PROCES-VERBAL
du Comité d'Entreprise Ordinaire de POSTE IMMO du 27 octobre 2015

Titre : **Réunion ordinaire du Comité d'Entreprise**	
Lieu : Siège	Date : 27 octobre 2015
Personnes présentes : POSTE IMMO : Christian CLERET Valérie RAMOS LE FOLL Lucas PEYRET COMITE D'ENTREPRISE : Karen CARON (Secrétaire) Martine POISSON Louis-Arnaud BEHAGHEL Jean-Marie TOURON Claude VILALTA Déléguée syndicale : Jacqueline CASAMAYOU Invité : Vincent REVOL (Point 5)	Absents excusés : Patricia BOYEAUX Morgan HELLEGOUARCH Katy PHAM-LEPOTIER Représentant Syndical au CE : Maxime MOREAU

Rédigé par : Karen CARON, assistée de la Société AB Report

Pièce(s) jointe(s) :

Prochaine réunion :	Lieu :	Heure :

ORDRE DU JOUR :

Point à l'ordre du jour :

1. Approbation et signature des procès-verbaux des 27 août et 15 septembre 2015 3
2. Information-consultation du CE sur le rapport de situation comparée hommes/femmes 2014 3
3. Informations trimestrielles 6
   a. Situation économique et financière du troisième trimestre 2015 6
   b. Situation de l'emploi 7
4. Modification et adoption du nouveau Règlement intérieur du Comité d'Entreprise 7
5. Présentation de l'outil de pilotage commercial 7
6. Remplacement du secrétaire du CE lors du Conseil d'Administration de Poste Immo du 28 octobre 2015 9
7. Point sur le déploiement de la nouvelle organisation Horizon Régions 2015 9
8. Questions diverses 10

La séance est ouverte, sous la présidence de Monsieur Christian CLERET.

1. Approbation et signature des procès-verbaux des 27 août et 15 septembre 2015

En l'absence de remarques, les procès-verbaux des réunions des 27 août et 15 septembre 2015 sont approuvés à l'unanimité.

2. Information-consultation du CE sur le rapport de situation comparée hommes/femmes 2014

Le rapport de situation comparée 2014 a préalablement été remis aux membres du CE.

Valérie RAMOS LE FOLL liste les principaux indicateurs du rapport de situation comparée hommes/femmes 2014 :

- 47 % de femmes aussi sein de l'effectif, soit un taux similaire à celui de 2013 ;
- une répartition des effectifs par genre, par catégorie et par tranche d'âge similaire à celle de 2013 ;
- âge moyen : 41 ans chez les femmes, 43 ans chez les hommes ;
- 6 % des collaborateurs travaillant à temps partiel, contre 4 % en 2013 (dont 1 % d'hommes) ;
- augmentation de 18 % de la population féminine travaillant en temps partiel de 20 à 30 heures par semaine par rapport à 2013 et aucun homme ne travaillant dans le cadre de cette tranche hebdomadaire.

Interrogée par Karen CARON, Valérie RAMOS LE FOLL confirme que le travail à temps partiel est le plus souvent demandé par la population féminine, comme c'est le cas dans la majorité des entreprises. Elle fait également état des indicateurs suivants :

- 1 congé pour création d'entreprise pris par un homme ;
- 1 congé conventionnel pris par une femme;
- 2 congés sabbatiques pris par 2 femmes ;
- 2 congés parentaux pris par 2 femmes.

En outre, le rapport affiche 17 embauches de femmes et 15 embauches d'hommes en CDI d'une part, et 31 embauches de femmes et 33 embauches d'hommes en CDD.

Martine POISSON remarque que les embauches en CDD au statut de cadre bénéficient davantage aux hommes.

Valérie RAMOS LE FOLL l'explique par le fait que l'activité opérationnelle dans le secteur immobilier demeure globalement masculine.

Par ailleurs, la parité s'observe au niveau des ruptures conventionnelles (4H, 4F) et des démissions (6H, 7F). Le rapport indique 19 départs de femmes, contre 24 départs d'hommes en fin de CDD, et 8 départs d'hommes et 6 départs de femmes dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe, contre 11 mobilités au global en 2013. Les mobilités représentent 32 % des départs enregistrés au sein de la population féminine.

Christian CLERET s'étonne de l'absence de départs en retraite en 2014.

Valérie RAMOS LE FOLL vérifiera ce point, lequel pourrait s'expliquer par l'âge moyen des collaborateurs.

Jean Marie TOURON constate que les départs réalisés au cours de la période d'essai ne concernent que les hommes.

