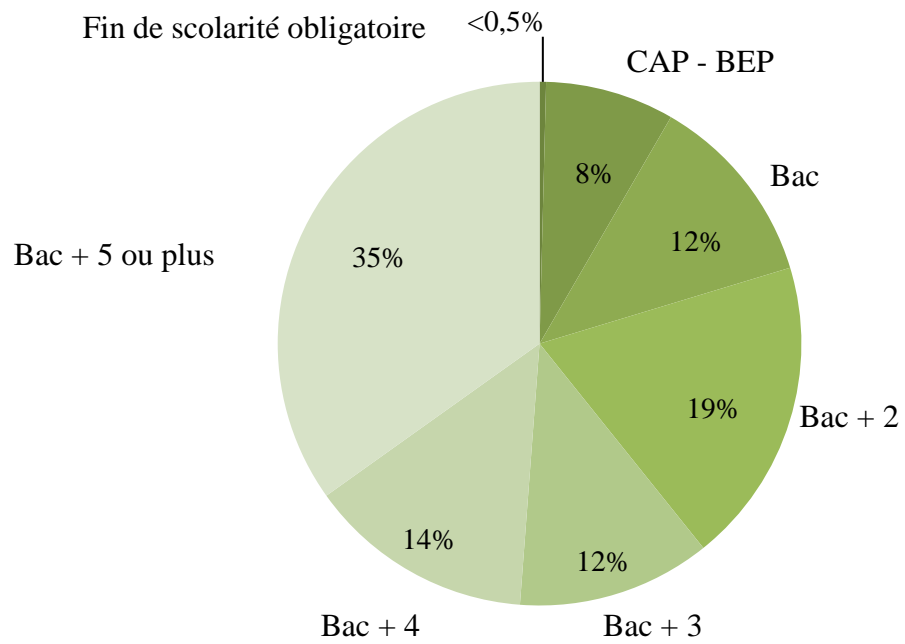


#### Détail 2009 selon le sexe des salariés



## *h) Selon la formation initiale*

### **Répartition des salariés selon la formation initiale**



## 2. Emploi handicapé

**Pourcentage de salariés handicapés sur le nombre total de salariés présents au 31/12/2009 :**

**0,7 %**

Selon la DARES, en 2007 le taux d'emploi réel des salariés handicapés est de **2,8 %** au sein des établissements de 20 salariés et plus.

## 3. Salariés extérieurs

**Nombre moyen annuel de salariés appartenant à une entreprise extérieure**

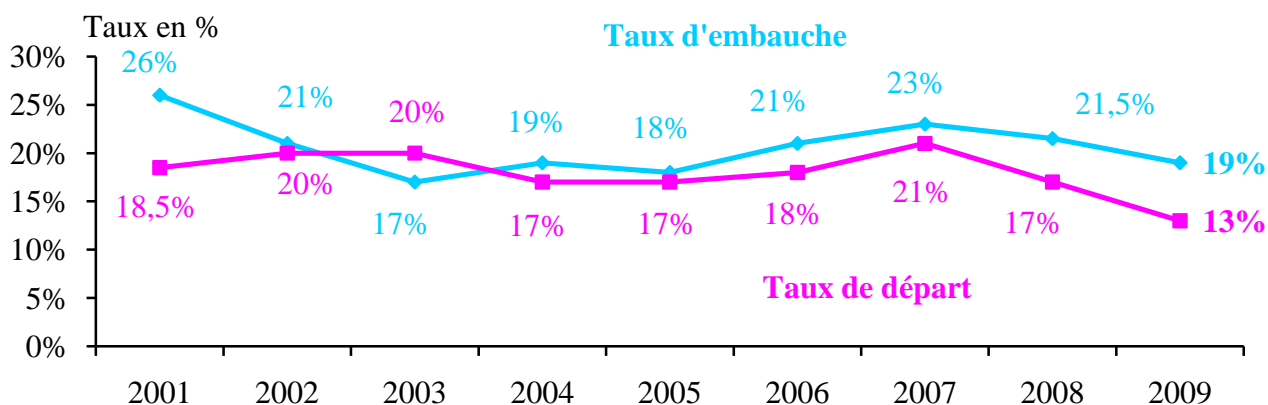
**11,5 % des salariés présents au 31/12/2009**

## B - LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS

Les entreprises de la profession restent créatrices nettes d'emplois, le différentiel embauches-départs demeurant positif (+ 6 %). Plus précisément, le taux d'embauche s'avère nettement plus élevé (19 %) que le taux de départs (13 %), exceptionnellement bas cette année.

