

Accord égalité professionnelle et QVCT

Entre, d'une part,

La Banque Postale IARD, représentée par _____, Directrice des Ressources Humaines,

ET,

Les organisations syndicales :

LA CFDT, représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

La CFTC, représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
<u>PARTIE 1. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ, ENJEUX DE PERFORMANCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE</u>	<u>5</u>
1.1 L'égalité professionnelle femme / homme -----	5
1.1.1 EMBAUCHES	5
1.1.2 FORMATION PROFESSIONNELLE	6
1.1.3 REMUNERATION EFFECTIVE	6
1.1.4 ACTION EN FAVEUR DE L'ARTICULATION VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE	8
1.2 Diversité -----	8
1.2.1 GENERATIONS	8
1.2.2 HANDICAP	8
<u>PARTIE 2. LE BIEN ETRE AU TRAVAIL</u>	<u>10</u>
2.1 Action en faveur de l'articulation vie privée/ vie professionnelle-----	10
2.1.1 ABSENCES ET ACOMPAGNEMENT LIES A LA PARENTALITE	10
2.1.2 ABSENCES ET CONGES ACCORDES EN LIEN AVEC LA SANTE D'UN ENFANT OU D'UN PROCHE	11
2.1.3 PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE DANS L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET DES REUNIONS	12
2.1.4 AUTRE ABSENCE	13
2.1.5 DECONNEXION	13
2.2 Encourager les moments de partage -----	14
2.3 Agir sur la sante des collaborateurs-----	14
2.3.1 VALORISATION DE LA PRATIQUE SPORTIVE ET MOMENTS DE BIEN-ETRE	14
<u>PARTIE 3. REAFFIRMER NOS VALEURS D'ENGAGEMENT SOCIETAL ET ENVIRONNEMENTAL</u>	<u>16</u>
3.1 Forfait mobilités durables-----	16
3.2 Action directe de protection de l'environnement -----	16

**PARTIE 4. DEVELOPPER LE « TRAVAILLER ENSEMBLE » ET DYNAMISER
L'EXPRESSION COLLECTIVE** **18**

4.1	Repenser notre façon de travailler -----	18
4.1.1	LES REFLEXIONS SUR LE TRAVAIL HYBRIDE	18
4.1.2	LE DEVELOPPEMENT DES ESPACES COLLABORATIFS	19
4.2	L'expression collective comme source d'innovation -----	19
4.2.1	LA PAROLE DES COLLABORATEURS AU CŒUR DE LA STRATEGIE	19
4.2.2	LA CREATIVITE COLLECTIVE	20
4.3	Intégration et parcours professionnel : levier de fidélisation -----	20
4.3.1	INTEGRATION	20
4.3.2	PARCOURS PROFESSIONNELS	21

PARTIE 5. DISPOSITIONS GENERALES **23**

5.1	Champ d'application	23
5.2	Entrée en vigueur et durée	23
5.3	Révision	23
5.4	Notification	23
5.5	Publicité	23

PREAMBULE

Les métiers, les modes d'organisation et de fonctionnement, les outils, l'environnement et les relations de travail sont en constante évolution et ce, notamment, en raison de la révolution digitale, de la pandémie COVID-19, de la généralisation du télétravail et de la profonde mutation des comportements.

LBP AI et les partenaires sociaux ont souhaité, très tôt, engager des négociations autour de la qualité de vie au travail.

Dans une première étape, un accord relatif à l'adaptation du télétravail post pandémie a été conclu dans un souci de meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, issu de l'expérience acquise. De ce fait, les outils et moyens digitaux sont devenus centraux dans les méthodes de travail, offrant plus d'agilité et de nomadisme autant individuelle que collective.

Afin de s'adapter aux différentes évolutions, d'attirer et fidéliser les collaborateurs avec la marque employeur, il est devenu essentiel et primordial de réfléchir sur le travailler ensemble et de dynamiser l'expression collective.

Par ailleurs, conscient que la qualité de vie au travail est un levier essentiel pour générer un nouvel élan d'implication et de motivation, LBP IARD souhaite définir de nouvelles mesures en faveur du bien-être permettant ainsi de bénéficier d'un cadre de vie le plus propice à l'engagement de chacun.

Enfin, La Banque Postale Assurances IARD s'inscrit tout naturellement dans les préoccupations sociétales actuelles, au rang desquelles figurent l'égalité professionnelle et la diversité. Ainsi dans la continuité des accords précédents relatifs à l'égalité professionnelle, au handicap et à la gestion des seniors, les parties signataires souhaitent définir les objectifs et actions y afférant.

Ancré dans les valeurs du groupe LBP, LBP AI s'engage par cet accord à garantir la qualité de vie au travail de ses collaborateurs tant sur le plan individuel que collectif. C'est un gage d'attractivité pour les talents, un acte d'engagement qui favorisera la fidélisation des salariés et un investissement durable pour l'entreprise.

PARTIE 1. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ, ENJEUX DE PERFORMANCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

1.1 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe consacré par la constitution du 27 octobre 1946. Consciente de l'importance que revêt ce principe pour favoriser le développement personnel et professionnel de tous les collaborateurs, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont fixé des objectifs sur les domaines suivants : embauche, formation professionnelle, rémunération effective et articulation vie privée vie professionnelle.

Les différentes actions s'inscrivent en cohérence avec le résultat du dernier index égalité professionnelle 2021 de 98/100 publié le 1^{er} mars 2022 et dans la continuité des dispositifs et engagements pris antérieurement pour promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité.

Les parties rappellent que la réussite de ces actions est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise : les collaborateurs, la ligne managériale, la direction des ressources humaines et les organisations syndicales. Les signataires considèrent qu'il s'agit d'un enjeu collectif impliquant chacun.