Valérie RAMOS LE FOLL précise qu'il n'y a pas d'explication spécifique. C'est un fait. Par ailleurs, elle souligne que 12 promotions ont été accordées en 2014, contre 5 promotions en 2013.

Karen CARON observe que ces promotions au statut de cadres ont bénéficié à une majorité d'hommes.

Valérie RAMOS LE FOLL confirme qu'il s'agit d'un axe d'amélioration. Certaines activités immobilières sont encore très masculine ce qui se traduit dans le sourcing.

Karen CARON souhaiterait connaître la part d'agents de maîtrise ayant été promue au grade C1.

Valérie RAMOS LE FOLL apportera ultérieurement cette information au CE.

Claude VILALTA rappelle que le rapport de situation comparée doit indiquer l'ancienneté moyenne de l'entreprise de chaque catégorie professionnelle et l'ancienneté moyenne dans chaque catégorie.

Valérie RAMOS LE FOLL vérifiera ce point. Pour sa part, le volet relatif à la rémunération affiche les données suivantes :

- rémunération annuelle brute inférieure à 24 000 euros : 6 % de l'effectif, comme en 2013, et 7 % de l'effectif féminin ;
- rémunération annuelle brute située entre 24 000 et 36 000 euros : 26 % de l'effectif, contre 24 en 2014, et 36 % de l'effectif féminin ;
- rémunération annuelle brute située entre 36 000 et 60 000 euros : 50 % de l'effectif, contre 51 % en 2013, et 43 % de l'effectif féminin.

Les femmes restent majoritaires au sein des deux premières tranches de rémunération, comme en 2013.

Martine POISSON signale que la rémunération moyenne s'établit à près de 50 000 euros. L'analyse mériterait une tranche supplémentaire se rapportant aux rémunérations supérieures à 60 000 euros.

Valérie RAMOS LE FOLL le note. Par ailleurs, elle indique qu'en 2012, la rémunération moyenne des femmes représentait 76,78 % de celle des hommes. Ce chiffre a été porté à hauteur de 79,72 % en 2013, puis à 80,60 % en 2014. L'enveloppe consacrée à la réduction des écarts de rémunération porte donc ses fruits. Cet écart persiste néanmoins en raison des variations de représentation des genres au sein de certains postes.

Karen CARON observe que la résorption de l'écart ralentit. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires.

Martine POISSON ajoute que l'écart de rémunération moyenne annuelle est même de 8 000 euros chez les cadres.

Valérie RAMOS LE FOLL attire l'attention du CE sur le fait que la population féminine n'est pas représentée de manière homogène dans les métiers de l'immobilier. Or certains métiers sont mieux valorisés que d'autres. De plus, les postes à haute responsabilité de Poste Immo se féminisent au fil des ans.

Karen CARON note pour autant qu'une seule femme figure parmi les dix plus hautes rémunérations de l'Entreprise, contre deux femmes en 2013.

Pour ce qui concerne la formation, Valérie RAMOS LE FOLL constate que le recrutement en alternance a augmenté de 22 % par rapport à 2013. La durée moyenne des formations à la demande des salariés s'est accrue de 1,1 %, essentiellement au sein de la population féminine, tandis que la durée moyenne des formations dispensées au titre du plan de formation a diminué de 3 % chez les femmes et de 2,4 % chez les hommes. Plus globalement, l'absence d'écart en matière d'accès à la formation s'explique par la prédominance des formations collectives au sein de Poste Immo.

Karen CARON s'étonne du niveau des indicateurs relatifs à la réalisation du plan de formation 2014, qui ne semble pas refléter l'effort supplémentaire que la Direction souhaitait engager à cette époque.

Claude VILALTA note pour sa part l'absence dans le rapport des indicateurs obligatoires relatifs aux conditions de travail (répartition par genre au regard des postes soumis aux risques professionnels).

Valérie RAMOS LE FOLL s'engage à étudier ces points. Le rapport sera complété, le cas échéant. S'agissant de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, elle rappelle que l'Entreprise prévoit :

- le maintien du salaire intégral durant le congé maternité ou d'adoption, par le versement d'un complément d'indemnité ;
- le maintien du salaire lors du congé paternité : la durée moyenne des congés paternité est de 10 jours chez Poste Immo, soit la durée maximale légale.

Martine POISSON demande si des aménagements de temps de travail sont réalisés lors des périodes de grossesse.

Valérie RAMOS LE FOLL ne reçoit que très peu de demandes en la matière, ce qui s'explique probablement par une organisation mise en place « en bonne intelligence » au sein des équipes.

Karen CARON note que certaines collaboratrices ne connaissent pas la possibilité d'aménager leur temps de travail.