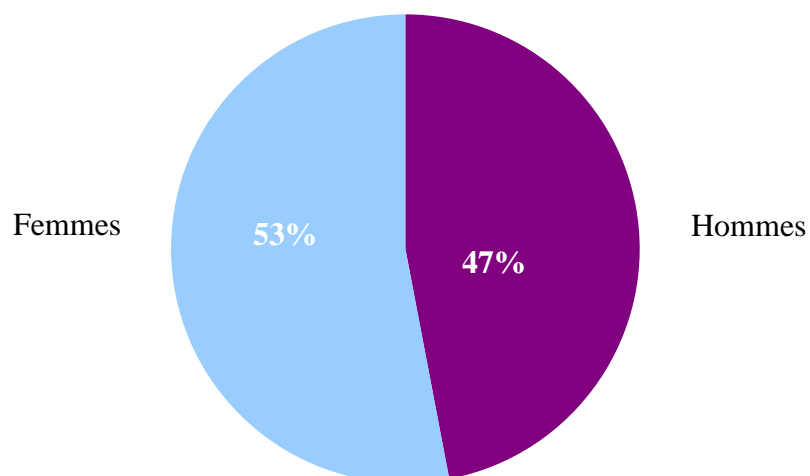
- Les effectifs féminins représentent plus de la moitié des embauches réalisées en 2009.
- Le CDI reste le contrat de référence de la profession puisqu'il concerne 96 % des salariés présents au 31 décembre 2009 et totalise 72 % des contrats signés au cours de l'année. Les CDD représentent un peu plus d'un quart des embauches réalisées en 2009.
- En relation avec les embauches, les fins de CDD représentent un peu plus d'un tiers (35 % précisément) des départs. La part des démissions s'est sensiblement réduite à un an d'intervalle et s'avère désormais proche de celle des licenciements personnels.
- La proportion de salariés promus dans une catégorie supérieure s'établit globalement à 6,5 %.

