



POSTE IMMO

ACCORD PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2015

Entre :

La Société anonyme POSTE IMMO dont le siège social est situé à 35-39 boulevard Romain Rolland – 75014 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 428 579 130, SA au capital de 1 699 158 000 euros, représentée par Monsieur Christian CLERET, Directeur Général,

D'une part

Et

- l'Organisation syndicale C.F.D.T. – F.3.C., représentée par Jean-Marie TOURON
- l'Organisation syndicale C.G.C, représentée par Martine POISSON
- et l'Organisation syndicale Force Ouvrière de la Communication, représentée par Jacqueline CASAMAYOU

Il est convenu et arrêté ce qui suit,

Article 1 – Champ d'application

Les présentes mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société Poste Immo.

Les Cadres Dirigeants (le Directeur Général et les Directeurs membres du Comité de Direction) ne sont pas concernés par les mesures salariales et les dispositions relatives au temps de travail visées aux articles 4 à 6 ci-dessous.

Article 2 – Objet

Le présent accord a pour objet les Négociations Annuelles Obligatoires. Poste Immo s'assure que les barèmes conventionnels de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier –CCNI sont bien respectés.

Article 3 – Durée des mesures

Les mesures sont applicables pour une durée déterminée de douze mois, pour la période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

À cette dernière date, elles prendront fin automatiquement, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Article 4 – Mesures salariales

4-1 Bénéficiaires et conditions

Les bénéficiaires sont les salariés présents dans l'entreprise à la date du 31/10/2014 ainsi que ceux recrutés ultérieurement en provenance de La Poste (SA La Poste, hors filiales) ayant au moins 5 mois d'ancienneté cumulée La Poste et Poste Immo au 31 mars 2015. Ils bénéficieront d'une majoration de leur salaire de base brut applicable sur le salaire au 1er avril 2015 dans les conditions définies ci-après.



L'augmentation individuelle est notamment fonction de l'appréciation globale portée par le responsable hiérarchique appréciateur en conclusion de l'entretien annuel d'évaluation, et du positionnement des rémunérations fixes via une étude de rémunération (benchmark de rémunération, visé à l'article 4-2 ci-dessous).

Afin de garantir l'enjeu de motivation et d'équité que doit revêtir une campagne de revalorisation salariale telle que celle prévue au présent dispositif, les propositions managériales feront l'objet d'une validation de la Direction. Celle-ci s'assurera notamment que les augmentations accordées respectent bien les dispositions de la présente décision.

4-2 Benchmark de rémunération

Poste Immo s'appuie sur un benchmark de rémunération marché de ses fonctions au niveau national et régional. Cette estimation des niveaux de marché fait référence aux périmètres économiques de ces fonctions, aux profils requis, en se comparant aux principaux acteurs du marché de l'immobilier. Le benchmark constitue une référence, mais en aucun cas la limite basse ou haute de la rémunération du salarié.

Ces études, et benchmark pour chaque fonction, permettent à Poste Immo de s'assurer de l'équilibre salarial des différentes fonctions à maintenir dans le cadre de sa politique salariale.

Les benchmarks sont communicables individuellement aux salariés qui le souhaitent, sur demande à leur manager. Bien entendu, seul le benchmark lié à la fonction du salarié qui souhaite bénéficier de l'information pourra être communiqué à ce dernier.

4-3 Personnel Non Cadre (niveaux AM1 et AM2)

Enveloppe budgétaire allouée de 1,2%

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels non cadres susvisés, hors augmentation salariale spécifique (points 4.5, 4.6 et 4.7).

Une augmentation générale de 0,7% pour le personnel non cadre, s'appliquera sur les salaires à compter du 1er avril 2015.

De plus, un budget égal à 0,5% de la masse des salaires de base du mois de mars 2015 pour ces personnels Non Cadre (AM1 et AM2) réunissant les conditions de l'article 4-1, sera distribué sous forme d'augmentations individuelles en fonction de l'entretien annuel d'appréciation et du positionnement de la rémunération au sein du benchmark.

4-4 Personnel Cadre

4-4-1 Catégories C1 & C2 : enveloppe budgétaire allouée de 1,2%

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels cadres susvisés, hors augmentation salariale spécifique (§ 4.5 et 4.6).

4-4-1-1 Personnel Cadre de niveau C1

Une augmentation générale de 0,5% sera appliquée sur les salaires pour le personnel cadre de statut C1, à compter du 1er avril 2015.

De plus, un budget égal à 0,7% de la masse des salaires de base du mois de mars 2015 pour ces personnels de statut C1 réunissant les conditions de l'article 4-1, sera distribué sous forme d'augmentations individuelles proposées par le manager en fonction des résultats de l'entretien annuel d'appréciation et du positionnement de la rémunération au sein du benchmark.



4-4-1-2 Personnel Cadre de niveau C2

Une augmentation générale de 0,3% sera appliquée sur les salaires pour le personnel cadre de statut C2, à compter du 1er avril 2015.