Ainsi, dans la continuité des actions déjà mises en œuvre, les parties s'accordent à prendre les mesures suivantes afin de maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.1.1 EMBAUCHES

LBPAL réaffirme ses engagements visant à maintenir la mixité au sein du processus de recrutement en excluant tout stéréotype lié au genre.

Afin d'atteindre cet objectif, les parties signataires ont souhaité déployer les actions suivantes :

⇒ Action sur les offres d'emploi et l'équilibre du recrutement

LBPAL s'engage à poursuivre l'équilibre dans l'accès à l'emploi en ouvrant tous les postes à pourvoir (internes, externes) indifféremment aux femmes et aux hommes.

La direction des ressources humaines relatera son engagement de mixité auprès de ses partenaires (cabinets de recrutement, sociétés d'intérim, autres prestataires).

LBPAL sera attentive à ce que les stéréotypes liés au genre soient exclus des offres d'emplois.

Afin d'apprécier l'efficacité de ces actions au regard de l'objectif fixé, les indicateurs suivants sont retenus :

Répartition des embauches de l'année :

- Par sexe
- Par tranche d'âge
- Par statut (cadre / non-cadre)
- Par type de contrat (CDI / CDD)

⇒ Action de sensibilisation interne

Afin de veiller à ce que le principe de non-discrimination, notamment en raison du sexe ou de l'état de grossesse, âge ou situation de handicap, soit respecté dans le cadre des processus de recrutement, LBPAI conduira des actions de sensibilisation interne.

A ce titre, la charte du recrutement en vigueur sera systématiquement diffusée auprès des nouveaux managers et des acteurs RH impliqués dans le recrutement.

Par ailleurs, l'entreprise pourra proposer à chaque nouveau manager/collaborateur RH des sessions dédiées à la sensibilisation des bonnes pratiques de recrutement.

Afin d'apprécier l'efficacité de cette action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs suivants

- *Taux de diffusion de la charte recrutement aux nouveaux managers/RH*
- *Nombre de formations de sensibilisation managériale proposées*

1.1.2 FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires s'entendent pour affirmer que l'accès à la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels de développement des compétences tout au long du parcours professionnel des collaborateurs.

Dès lors LBPAI souhaite retenir ce principe comme objectif de progression, et s'engage à veiller à ce que les femmes et les hommes participent à la formation professionnelle dans les mêmes proportions, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

En vue d'atteindre cet objectif, LBPAI s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- ⇒ Privilégier les sessions de formation de courte durée ;
- ⇒ Maintenir la possibilité pour les collaborateurs de recourir à des formations à distance, classes virtuelles, etc..., pour faciliter l'accès le plus large aux formations dans une logique d'équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Afin d'apprécier l'efficacité de ces actions au regard de l'objectif fixé, les indicateurs suivants sont retenus :

- *Répartition par sexe et par statut du nombre des bénéficiaires de la formation professionnelle par rapport au nombre total de collaborateurs ;*
- *Progression des modules ouverts et/ou accessibles en classes virtuelles ;*
- *Répartition des heures de formation à distance/présentiel.*

1.1.3 REMUNERATION EFFECTIVE

L'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

Les décisions relatives à la rémunération des femmes et des hommes doivent reposer exclusivement sur des critères professionnels.

LBPAI confirme son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les collaborateurs, et notamment entre les femmes et les hommes, pour un même niveau d'emploi, de responsabilité de compétence et de performance.

LBPAI souhaite donc par les actions définies ci-dessous, que les absences liées à la parentalité n'impactent pas la rémunération :

⇒ **Neutralisation des congés de maternité et paternité sur la rémunération**

Conformément à la convention collective des assurances, « la salariée ayant au moins 12 mois d'ancienneté a droit à un maintien du salaire net sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant toute la durée du congé maternité. »

Cette durée est ramenée à 3 mois pour la salariée ayant au moins 12 mois de présence dans la même branche au cours des 5 dernières années précédant son embauche.

LBPAI assure donc aux bénéficiaires d'un congé maternité, dès lors qu'ils répondent à la condition conventionnelle d'ancienneté et qu'ils bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale, le maintien du salaire pour la durée de ce congé actuellement en vigueur.

LBPAI s'engage à garantir également aux collaborateurs en congé paternité et d'accueil de l'enfant, et conformément à l'accord de Branche « mixité égalité et diversité » du 2 octobre 2020, le maintien de la rémunération nette du collaborateur.

Il convient par ailleurs de rappeler que cette durée a été allongée, compte tenu de l'évolution récente de la législation en la matière.

Concernant la rémunération variable, les parties conviennent de continuer à se référer à l'évaluation des objectifs passés du collaborateur pour la période d'absence pour congé maternité ou adoption durant l'exercice de référence.

⇒ **Action concernant la revalorisation salariale au retour de congé maternité**

Aucun collaborateur de LBPAI ne doit être pénalisé en termes de rémunération, du fait d'une absence liée au congé de maternité ou d'adoption.

Afin de garantir le respect de ce principe, les parties au présent accord considèrent que la maîtrise du poste d'un collaborateur durant son absence au titre de la maternité ou de l'adoption est présumée équivalente à celle démontrée avant son départ.

Selon les dispositions légales, une collaboratrice de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle, hormis les augmentations liées à un changement de poste et/ou une promotion.

Les salaires individuels à LBPAI pouvant être réévalués une fois par an, selon un calendrier précis lors de la campagne salariale, ces dispositions s'appliquent à toute collaboratrice en congé maternité légal ou d'adoption à la date de cette révision.