### Embauches et départs

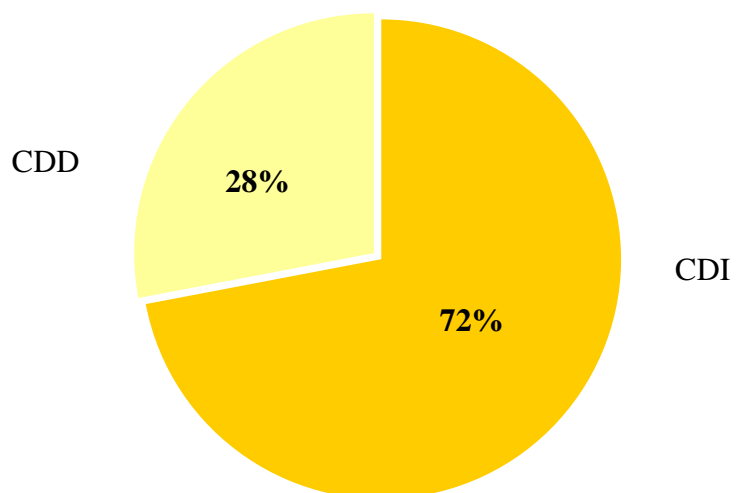


## 1. Les embauches

### *a) Structure des embauches selon le sexe*

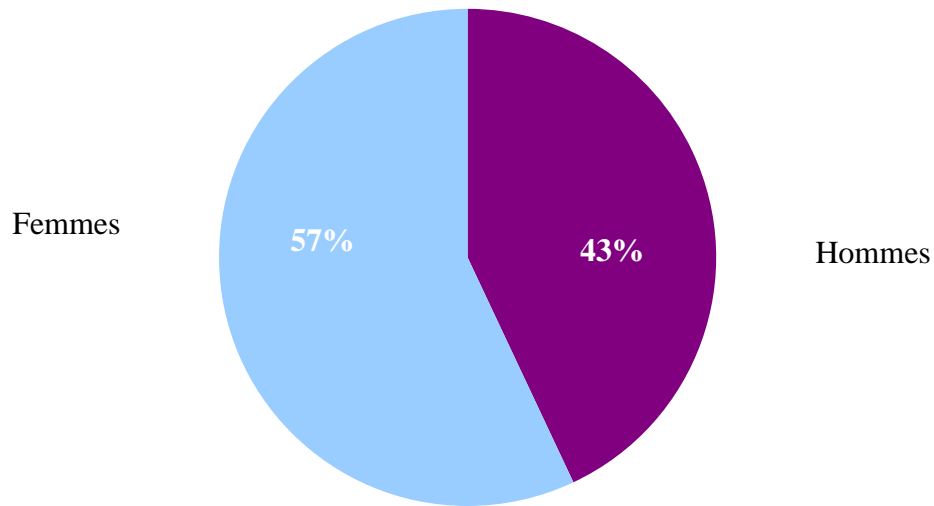


### *b) Les embauches en fonction du type de contrat*

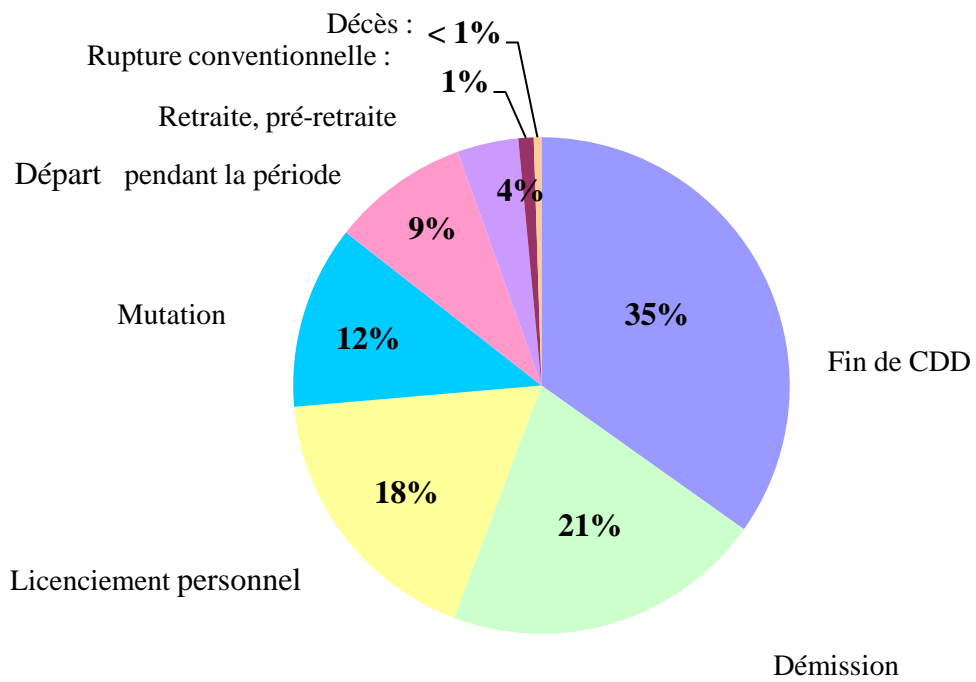


## 2. Les départs

### a) Structure des départs selon le sexe

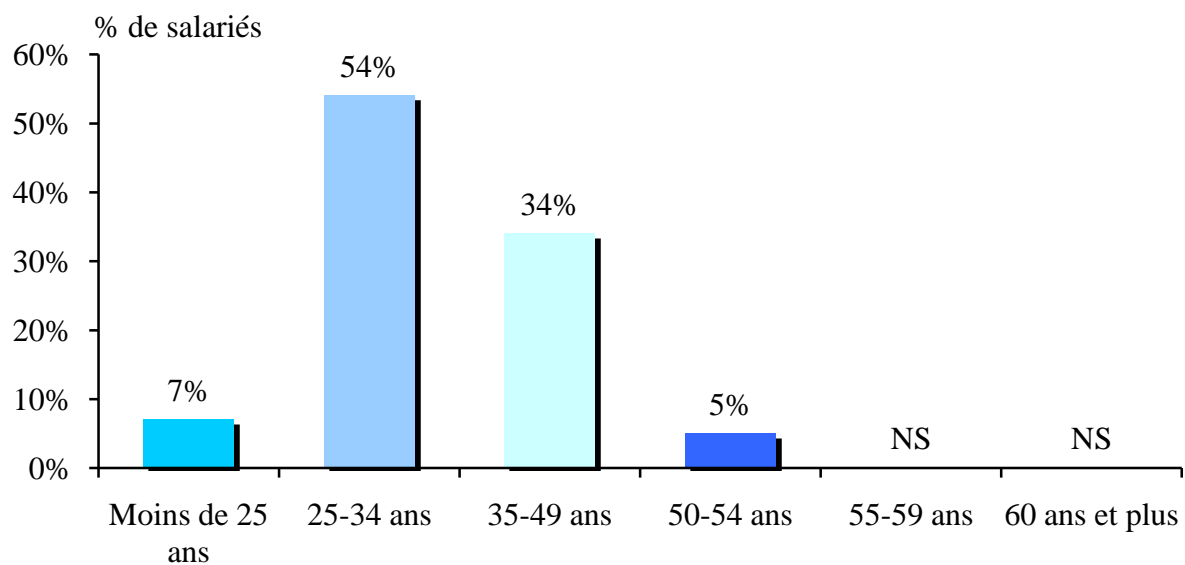


### b) Les motifs de départ

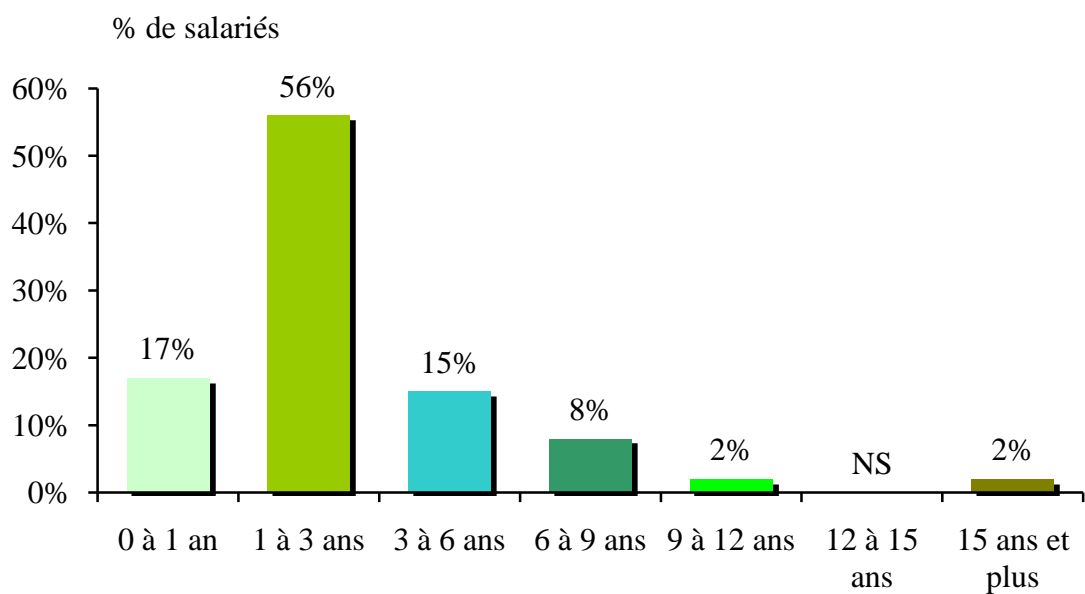


### c) Zoom sur les démissions

#### Répartition des salariés ayant démissionné selon leur âge



#### Répartition des salariés ayant démissionné selon leur ancienneté



### 3. Les promotions

**Pourcentage de salariés promus dans une catégorie supérieure en 2009 :**

**6,5 % des salariés**

**Détail selon le sexe des salariés**

	Hommes	Femmes
% de salariés promus	5 %	7,5 %

#### 4. Mouvements de personnel des seniors

**Part des entreprises ayant procédé à une réduction  
d'effectif parmi les salariés âgés de 55 ans et plus :**

**37 % des entreprises**

**Taux de départs parmi les salariés âgés  
de 55 ans et plus :**

**12 %**

*(taux de départ global : 13 %)*

**Salariés âgés de 55 ans et plus ayant sollicité un  
entretien de fin de carrière parmi les entreprises  
employant 50 à 299 salariés :**