Valérie RAMOS LE FOLL constate à cet égard que les femmes tendent à prendre davantage leurs droits de congé après la naissance de leur enfant.

En synthèse, le principal changement de 2014 réside dans la mise en place du télétravail, dispositif qui permet d'articuler la vie professionnelle et la vie privée dans de meilleures conditions. A ce

jour, 29 collaborateurs recourent au télétravail (21 cadres et 8 agents de maîtrise), dont 16 femmes et 18 salariés du Siège. Le télétravail s'effectue soit à domicile soit dans un autre lieu de travail de l'Entreprise. Les premières demandes de télétravail portaient sur 1 à 2 journées par semaine.

Quelques collaborateurs demandent désormais à bénéficier de ce dispositif durant une journée par mois, au regard de l'organisation de leur fonction.

Karen CARON remarque que la mesure prise en 2013 concernant la garantie d'équité dans le recrutement n'a pas été reprise dans les mesures de 2014.

Valérie RAMOS LE FOLL assure que le processus de recrutement de Poste Immo permet d'éviter tout type de discrimination.

Soumis au vote, le rapport de situation comparée hommes/femmes 2014 recueille un avis favorable à l'unanimité des votants, sous réserve de la transmission des compléments d'information cités au cours des débats. Le CE restera vigilant quant à la réduction des écarts significatifs qui subsistent entre les hommes et les femmes lors des prochaines négociations salariales.

Valérie RAMOS LE FOLL insiste sur le fait que ces écarts ne traduisent aucune discrimination, mais s'expliquent par une représentation plus faible des femmes dans les métiers les plus valorisés sur le marché. La réduction des écarts passe donc par les formations permettant aux femmes d'accéder à ces métiers.

Interpellée par Jacqueline CASAMAYOU, Valérie RAMOS LE FOLL rappelle que les salaires d'embauche tiennent compte de l'état du marché, du niveau d'expérience du candidat et de son niveau de formation initiale.

La Direction reste néanmoins vigilante vis-à-vis de la réserve formulée par le CE dans son avis.

3. Informations trimestrielles

a. Situation économique et financière du troisième trimestre 2015

Christian CLERET indique que l'atterrissage 2015 devrait globalement se conformer au budget initial. Il détaille ensuite la situation et les prévisions d'atterrissage de chacune des activités :

- optimisation des surfaces pour le compte des branches : dépassement significatif de l'objectif dépassé ;
- apurement de la vacance : dépassement de l'objectif, malgré l'augmentation actuelle du taux de vacance liée à une plus grande restitution des locaux par les branches et les effets de la mise en œuvre de la politique de promotion ;
- activité de travaux : atterrissage en ligne avec le budget, malgré le retard traditionnel observé en septembre ;
- objectifs de cession : en ligne
- projet SMART : en ligne avec le plan d'engagements ;
- budget de fonctionnement : en ligne avec la prévision, malgré le creux de recrutement lié à Horizon Régions 2015.

Christian CLERET ajoute que, comme le Groupe, Poste Immo s'attendait à un point bas en 2015. Ce dernier sera reporté en 2016, en raison de volumes de restitution nettement supérieurs aux prévisions (+200 000 m^2). La santé économique de l'Entreprise demeure sous contrôle. Toutefois, la réflexion stratégique du Conseil d'Administration l'invite à amplifier le développement externe.

b. Situation de l'emploi

Valérie RAMOS LE FOLL fait état d'une légère baisse de l'effectif par rapport au mois précédent. Quelques postes ont commencé à être ouverts dans le cadre du projet Horizon Régions 2015.

Karen CARON demande si la Direction s'attend à davantage de départs en fin d'année chez les fonctionnaires détachés.

Valérie RAMOS LE FOLL ne note aucun fait significatif dans ce domaine.

4. Modification et adoption du nouveau Règlement intérieur du Comité d'Entreprise

Valérie RAMOS LE FOLL explique que la mise à jour du Règlement intérieur du Comité d'Entreprise vise à tenir compte des dispositions introduites par la loi du 5 mars 2015, concernant notamment la gestion de la comptabilité du Comité d'Enterprise.
Pour ce qui concerne les dispositions relatives aux délais de consultation de l'instance, celles-ci devront désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise. De nouvelles modifications interviendront suite à la parution d'un décret en décembre prochain.

Le nouveau Règlement intérieur du Comité d'Entreprise est adopté à l'unanimité des votants.

5. Présentation de l'outil de pilotage commercial

Un document est remis sur table.