Par conséquent, au 1er avril de l'année N+1, est revue la situation des collaboratrices dont le congé maternité ou adoption a pris fin entre le 1er avril N et le 31 mars N+1.

Afin d'apprécier l'efficacité de ces actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs suivants:

- Nombre de collaboratrices dont le congé maternité ou adoption a pris fin, bénéficiaires de la mesure de revalorisation salariale par application de l'accord

- Nombre de collaboratrices dont le congé maternité ou adoption a pris fin, bénéficiaires d'une mesure de revalorisation salariale sur proposition managériale
- Taux de collaboratrices de retour de congé maternité/adoption augmentées sur la période de référence

1.1.4 ACTION EN FAVEUR DE L'ARTICULATION VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE

LBPAI confirme son engagement en faveur de l'articulation vie privée/vie professionnelle (cf. article 2.1).

1.2 DIVERSITE

En cohérence avec les valeurs citoyennes portées par le groupe, LBPAI considère comme étant de sa responsabilité de promouvoir la diversité des parcours et l'égalité des chances. Aussi, dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'entreprise s'engage également à prendre des mesures en faveur de la mixité des âges et de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle s'engage également à lutter contre les stéréotypes et à garantir la non-discrimination.

1.2.1 GENERATIONS

Consciente que la diversité des profils constitue un atout pour l'entreprise, LBPAI poursuivra ses recrutements sur toutes les tranches d'âge garantissant ainsi la mixité des expériences, des parcours et l'enrichissement mutuel.

LBPAI encourage l'activité des seniors en étant attentive aux adaptations nécessaires à leur maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions. Ainsi notamment l'accès au télétravail est élargi pour les collaborateurs de plus de 55 ans. De même, l'entreprise accompagne avec bienveillance les collaborateurs qui souhaitent, à titre individuel et au regard de leur parcours de carrière, bénéficier des dispositions légales de préretraite proposée par la CARSAT. Si les collaborateurs sont éligibles au dispositif légalement en vigueur, l'entreprise mettra en œuvre tout ce qui sera de son ressort pour accéder à la quotité de temps partiel souhaité et à l'organisation sollicitée.

Par ailleurs, dans l'optique d'un meilleur accompagnement de la fin de carrière, LBPAI s'engage à faire intervenir la CARSAT dans ses locaux pour une réunion de présentation de ses services auprès des collaborateurs de plus de 55 ans, en vue de les informer sur leurs futurs droits et démarches. De plus, tout collaborateur qui s'engagera dans un dispositif de préretraite ou de projet de retraite bénéficiera d'une formation de préparation à la retraite animée par l'organisme de branche B2V et financée par l'entreprise.

1.2.2 HANDICAP

En cohérence avec ses valeurs et sa politique de diversité, LBPAI est attentive à garantir l'accueil des collaborateurs en situation de handicap sans discrimination. L'insertion professionnelle des collaborateurs recrutés en situation de handicap se fait exactement selon les mêmes modalités que pour tout autre collaborateur. Si des aménagements ou acquisitions de matériel spécifique doivent être effectués, les

dispositions sont prises en ce sens, en lien avec les organismes et interlocuteurs compétents, pour garantir le succès de l'intégration dans le poste et le collectif de travail.

Pour permettre un accompagnement au plus proche des besoins spécifiques éventuels, en plus des entretiens habituels, un entretien avec un collaborateur des ressources humaines sera proposé chaque année par l'entreprise à chaque collaborateur en situation de handicap. Cet entretien aura pour objectif d'étudier l'adaptabilité au poste de travail et d'identifier les éventuels aménagements du poste de travail nécessaires en raison du handicap.

Par ailleurs, consciente des difficultés rencontrées par les collaborateurs en situation de handicap, LBPAI s'engage à octroyer à chacun d'eux trois demi-journées d'absence rémunérée par année civile pour leur permettre d'effectuer les examens médicaux liés à leur situation de handicap, sous réserve de la production d'un justificatif.

LBPAI est attentive aux adaptations nécessaires à leur maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions. Ainsi conformément à l'accord télétravail en vigueur, l'accès au télétravail est élargi pour les collaborateurs en situation de handicap.

La reconnaissance du statut de salarié handicapé au cours du parcours professionnel dans l'entreprise est également une étape importante et délicate pour tout un chacun. Ainsi, l'entreprise s'engage à faciliter la démarche des collaborateurs souhaitant l'effectuer. Le service des Ressources Humaines sera à l'écoute des besoins de chacun en toute confidentialité. A cette fin, les collaborateurs bénéficieront d'une demi-journée d'absence rémunérée pour effectuer les démarches liées à la reconnaissance ou au renouvellement de la reconnaissance de leur statut de salarié handicapé, sous réserve de la production d'un justificatif.

Enfin, l'intégration et le maintien des salariés handicapés au sein de l'entreprise impliquent que l'ensemble des collaborateurs, collègues et managers, soient sensibilisés au sujet du handicap. L'entreprise s'engage à relayer en synergie avec le groupe les communications dédiées et actions de sensibilisation.

PARTIE 2. LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

L'enjeu du bien-être au travail des collaborateurs est devenu majeur. Réussir à structurer une équipe, à fidéliser des collaborateurs ou à les retenir : trois éléments qui passent en grande partie par le bien être des collaborateurs.

Du côté des collaborateurs, le bien-être au travail est un facteur clé d'engagement sur le long terme. Il permet de développer la créativité, la productivité et la loyauté. Enfin, il permet aux collaborateurs de gagner en motivation et en épanouissement dans leur environnement de travail.