**NS**

## II – LES REMUNERATIONS

### A – LES SALAIRES

*Les évolutions affichées ici sont données à titre indicatif puisqu'elles sont calculées à partir d'un échantillon constant : sur la base des entreprises ayant répondu en 2008 et en 2009.*

#### 1. Les salaires annuels bruts (hors variables)

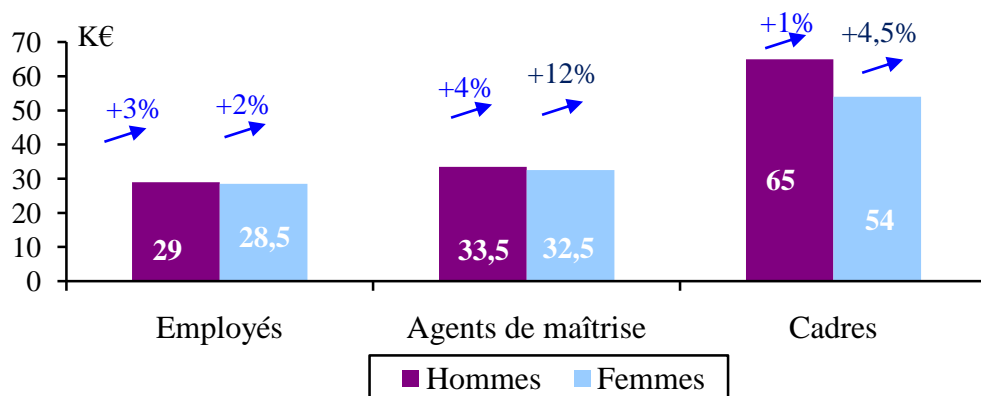
Indépendamment des niveaux moyens de salaires attachés aux principales catégories professionnelles (employés, agents de maîtrise, cadres), le rapprochement de ces éléments au constat de l'année précédente fait apparaître les points suivants :

- Une progression globale des salaires entre 2008 et 2009 : les salaires moyens affichent une hausse modérée pour les hommes et enregistre une croissance sensible pour les femmes.
- Les salaires des employés connaissent de bonnes progressions sur cette période.
- Le salaire moyen des femmes agents de maîtrise augmente fortement et s'avère désormais proche de celui des hommes de cette catégorie.
- Le maintien des écarts de rémunération selon le sexe au niveau des cadres lié à la fonction exercée et aux niveaux de qualification (les postes de dirigeants représentés par les niveaux C3, C4 et hors classification étant plus fréquemment occupés par les hommes).

#### Salaires annuels bruts (hors variables)

	Hommes	Femmes	Ensemble
	61,5 K€	45 K€	<b>53 K€</b>
2009 / 2008	(+ 1,5 %)	(+ 6 %)	(+ 4 %)

## Détail selon les catégories professionnelles



## Salaires annuels bruts selon les niveaux de qualification

Catégories	Niveaux	Salaires annuels bruts en K€
Employés	E1	24,5 K€
	E2	26 K€
	E3	31 K€
Agents de maîtrise	AM1	32 K€
	AM2	33,5 K€
Cadres	C1	41 K€
	C2	54 K€
	C3	80,5 K€
	C4	103 K€
	Hors classification	179 K€

## 2. Les salaires variables

Les deux tiers des salariés ont perçu un salaire variable en 2009. Ce taux s'avère nettement plus important pour les agents de maîtrise et pour les cadres que pour les employés.

De la même manière, la part de cette rémunération variable dans le salaire annuel des intéressés reste plus élevée pour le personnel d'encadrement que pour leurs confrères des autres catégories.