En préambule, Vincent REVOL explique que l'acronyme anglais « CRM » signifie « gestion de la relation client ». Le projet CRM s'inscrit dans le plan stratégique Horizon 2020 au travers de deux objectifs :

- l'amélioration de la relation client ;
- le développement du chiffre d'affaires de prestations de service à l'externe.

Ce projet vise également la professionnalisation et l'accompagnement de la filière commerciale, en termes de pilotage. Il doit être mis en œuvre dans les limites d'un budget et d'un planning ambitieux. Ainsi, le lot 1 sera livré en décembre 2015.

Vincent REVOL ajoute que le périmètre fonctionnel comprend :

- la base de connaissance comportant les clients internes du Groupe, les clients externes, les prospects, les concurrents, les éventuels partenaires ;
- le volet du développement du chiffre d'affaires : mise en place d'une base permettant la mise en regard des propositions commerciales et des contrats signés ;

- le volet du pilotage de l'activité : le Directeur Commercial et les Directeurs Régionaux pourront visualiser les rendez-vous commerciaux programmés et le déroulement de la prospection, de la négociation jusqu'à la contractualisation avec le client.

Vincent REVOL souligne que l'Entreprise doit se doter d'un outil conforme aux pratiques du marché. En l'occurrence, l'outil SalesForce a déjà fait ses preuves dans de nombreuses branches du Groupe. Il convient également que l'outil unique de CRM serve tant au reporting, en remplacement des feuilles Excel, qu'à l'activité du commercial. En revanche, le suivi de l'exécution des contrats s'effectuera encore avec SAP, qui communiquera avec SalesForce dans le cadre d'un prochain lot.

Les utilisateurs de l'outil se déclinent comme suit :

- Responsables de Développement Commercial ;
- Directeurs Régionaux et leurs assistantes ;
- Directeur Marketing & Commercial Siège ;
- Directeur du Développement Commercial Siège ;
- Responsable Marketing Siège ;
- Responsables de Contrôle de Gestion DR et Siège (lecture seule).

En outre, le projet prévoit l'édition de rapports mensuels à destination des Directeurs d'activité, des Directeurs des Opérations et du Directeur Général adjoint. D'ici à la fin 2015, l'activité réalisée depuis 2014 sera intégrée dans le lot 1 de l'outil.

Vincent REVOL indique par ailleurs les trois principaux gains attendus au travers du projet :

- la professionnalisation de la filière commerciale *via* un outil unique de dialogue ;
- le développement d'une base clients, laquelle pourra servir à la réalisation d'enquête de satisfaction ;
- un gain de temps pour les utilisateurs.

Jacqueline CASAMAYOU demande si l'outil de CRM sera alimenté par l'outil de la Banque Postale.

Vincent REVOL répond qu'à ce stade, cette alimentation n'est pas prévue au démarrage de l'outil mais que l'outil qui a été choisi pourrait permettre cette fonctionnalité à terme le cas échéant.. A noter que différents ateliers, programmés entre juillet et septembre 2015, ont permis d'adapter l'outil proposé aux besoins de Poste Immo. La phase actuelle est celle du recettage et courra jusqu'à la mi-novembre. Débuteront alors les formations dès décembre 2015 pour les Responsables Commerciaux. Le lancement de l'outil, pour sa part, est prévu pour le 15 décembre.

Karen CARON note qu'une interface avec l'outil des autres branches du Groupe permettrait de récupérer les données relatives à certains prospects ou clients et d'en améliorer l'approche commerciale.

Vincent REVOL fait savoir que le lot 2, prévu en mai 2016, prévoit la possibilité d'adresser des mails réguliers d'information aux clients internes ou externes. La connexion avec d'autres objets informatiques du Groupe pourrait être envisagée à terme.

Martine POISSON souhaite savoir si CRM peut communiquer avec d'autres outils que SAP.

Vincent REVOL le confirme et mentionne l'agenda d'Outlook.

6. Remplacement du secrétaire du CE lors du Conseil d'Administration de Poste Immo du 28 octobre 2015

Karen CARON rappelle que le Règlement Intérieur du CE prévoit qu'en sa qualité de Secrétaire de l'instance, elle peut se faire remplacer au Conseil d'Administration par une personne désignée en séance.

Karen CARON soumet au vote la motion suivante :

« Compte tenu de l'empêchement de Karen Caron, Secrétaire du Comité d'Entreprise, d'assister à la séance du Conseil d'Administration du 28 octobre 2015, le CE mandate à l'unanimité Monsieur Louis-Arnaud BEHAGHEL pour la représenter. »

La motion est approuvée à l'unanimité des votants.