2.1 ACTION EN FAVEUR DE L'ARTICULATION VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE

Le collaborateur doit pouvoir à la fois se réaliser dans son travail par sa contribution à la performance, et concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

LBPAI souhaite favoriser de bonnes conditions de travail des salariés notamment pour prendre en compte, dans le respect des besoins de l'entreprise, les projets et/ou responsabilités familiales des collaborateurs au cours de leur carrière.

2.1.1 ABSENCES ET ACOMPAGNEMENT LIES A LA PARENTALITE

⇒ **Congés liés à la parentalité**

Les différents congés liés à la parentalité sont les suivants et sont explicités sur l'intranet :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé parental d'éducation ;
- congé d'adoption.

⇒ **Accompagnement des absences liées à la parentalité**

Dans le but d'accompagner les collaborateurs absents pour congé maternité, congé d'adoption, et/ou congé parental d'éducation à temps plein d'une durée de 6 mois et plus, il est rappelé l'organisation systématique d'un entretien formalisé avec le responsable hiérarchique.

Avant le départ en congé le collaborateur bénéficiera d'un entretien spécifique afin d'évoquer notamment l'organisation de son départ (date potentielle de départ, organisation de l'éventuel remplacement, passation de consignes, ...) ainsi que recueillir ses souhaits quant à son retour dans l'entreprise (date potentielle de retour, poursuite en congé parental, ...).

Au retour du congé dans le cadre de sa reprise d'activité, il sera également tenu un entretien de retour afin de présenter les événements importants ayant eu lieu pendant son absence et d'identifier les éventuels besoins en formation.

Pour que la reprise du travail se déroule dans les meilleures conditions possibles, un échange entre le manager et le collaborateur permettra d'identifier les actions à réaliser à son retour, en tenant compte du poste occupé, notamment pour les personnes en contact avec la clientèle.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un compte-rendu écrit élaboré par le responsable hiérarchique et partagé avec le collaborateur.

Il est rappelé par ailleurs que, conformément aux dispositions légales en vigueur, le collaborateur retrouvera à son retour dans l'entreprise son précédent emploi ou un emploi similaire.

Pour maintenir le lien avec LBPAI durant l'absence, les managers veilleront, pour les collaborateurs qui en auront exprimé le souhait, à leur relayer les informations et communications liées à leur activité professionnelle.

LBPAI continuera en outre à leur adresser les communications générales de l'entreprise, notamment les publications internes.

Afin d'apprécier l'application de ce principe, l'entreprise retient les indicateurs suivants :

- *Taux de réalisation des entretiens de départ lié à la parentalité*
- *Taux de réalisation des entretiens de retour lié à la parentalité*

2.1.2 ABSENCES ET CONGES ACCORDES EN LIEN AVEC LA SANTE D'UN ENFANT OU D'UN PROCHE

L'entreprise rappelle les différents types de congés applicables. Ces derniers sont explicités sur l'intranet :

- Congés proche aidant ;
- Congé solidarité familiale ;
- Congé présence parentale ;
- Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié ;
- Congé pour enfant malade.

Par ailleurs les signataires s'entendent sur la possibilité pour chaque collaborateur de faire un don de jours de repos aux collaborateurs suivants, conformément à la législation en vigueur :

- ⇒ salarié bénéficiaire qui doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins ;
- ⇒ salarié qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition que cette personne soit :
 - son conjoint ;
 - son concubin ;
 - son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - un ascendant ;
 - un descendant ;
 - un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
 - un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
 - un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce dispositif vient s'ajouter au dispositif existant de congés légaux de proche aidant, de présence parentale, ou de solidarité familiale.

Ainsi, un collaborateur peut, en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue concerné.

La rémunération du collaborateur bénéficiaire du don sera maintenue pendant sa période d'absence, qui sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits, et il conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

Conformément aux dispositions légales (C. trav., art. L. 1225-65-1), tous les jours de repos peuvent être cédés. Il peut s'agir :

- de jours de congés payés (au-delà du 24^{ème} jour) ;
- de jour de RTT/JRA ;
- de jours de récupération ;
- de jours stockés sur le CET.

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

2.1.3 PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE DANS L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET DES REUNIONS

Afin de veiller à la prise en compte des contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, il est prévu que la planification des réunions sera privilégiée pendant le temps de travail habituel évitant les horaires matinaux, tardifs, ou au moment du déjeuner.

A titre purement indicatif et selon les horaires habituels, les réunions devront être planifiées entre 9h00 et 12h00 et entre 14h00 et 18h00.

En tout état de cause, et sauf circonstances exceptionnelles, elles devront être programmées dans des délais de prévenance raisonnables.

Parmi les initiatives pour faciliter le bien-être au travail des collaborateurs et afin contrer la pratique qui consiste à effectuer des réunions pour 1h00 ou 2h00 sans pause, les parties signataires souhaitent que soient fixées des réunions de 50 minutes ou d'1 h 50 pour permettre aux salariés de faire une pause entre deux rendez-vous.

Par ailleurs, l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements sera favorisée, tels que la conférence téléphonique ou la visioconférence. Lorsque le déplacement se révélera nécessaire, il sera évité dans la mesure du possible de l'effectuer le dimanche soir.

Dans le nouveau contexte de management à distance et de recours au télétravail, l'entreprise met à disposition et forme les collaborateurs aux nouveaux outils collaboratifs à distance afin de prendre en considération les nouveaux modes de travail et de garantir une bonne articulation vie privée/ vie professionnelle.

2.1.4 AUTRE ABSENCE

Le Code du travail ne prévoit pas l'attribution de jours de congé pour un déménagement pour autant, LBPAI souhaite mettre en place un congé exceptionnel de déménagement.