### Effectifs salariés percevant un salaire variable

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Ensemble
% de salariés	45 %	70 %	69 %	<b>67 %</b>

### Part de la rémunération variable\*

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Part de la rémunération variable	4 %	4 %	14 %

\* *rémunération variable / salaire annuel brut (hors variable).*

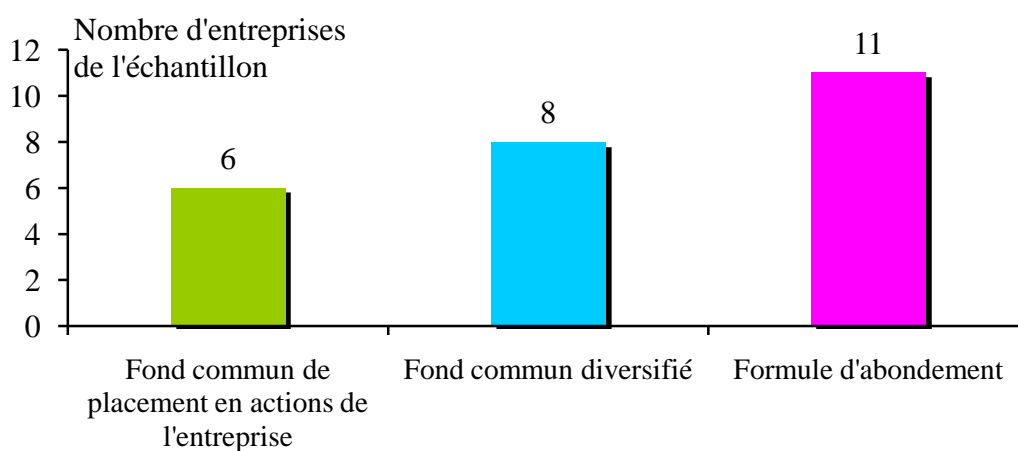
## B – LES AUTRES FORMES DE REMUNERATION OU D'AVANTAGES

### 1. L'intéressement et la participation

*Compte tenu du très faible taux de participation à cette question (4 entreprises seulement ont répondu), cette question n'a pas pu être traitée.*

### 2. Les formules d'épargne salariale

**Type d'épargne proposé parmi les entreprises concernées  
(Echantillon = 18 entreprises répondantes)**



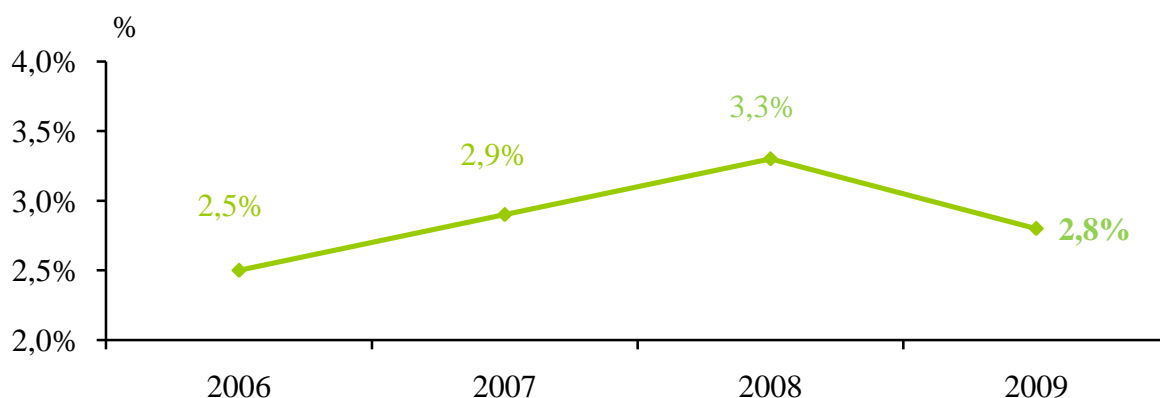
## III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2009, les dépenses de formation engagées par les sociétés immobilières et foncières se réduisent. Elles représentent 2,8 % de leur masse salariale en 2009 contre 3,3 % en 2008.