7. Point sur le déploiement de la nouvelle organisation Horizon Régions 2015

Valérie RAMOS LE FOLL fait savoir que la récente réunion de la commission de suivi afférant au présent projet a permis de faire le point sur les retours issus des propositions de modification de contrats. A ce jour, deux délais de réflexion restent à courir, dont l'un jusqu'au 10 novembre. Par ailleurs, trois délais de réflexion ont été allongés en raison des échanges de courrier entre les collaborateurs concernés et la Direction.

Valérie RAMOS LE FOLL observe une large acceptation des propositions de modification substantielle des contrats de travail et des conditions de travail affectant des salariés protégés. Ainsi, parmi les 107 propositions formulées, la Direction ne recense que cinq acceptation par défaut et un refus, celui-ci provenant d'un responsable d'arbitrage d'Ile-de-France ayant vocation à rejoindre un poste de chargé de transactions.

Valérie RAMOS LE FOLL ajoute que la Direction ne souhaite aucun départ du fait du projet Horizon Régions 2015. C'est pourquoi elle continue d'échanger avec quelques collaborateurs sur leur éventuel repositionnement. Par ailleurs, au regard des acceptations massives des propositions de modifications des contrats de travail et du très faible nombre de refus potentiel, (1 seul refus à date d'un collaborateur occupant un poste de responsable d'arbitrage qui avait vocation à voir son poste transformé en chargé de transaction) la Direction réfléchie à maintenir en l'état le contrat du collaborateur concerné ayant fait part de son refus, sans que cela ne puisse remettre en cause l'organisation.

En outre, la commission de suivi a permis de faire un point d'avancement sur les parcours de formation relatifs aux fonctions cibles, lesquels s'étalent sur une année, voire 18 mois s'agissant des postes de chargé de transactions.

Christian CLERET indique que le déploiement du projet, prévu le 2 novembre, a fait l'objet d'un travail important de documentation auprès des Directions régionales, lesquelles ont été impliquées dans la réflexion du Comité de Direction. Les communiqués et les plaquettes d'information seront prochainement adressés aux clients et leur permettront d'identifier leurs interlocuteurs et de bénéficier d'un mode de fonctionnement uniformisé incluant le principe de subsidiarité.

Christian CLERET note qu'il reste à résoudre quelques problèmes d'interprétation internes du projet. Il restera ensuite à parfaire l'animation fonctionnelle et le pilotage de la performance entre le Siège et les DR et clarifier le rôle des différents acteurs, ce qui devrait soulager la DCGA et la DGMO. Pour rappel, le projet vise à permettre aux Directeurs régionaux de piloter véritablement les opérations dans leur territoire. L'évolution du système d'information contribuera à cet objectif, lequel passe par un reporting simplifié et moins consommateur de temps.

Karen CARON souligne que chaque filière possède son propre outil informatique de reporting. Les régions, pour leur part, assurent en complément un reporting au moyen d'Excel, ce qui complexifie leur activité.

Christian CLERET souhaite éviter toute spirale négative en la matière. En effet, certains tableaux Excel sont utilisés de manière substitutive et mobilisent fortement les collaborateurs de région. Une plus grande discipline est donc requise. Sans doute les outils officiels ne sont-ils pas utilisés par les Régions en raison de leur manque d'ergonomie ou d'un manque d'appropriation.

Claude VILALTA le confirme.

8. Questions diverses

Interrogée par Christian CLERET, Karen CARON confirme qu'il s'agit ce jour de la dernière séance plénière de l'actuelle mandature. Les résultats du 1er tour des élections professionnelles seront connus le 6 novembre.

Christian CLERET tient à signifier le plaisir qu'il a eu à présider le CE, dans une ambiance constructive. Il espère que les membres de l'instance confirment que la Direction reste à l'écoute des Représentants du Personnel. Christian CLERET remercie également Claude VILALTA et Jean-Marie TOURON, qui ne renouvellent pas leur mandat au CE, pour leur apport et salue le CE pour son travail de mise en place des œuvres sociales.

Karen CARON remercie à son tour les membres du CE et la Direction pour l'amélioration des échanges au fil de la mandature. En cas de réélection, elle sollicitera à nouveau l'augmentation du budget des œuvres sociales.

Claude VILALTA remarque une augmentation et un renouvellement des candidatures, ce qui montre que le dialogue social reste vivant.

Jean-Marie TOURON se félicite également du renouvellement des candidats et continuera à observer avec intérêt la poursuite des travaux des IRP.

Martine POISSON espère que les futurs élus auront pour volonté de négocier de nouveaux accords d'entreprise, sachant que la nouvelle législation leur accorde une importance croissante.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance.

Le Président **La Secrétaire**

Christian CLERET **Karen CARON**