Ainsi, les collaborateurs ayant au minimum 6 mois d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé exceptionnel d'une journée rémunérée pour déménagement en cas d'achat ou de location.

Ce droit sera accordé une fois tous les 2 ans sur présentation de justificatif.

2.1.5 DECONNEXION

La pandémie a permis de comprendre et d'assimiler le fait que la transition numérique doit s'accélérer. Aujourd'hui, de nombreux outils existent, et les plateformes de collaboration sécurisées permettent d'assurer la continuité de son exercice au sein d'un écosystème de confiance et ce, même à distance.

La maîtrise des outils numériques devient donc un incontournable du travail hybride et l'efficacité individuelle et collective passe par une utilisation optimisée des différents outils proposés et nécessaires à l'exercice de l'ensemble des activités.

Au regard de cette utilisation accrue, les parties signataires réaffirment et insistent sur le droit à la déconnexion de chaque collaborateur, d'autant plus dans un contexte d'élargissement du télétravail.

Ainsi, LBPAI rappelle les engagements sur le principe de déconnexion des outils numériques professionnels et les recommandations visant à ne pas contacter ses collègues en dehors du temps de travail habituel.

Il est rappelé que les collaborateurs disposent d'un droit à la déconnexion qui vise à préserver leur vie privée et à favoriser la meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Ainsi, les collaborateurs ne sont pas tenus de répondre à toutes sollicitations par mail, sms, téléphone et autres outils numériques professionnels, qui interviendraient en dehors de ses heures habituelles de travail et veillent à ne pas solliciter leurs équipes ou leurs collègues sur ces mêmes créneaux.

Afin de favoriser le respect de la vie personnelle, les collaborateurs éviteront d'utiliser la messagerie et le téléphone mis à disposition pour l'exercice de l'activité professionnelle le week-end.

Les collaborateurs veilleront également à une utilisation adaptée et raisonnable de ces moyens de communication le matin avant 8 heures et en fin de journée après 20 heures.

LBPAI entend maintenir le message d'alerte adressé depuis le déploiement des nouveaux outils de travail, à chaque collaborateur qui souhaite envoyer un mail avant 7h00, après 19h00 et le week-end.

Ces principes ne s'appliquent pas aux situations d'urgence qui concernent notamment la santé, la sécurité des personnes et des biens ou la nécessaire continuité d'activité de l'entreprise.

Aussi, afin d'informer de la manière la plus large possible sur les bénéfices liés à un usage raisonné des outils numériques, LBPAI a pour objectif de mener une réflexion sur les nouveaux usages des outils numériques et de poursuivre la démarche de sensibilisation des collaborateurs sur l'utilisation de la messagerie électronique, des outils informatiques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle des collaborateurs.

Il revient à chacun de prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques doit respecter ses collègues dans leurs usages. La gestion de la connexion et de la déconnexion de ses outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité et les nécessités de service.

2.2 ENCOURAGER LES MOMENTS DE PARTAGE

Le bien-être au travail résulte de plusieurs facteurs et l'entreprise a un rôle à jouer pour le favoriser et l'entretenir.

LBPAL souhaite confirmer son rôle de créateur de lien social par des actions facilitant les moments de partage entre collègues pour une meilleure cohésion. *Ex : favoriser une pause déjeuner entre les collaborateurs, challenges, foulées de l'assurances, etc...*

Par ailleurs, LBPAL encourage les moments de partage en dehors du cadre habituel de travail avec des journées de team building, la mise en place des groupes d'échanges sur différents thèmes etc...

Par ces actions régulières, les parties signataires souhaitent favoriser le bien vivre ensemble par le biais de moments de partage, qui impactera positivement le bien-être des collaborateurs et leur motivation à travailler ensemble.

2.3 AGIR SUR LA SANTE DES COLLABORATEURS

2.3.1 VALORISATION DE LA PRATIQUE SPORTIVE ET MOMENTS DE BIEN-ETRE

Soucieux du bien-être et du développement personnel et professionnel des collaborateurs, LBPAL souhaite promouvoir l'activité physique et le bien-être.

Cet engagement répond à la fois aux objectifs de performance, d'innovation et de qualité managériale.

⇒ Favoriser la pratique sportive

Les parties signataires souhaitent valoriser la pratique sportive individuelle et collective afin de lutter contre la sédentarité, favoriser le bien-être et développer, lorsque la pratique sportive est collective, la cohésion d'équipe.

Dans ce sens, LBPAL souhaite lancer un partenariat avec l'application Gymlib. Celle-ci donne l'accès à des salles de sport ainsi qu'à des activités sportives et bien-être pour tous les profils et en tous lieux, y compris à domicile.

La solution propose des activités variées (Fitness, yoga, natation, cycling, boxe, crossfit, taekwondo, escalade, foot en salle, golf, aquabike, basket, sophrologie, massage, cryothérapie, etc...) et les collaborateurs peuvent également accéder à « Gymlib Home » afin de bénéficier d'activités sport et bien-être à domicile (applications sportives et bien-être premium, coachings live et ateliers thématiques).

Gymlib ouvre enfin la possibilité d'effectuer des challenges en équipe : une offre sport et bien-être visant développer la cohésion des équipes.

⇒ Moments de bien-être physique au travail

Dans le cadre de la mise en œuvre de la qualité de vie au travail et d'enjeu fort du bien-être au travail, LBPAL souhaite renouveler la possibilité pour les collaborateurs de bénéficier de moments de bien-être sur le lieu de travail (*ex : massage bien-être ; cours de Yoga*).