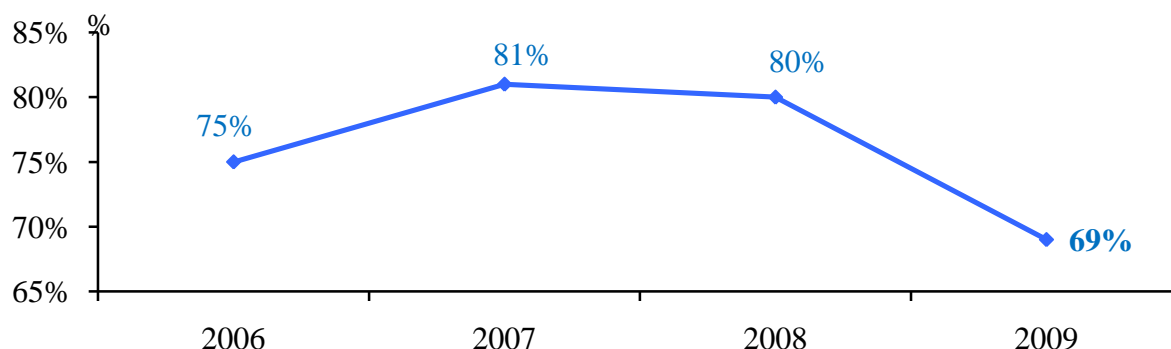
Les femmes représentent plus de la moitié des salariés formés. La répartition des salariés formés selon les catégories professionnelles se révèle désormais comparable à la répartition structurelle : les cadres pèsent pour 70 % des salariés présents au 31 décembre 2009 et pour 71 % des salariés formés en 2009.

### 1. Plan de formation

**Dépenses de formation/masse salariale**



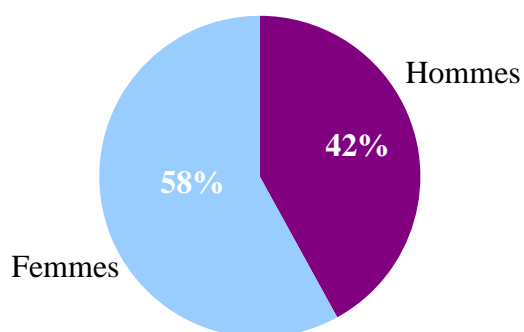
**Proportion de salariés formés**



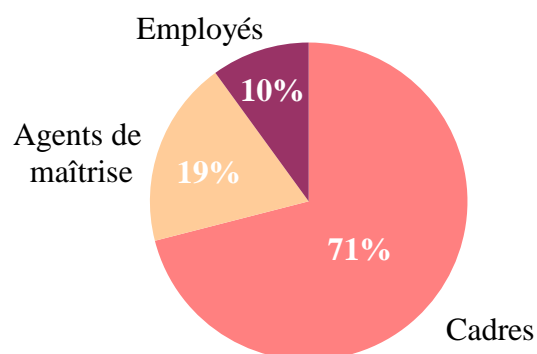
**Part des salariés âgés de 45 ans et plus parmi l'ensemble des salariés formés :**

**39 % des salariés formés**

### Répartition des salariés formés selon leur sexe



### Répartition des salariés formés selon les catégories professionnelles



### Durée moyenne des formations en 2009

Unités : heures de formation

Catégories professionnelles	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Heures par salarié formé	15 H	15 H 30	23 H 00

### Rappel des données de l'année 2008

Unités : heures de formation

Catégories professionnelles	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Heures par salarié formé	14 H 00	15 H 00	23 H 30


## 2. DIF et CIF

La proportion de salariés ayant bénéficié de leur Droit Individuel à la Formation (DIF) évolue peu à un an d'intervalle et s'établit à 15 % en 2009.

Le nombre de salariés concernés par les Congés Individuels de Formation (CIF) demeure très marginal en 2009 (< 0,5 %).