De plus, un budget égal à 0.9% de la masse des salaires de base du mois de mars 2015 pour ces personnels de statut C2 réunissant les conditions de l'article 4-1, sera distribué sous forme d'augmentations individuelles proposées par le manager en fonction des résultats de l'entretien annuel d'appréciation et du positionnement de la rémunération au sein du benchmark.

4-4-2 Catégories C3 : enveloppe budgétaire allouée de 1,2%

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels cadres susvisés, hors augmentation salariale spécifique (§ 4.5 et 4.6).

Un budget égal à 1,2% de la masse des salaires de base du mois de mars 2014 pour ces personnels de statut C3 réunissant les conditions de l'article 4-1, sera distribué sous forme d'augmentation individuelle proposée par le manager en fonction des résultats de l'entretien annuel d'appréciation et du positionnement de la rémunération au sein du benchmark.

4-4-3 Grille d'augmentations (générales et individuelles hors augmentations salariales spécifiques)

Les augmentations (générales et individuelles) des cadres s'appliqueront dans le cadre des pourcentages détaillés au tableau suivant :

Grille d'augmentation des collaborateurs cadres de Poste Immo C1 - C2 - C3 (hors augmentations salariales spécifiques)			
Appréciation	Intervalle 1 *	Intervalle 2 *	Intervalle 3 *
E (exemplaire)	1,7% à 6,5%	1,2% à 4,0%	0,6% à 1,2%
B (rôle tenu)	1,0% à 4,0%	0,6% à 3,0%	0,3 % à 1,2%
A (partiellement adapté)	0,4% à 1,7%	0,3% à 1,2%	0,3% à 0,8%
D (insuffisant)	Seulement AG	Seulement AG	Seulement AG

* Intervalle 1 -> niveau bas du benchmark (salaire situé sur le 1er tiers du benchmark)

* Intervalle 2 -> niveau médian du benchmark (salaire situé sur 2ème tiers du benchmark)

* Intervalle 3 -> niveau haut du benchmark (salaire situé sur le 3ème tiers du benchmark)

Si l'évaluation 2014 n'a pas pu être menée en raison de l'éloignement du salarié, celui-ci sera considéré comme étant évalué B, sauf avis contraire motivé du manager.



4-5 Augmentations salariales spécifiques liées à certaines situations atypiques

Une enveloppe de 40 000€ y sera consacrée.

Cette enveloppe complémentaire gérée au niveau du siège sera réservée à des augmentations spécifiques demandées pour des collaborateurs dont la situation professionnelle et salariale nécessite une reconnaissance particulière. Les propositions faites par le manager de l'entité ou de la Direction seront systématiquement examinées puis arbitrées nationalement afin d'assurer la proportion et l'équité dans le respect de l'enveloppe.

4-6 Augmentations salariales spécifiques liées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Une enveloppe de 30 000 € y sera consacrée.

Cette enveloppe complémentaire gérée au niveau du siège sera réservée à des augmentations spécifiques demandées pour des collaborateurs afin de permettre la résorption des situations d'écart avérés qui ne se trouveraient pas objectivement expliqués sur la base de situations professionnelles comparables (ancienneté, expérience, diplôme, filière métier et fonction, grade).

Les propositions faites par le manager de l'entité ou de la Direction seront systématiquement examinées puis arbitrées nationalement afin d'assurer la proportion et l'équité dans le respect de l'enveloppe

4-7 Prime exceptionnelle

Une prime forfaitaire d'un montant de 500 € sera accordée aux collaborateurs en CDI ayant un salaire brut annuel équivalent temps plein inférieur à 30 000 € en complément de leur revalorisation salariale globale.

Une prime forfaitaire d'un montant de 350 € sera accordée aux collaborateurs en CDI ayant un salaire brut annuel équivalent temps plein compris entre 30 000 € et 35 000€ en complément de leur revalorisation salariale globale.

4-8 – Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté correspond à celle prévue par la Convention Collective Nationale de l'Immobilier - CCNI.

Article 5 – Durée effective du travail

La durée effective du travail telle qu'elle résulte de l'horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur demeure inchangée, conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'entreprise portant réduction de la durée du travail.

Article 6 – Organisation des temps de travail

Les modalités d'organisation de la durée du travail fixées sont maintenues.



Article 7 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera adressé en original en date du 02 avril 2014 à Monsieur le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et au greffe du conseil de prud'hommes. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, des délégués du personnel et à la Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Mention de son existence sera faite par la direction auprès du personnel selon les voies traditionnelles et légales de communication.

A Paris, en sept exemplaires originaux, le 1^{er} avril 2015

Pour les Organisations syndicales

Pour la Direction

C.F.D.T – F.3.C.

Monsieur Jean-Marie TOURON

Le Directeur Général
Monsieur Christian CLERET

C.G.C.-C.F.E.

Madame Martine POISSON

Force Ouvrière de la Communication

Madame Jacqueline CASAMAYOU