⇒ **Accès simplifié à des modes de restauration variés**

Dans ces réflexions en faveur du bien-être au sens large des collaborateurs, l'entreprise a pris l'initiative de proposer des services alimentaires.

A titre d'exemple, LBPAI :

- propose des solutions de restauration "locale".
- offre la possibilité aux collaborateurs qui le désirent de se faire livrer sur les sites d'Issy les Moulineaux et La Chapelle sur Erdre, chaque semaine, fruits et légumes au travail, grâce à Potager city. LBPAI recherche une équivalence pour le site de Poitiers.

En plus de favoriser une alimentation saine dans la sphère privée, cette possibilité offerte par l'entreprise œuvre en faveur de l'équilibre vie privée, vie professionnelle.

PARTIE 3. REAFFIRMER NOS VALEURS D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

3.1 FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

En cohérence avec l'engagement citoyen de LBPAI et afin de promouvoir des modalités de transport plus écologiques auprès des collaborateurs, les parties décident de mettre en place, pour l'année 2022, le dispositif du Forfait mobilités durables.

Ainsi, LBPAI s'engage à prendre en charge une partie des frais de trajets des collaborateurs qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants, en application de l'article L.3261-3-1 du code du travail :

- Le vélo, avec ou sans assistance électrique personnel ;
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- Les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- Les autres services de mobilité partagée (engins de déplacement personnel en location ou libre-service équipés d'un moteur ou d'une assistance non-thermique, véhicules en autopartage...).

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation de 200 € par an et par collaborateur éligible présent durant l'intégralité de l'année 2022 (du 1er janvier au 31 décembre). Les collaborateurs arrivant ou sortant en cours d'année bénéficient de ce dispositif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Le Forfait mobilités durables fera l'objet d'un versement unique sur la paie du mois de décembre 2022 et figurera sur le bulletin de paie.

Cette allocation forfaitaire est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Il est précisé que le versement du Forfait mobilités durables est conditionné à la production par le collaborateur d'une attestation sur l'honneur qui l'engage ou d'un justificatif de paiement d'utilisation d'un ou des moyens de transport énumérés plus haut.

Le versement du Forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge à hauteur de 50 % de l'abonnement à un service de transports en commun, dans la limite d'un montant global annuel de 600 €.

Toujours dans le sens de la mobilité durable, et dans un souci de prise en compte du besoin des collaborateurs, l'entreprise souhaite se lancer dans une politique d'encouragement au covoiturage.

Elle s'engage à étudier les différentes possibilités ou actions possibles en faveur de la mobilité durable et notamment l'utilisation d'une plateforme interentreprise.

3.2 ACTION DIRECTE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement occupe une place centrale et est pleinement intégrée dans les projets stratégiques du groupe et de l'entreprise.

LBPAI souhaite réaffirmer, par le biais de cet accord, sa volonté d'œuvrer en faveur d'actions directes de protection de l'environnement. Cette démarche s'inscrit en cohérence avec celle du Groupe, devenu également entreprise à mission en juin dernier.

A titre d'exemple, LBPAI fait appel à des solutions permettant de maîtriser son impact environnemental en termes d'énergie et fluides, d'entretien des locaux, de recyclage (*ex : reforest'action, recygo, recyclage de masques chirurgicaux, luminaires LEDS, régulation des chauffages et climatisation...*).

Aussi, les parties signataires entendent étudier des solutions visant à mettre en place des bornes électriques de recharge pour les vélos électriques ainsi que pour les voitures électriques.

PARTIE 4. DEVELOPPER LE « TRAVAILLER ENSEMBLE » ET DYNAMISER L'EXPRESSION COLLECTIVE

4.1 REPENSER NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

La crise sanitaire a accéléré la réflexion sur l'organisation de travail et les espaces dédiés.

Conscientes de l'impact entraîné par l'élargissement du télétravail sur les méthodes et modes de travail, les parties signataires décident d'ouvrir des réflexions sur de nouvelles formes d'organisation.

4.1.1 LES REFLEXIONS SUR LE TRAVAIL HYBRIDE

Le travail hybride conjugue journées en télétravail et journées en présentiel. Pratiqué depuis longtemps, la crise a normalisé son usage. Les habitudes de travail à distance se sont donc imposées dans un contexte de crise sanitaire.

Pour que l'entreprise puisse fonctionner à distance sur le long terme, de réelles transformations de l'organisation du travail doivent être étudiées :

- Penser une nouvelle organisation du travail, qui ne saurait se résumer en une transposition de l'organisation mise en place au bureau, chez soi ;
- Identifier les enjeux liés aux rencontres et à la coopération, qui vont au-delà de celui d'être tous présents sur site en même temps ;
- Favoriser l'équilibre entre moments individuels et collectifs, dans un cadre coconstruit avec chaque collectif de travail.

La réussite de la mise en place d'un télétravail généralisé résultera de cette transformation organisationnelle et de changements managériaux. C'est l'amélioration des modalités de travail collaboratif en présentiel qui permettra d'assurer l'efficacité du travail à distance.

Il est également nécessaire d'étudier la question du réaménagement des espaces de travail selon les objectifs suivants :

- Repenser l'aménagement des sites de l'entreprise afin de répondre dans la mesure du possible aux attentes personnelles ; mais également de favoriser les activités collectives, les rencontres, les échanges.
- Faire des bureaux sur site un levier de renforcement de l'attractivité. Relancer la vie sur les sites, en travaillant au confort et à l'animation collective tout en préservant la sécurité.
- Gagner en flexibilité géographique sur site au regard des évolutions rapides et constantes grâce à du mobilier amovible.
- Reconsidérer la distribution des espaces entre espaces individuels et collectifs.