### Proportion de salariés ayant bénéficié d'un DIF

	2007	2008	2009
% de salariés	12 %	16 %	<b>15 %</b>

  
*Dont 27 % ont plus de 45 ans*

### Proportion de salariés ayant bénéficié d'un CIF

	2007	2008	2009
% de salariés	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %

## 3. Apprentissage

**Nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2009**  
**= 0,8 % des salariés présents en fin d'année**

#### 4. Tutorat

**Salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation au tutorat en 2009 :**

**NS**

**Salariés âgés de 50 ans et plus ayant participé au jury d'examen en 2009 :**

**NS**

#### 5. Organisme collecteur

**Part des entreprises versant leur obligation formation professionnelle continue à un organisme collecteur :**

**79 % des entreprises**

<b>1</b>	AGEFOS
----------	--------

<b>2</b>	OPCALIA
	FAFIEC

## IV - L'ABSENTEISME

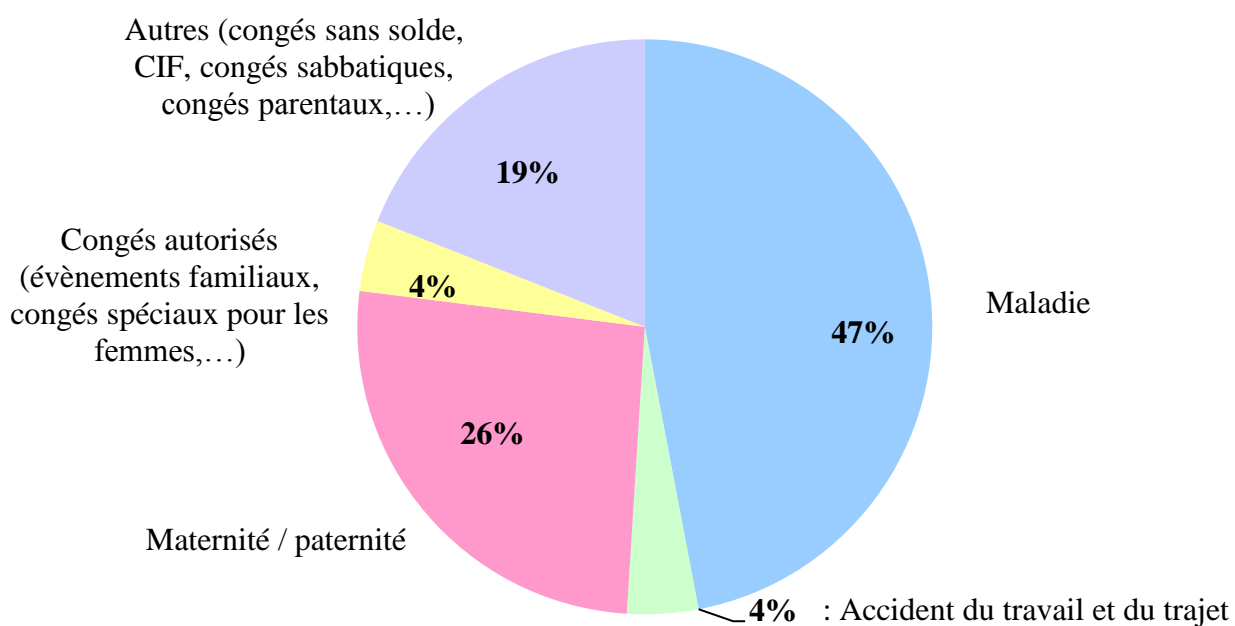
En 2009, le nombre de jours d'absence par salarié s'affiche en baisse par rapport à 2008. Ainsi, les salariés de la profession ont été absents en moyenne 13 jours chacun, contre 17 jours en 2008.

Les arrêts maladie représentent toujours la part la plus importante en termes de jours d'absence : 47 % en 2009.

**Nombre de jours d'absence par salarié en 2009 :**

**13 jours**

### Répartition des jours d'absence selon les motifs



## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Nombre de salariés concernés par cette enquête :

- ◆ Personnel (activité immobilière) : 3.965 personnes  
*dont : 1.732 hommes*  
*2.233 femmes*

### Liste des entreprises ayant participé :

- AFFINE
- CASINO
- CORIO France
- EUROSIC
- FONCIERE DES REGIONS
- GENERALI
- GROUPAMA IMMOBILIER
- GROUPE GECINA
- HAMMERSON FRANCE
- ICADE
- KLEPIERRE
- POSTE IMMO
- SFL
- SITQ EUROPE
- SILIC / SOCOMIE
- SOFIBUS
- SOFILO
- TOUR EIFFEL
- UES UNIBAIL
- VASTNED
- ZUBLIN