La présence au bureau va favoriser la professionnalisation en ce qu'elle offre la proximité avec le réel des situations de travail et un accès à des ressources pédagogiques diversifiées individuelles et collectives pour progresser : interactions avec des tiers, échanges d'idées et partage avec des pairs ou avec son manager, travail en binôme ou en équipes. Ces actions amplifient le sentiment de sécurité psychologique et la confiance nécessaire à tout acte d'apprentissage.

Le bureau permet également de faire circuler les idées et informations. En effet, des études montrent que beaucoup de salariés souhaitent se rendre au bureau car ils y voient un lieu d'ancrage avec des habitudes. Ils souhaitent du partage et des échanges d'information dans l'entreprise pour donner du sens à leur travail et être associés aux évolutions. Ils souhaitent travailler à domicile pour certaines tâches et se rendent au bureau

pour penser collectivement ou transmettre aux autres. Le travail en présentiel est un espace dans lequel on participe à l'intelligence collective.

Enfin, la présence sur un même lieu de travail favorise l'innovation, la coproduction et la co-construction. La possibilité de mettre en œuvre des expérimentations réelles offre le moyen de tester de nouvelles approches, de nouveaux modes de fonctionnement ou d'instaurer de nouveaux process.

4.1.2 LE DEVELOPPEMENT DES ESPACES COLLABORATIFS

LBPAL a mis en place différents espaces à disposition des collaborateurs visant à développer le travail collaboratif. Ces lieux, dédiés au travail en équipe, sont conçus pour favoriser la créativité, renforcer les relations entre collègues et retrouver la convivialité perdue au fil des confinements. En complète adéquation avec l'esprit d'innovation du plan stratégique, ces espaces portent trois valeurs essentielles pour l'entreprise : la citoyenneté, la modernité et la proximité.

Les parties signataires confirment leur volonté de s'inscrire dans cette démarche et s'engagent à poursuivre les réflexions et le déploiement des espaces collaboratifs afin de proposer des espaces ludiques qui encouragent l'interactivité, la créativité et l'expression de l'intelligence collective.

4.2 L'EXPRESSION COLLECTIVE COMME SOURCE D'INNOVATION

Les collaborateurs doivent être placés au cœur des réflexions stratégiques de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires s'engagent à mettre en place des actions de « design thinking » à tous les niveaux de l'entreprise.

Cette notion relève du design collaboratif, pratique du design qui a pour finalité d'impliquer les collaborateurs dans un processus de co-créativité.

4.2.1 LA PAROLE DES COLLABORATEURS AU CŒUR DE LA STRATEGIE

Le préalable à la mise en place de méthodes de création collective est de développer l'écoute des collaborateurs.

Afin de donner la possibilité à chaque collaborateur d'exposer son point de vue sur les conditions d'exercice de son activité professionnelle, LBPAL va mettre en place une plateforme de sondage permettant la co-construction et le suivi régulier de l'état d'esprit des équipes : « Octomine ».

Cette plateforme permettra de poursuivre deux objectifs :

- Donner la parole aux collaborateurs afin d'identifier ce qui est important pour eux et de les impliquer directement dans les projets de transformation de l'entreprise ;
- Mettre en place de façon plus globale une stratégie « expérience collaborateur » afin de renforcer la loyauté et l'engagement.

La qualité de cette expérience collaborateur se joue dans la capacité du management à écouter, comprendre, et répondre aux besoins du collaborateur.

La plateforme « Octomine » permettra donc d'identifier les chantiers prioritaires grâce au déploiement d'enquêtes de type baromètre, de prendre le pouls des collaborateurs en continu afin d'améliorer la QVT mais également d'identifier les leviers de l'engagement collaborateur pour agir afin de préserver la motivation des équipes.

Cette plateforme servira enfin à mesurer de façon régulière le eNPS, ou « *employee Net Promoter Score* » dans le cadre de la politique plus globale d'expérience client mise en place par l'entreprise.

4.2.2 LA CREATIVITE COLLECTIVE

Au-delà du développement de l'écoute des collaborateurs et dans la continuité du plan stratégique à horizon 2030 « Ensemble, transformons l'avenir », LBPAI s'engage également à poursuivre les travaux permettant de promouvoir la créativité collective.

A ce titre, des Ateliers&co sur différentes thématiques sont prévus dans le cadre du plan stratégique, l'objectif étant de construire ensemble la Banque Postale Assurances de demain.

4.3 INTEGRATION ET PARCOURS PROFESSIONNEL : LEVIER DE FIDELISATION

4.3.1 INTEGRATION

L'intégration d'un collaborateur relève de la responsabilité collective. Tous les acteurs concernés doivent être mobilisés et sensibilisés, et notamment son manager, son équipe, l'équipe RH, l'équipe IT.

L'accompagnement du collaborateur dès son arrivée est un élément essentiel dans la mesure où il permet de le fidéliser. L'intégration représente des enjeux importants car elle va permettre au nouvel embauché de trouver sa place dans l'entreprise et de se familiariser avec le nouvel environnement.

La stratégie d'accueil et d'intégration peut donc avoir une incidence importante sur l'avenir de la collaboration entre l'entreprise et le nouveau collaborateur. Il est dès lors pertinent de mieux structurer et formaliser les parcours d'intégration des collaborateurs afin d'améliorer l'accueil pour les nouveaux arrivants, tout en tenant compte des contraintes opérationnelles de la filiale et des spécificités de chaque fonction.

Dans ce sens, et afin d'aider chaque acteur dans le parcours d'intégration des collaborateurs, LBPAI va créer et diffuser un guide d'intégration reprenant les grandes étapes nécessaires à sa réussite. L'objectif de ce guide est de faciliter l'intégration des nouveaux, afin de développer la transversalité, le partage de connaissances et de créer des conditions favorables dans une logique de fidélisation.

Ce guide reprendra les éléments ci-dessous :

- **L'accompagnement managérial**

Le manager est garant de l'intégration du nouveau collaborateur au sein de l'entreprise et de l'équipe. Il doit à ce titre, organiser un parcours d'accueil individualisé et adapté au poste.

L'accompagnement du manager doit permettre au collaborateur d'appréhender à la fois le nouvel environnement, la culture d'entreprise et les spécificités liées au métier.

Le manager est chargé d'expliquer précisément les méthodes de travail, les process de l'entreprise et l'utilisation des outils de travail. En complément, un tuteur peut être identifié afin d'être en appui et de favoriser l'apprentissage sur le poste.

Pendant cette période, le manager doit aussi veiller à ce que les équipes participent, chacune en fonction de son activité, à cette intégration.

LBPAI réaffirme l'importance des rituels d'intégration et proposera aux managers de mettre en place des matinées d'accueil, petits déjeuners ou déjeuners d'intégration, avec l'objectif de faciliter les échanges informels, mais aussi des rituels plus formels d'intégration dans le collectif.

- **Transmission d'information et communication**

Chaque nouvel arrivant reçoit un certain nombre de documents essentiels à la bonne compréhension de l'entreprise, notamment un livret d'accueil permettant de présenter l'organisation du pôle assurance, ses activités, les principaux interlocuteurs ainsi que diverses informations pratiques.

Des actions de communication sont également menées pour informer de l'arrivée des nouveaux embauchés : organigramme, trombinoscope, visite du site et présentation auprès des services.

Par ailleurs, un accès à l'intranet est créé dès l'arrivée du nouveau collaborateur afin qu'il dispose de toutes les informations principales et des actualités nécessaires à la connaissance de l'entreprise et qu'il puisse se familiariser avec l'environnement.

- **Accompagnement RH**

Dès son arrivée, l'équipe RH organise un temps d'échange en lien avec l'intégration et présente le fonctionnement de l'entreprise sur tous ses aspects ressources humaines.

L'équipe RH accompagne le nouvel arrivant tout au long du processus d'intégration. Elle organise un entretien de suivi d'intégration après 6 à 9 mois de présence. L'objectif est d'effectuer un retour sur l'intégration, la connaissance de l'environnement, la maîtrise du poste, dans le but de poursuivre la relation de proximité avec le référent RH.

Enfin, dans un but d'amélioration continue, LBPAI instaurera des sondages réguliers afin de mesurer la satisfaction des collaborateurs dans leur intégration.

- **Parcours de formation**

Pour les conseillers recrutés au Centre de Relation Client, un parcours d'intégration/formation spécifique est institué, au regard de la maîtrise assurantielle nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce parcours collectif et progressif déployé en interne permet notamment d'aborder l'écosystème du groupe La Poste/LBP, les fondamentaux de l'assurance, les règles de déontologie, les gammes de produits, les outils et la relation client à distance. Ce parcours alterne des phases de formation, d'échanges et de double écoute auprès des conseillers en poste.

Pour les nouveaux arrivants sur les autres fonctions, les parcours sont individualisés en lien avec le manager, avec néanmoins une formation collective proposée en intra sur les fondamentaux de l'assurance. Cette formation permet, quelle que soit la fonction et particulièrement sur les fonctions support, d'appréhender le nouvel environnement de son secteur d'activité selon le parcours antérieur. Cette formation permet la transversalité par des échanges entre nouveaux arrivants de différentes fonctions et directions. Selon les fonctions exercées, des actions en lien avec le groupe peuvent être activées, notamment une immersion en bureau de Poste ou la participation à un séminaire d'intégration groupe.

4.3.2 PARCOURS PROFESSIONNELS

LBPAI souhaite développer les parcours professionnels en interne et au niveau du groupe et les rendre plus visible pour les collaborateurs.

La création du nouvel intranet permet de communiquer avec les collaborateurs de façon plus fluide sur les mobilités internes et groupe et donne la possibilité de disposer d'un accès facilité à ces dernières.

À la suite des entretiens annuels et professionnels, le référent RH accompagne les collaborateurs dans leur projet professionnel. L'objectif de cet accompagnement est d'évoquer le projet de mobilité interne/groupe ou projet externe et de mettre en place les actions adaptées.

En cas de souhait de mobilité groupe, LBPAI se coordonne avec les interlocuteurs dédiés à la mobilité au sein du groupe.

PARTIE 5. DISPOSITIONS GENERALES

5.1 CHAMP D'APPLICATION

L'accord s'applique à chaque collaborateur présent dans la filiale.

5.2 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

L'accord entre en vigueur, à compter du lendemain de son dépôt, pour une durée déterminée et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2023.

5.3 REVISION

Les organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision sont précisées à l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

L'organisation syndicale à l'initiative de cette procédure doit notifier sa demande à toutes les parties signataires, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord portant sur les points sujets à révision ou adjonction.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non du présent texte, seront invitées à participer aux négociations engagées en vue de sa révision qui devront se dérouler dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

5.4 NOTIFICATION

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans L'entreprise.

5.5 PUBLICITE

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de L'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Fait à Issy les Moulineaux, en 5 exemplaires dont un remis à chacun des signataires le jour de la signature, le 04 mai 2022.

Pour La Banque Postale IARD,
XXXXXXXXXXXX

Pour la CFDT,
XX XXXXXXXXX

Pour la CFTC,
XXXXXXXXXXXX