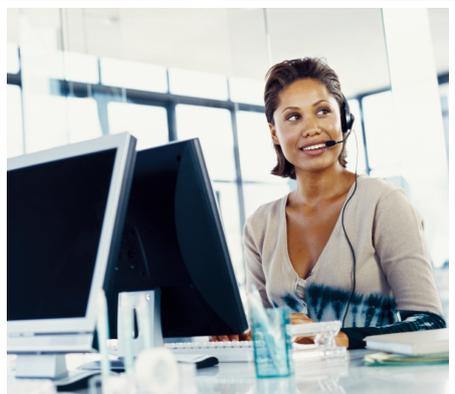




**Accord portant sur la diversité,  
l'égalité professionnelle  
et l'emploi des seniors  
à La Banque Postale**



LA BANQUE



POSTALE

La Banque Postale. Bien plus qu'une banque.

# Accord portant sur la diversité, l'égalité professionnelle et l'emploi des seniors à La Banque Postale

ENTRE :

**La Banque Postale**, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 2 342 454 090 Euros dont le siège social est situé au 115, rue de Sèvres 75275 Paris Cedex 06, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 421 100 645,

Représentée par **Monsieur Patrick Werner**, en qualité de Président du Directoire,

ET :

## Les organisations syndicales

### ■ CFDT

Représentée par Monsieur **Laurent Le Boterve**, en qualité de délégué syndical.

### ■ CGT

Représentée par Monsieur **Claude Bousard**, en qualité de délégué syndical.

### ■ FO

Représentée par Monsieur **Gérard Sintès**, dûment mandaté.

### ■ SNB-CFE-CGC

Représenté par Monsieur **Michel Josserand**, dûment mandaté.

Forte de ses valeurs, La Banque Postale s'appuie sur les compétences et la diversité de ses acteurs pour créer avec eux une relation durable, au service du développement de la Banque.

Au sein de la multiplicité de ses métiers et parcours de carrière, cette diversité est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle constitue une véritable richesse et un atout majeur dans une entreprise proche de ses clients, facilitant l'accès de tous à ses produits et services, comme à ses métiers, conformément à sa vocation et à son identité.

Par le présent accord, les parties entendent confirmer et renforcer leur engagement en faveur de la diversité et garantir à chacun, à tous les stades de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances, quels que soient l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, syndicales, l'appartenance à une religion.

Le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doivent ainsi être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit acceptée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

Dans cet esprit, le présent accord entend appréhender la notion de diversité dans son sens le plus large. Il s'inscrit notamment dans la continuité des dispositions de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu le 16 juillet 2007, de l'accord du 29 janvier 2008 portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap à La Banque Postale et de l'accord portant sur le droit syndical. Dans le sens des impulsions données par le législateur, les parties souhaitent y intégrer des dispositions spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et définir un dispositif favorable à l'emploi des salariés âgés.



# 1. La diffusion et la mise en oeuvre de la culture de la Diversité au sein de La Banque Postale

La culture de la diversité, appréciée dans son sens le plus large, doit être diffusée au sein de La Banque Postale dans toutes les composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination, directe ou indirecte, consciente ou inconsciente.

La mise en oeuvre de l'égalité de traitement et de la non discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, voire combattus, en introduisant autant que de besoin des adaptations dans les process appliqués.

La Banque Postale et les organisations syndicales réaffirment toute la richesse sociale ainsi que l'intérêt économique que porte cette diversité pour la Banque.

Au regard des valeurs qu'elle incarne et de ses responsabilités sociétales, La Banque Postale réaffirme ainsi son engagement citoyen et sa détermination dans une démarche globale et responsable.

## 1.1 La mobilisation de tous les acteurs de La Banque

### 1.1.1 La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs

La promotion de la culture de la diversité dans l'entreprise implique une mobilisation permanente de tous les acteurs de La Banque Postale.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines, la Mission Diversité, Handicap, Egalité des chances poursuivra et renforcera ses actions auprès de l'ensemble des collaborateurs de la banque, en recourant à l'ensemble des canaux à même de favoriser la diffusion de cette culture (communication intranet, internet, interventions auprès des collaborateurs, formations des acteurs en charge du recrutement, partenariats, etc.).

Au-delà de ces actions permanentes et qui doivent s'inscrire dans la durée, une journée spécifique dédiée aux thèmes de la diversité sera organisée pour mobiliser tout particulièrement l'ensemble des salariés de la banque et accentuer ainsi l'appropriation de cette culture par chacun.

### **1.1.2 La Diversité dans les recrutements et la gestion des carrières**

La diversité dans les recrutements et la gestion des carrières constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances de La Banque Postale.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi au sein de la Banque, les critères retenus pour le recrutement des salariés sont strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé.

De même, l'évaluation et l'appréciation effectuées annuellement dans le cadre de l'entretien de performance et de développement ne doivent laisser aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, mais s'appuyer sur une évaluation objective des compétences et performances des collaborateurs. Les outils et procédures destinés à accompagner l'évolution des carrières des collaborateurs sont conçus ou examinés au regard des principes d'égalité des chances et de non discrimination. La Banque Postale entreprendra ainsi un examen de l'ensemble de ses procédures de gestion et de développement des ressources humaines, afin de s'assurer en permanence de leur conformité à ces principes.

Pour promouvoir le respect de la diversité à l'occasion du recrutement puis, tout au long de la carrière des salariés dans l'entreprise, La Banque Postale adoptera et diffusera auprès de l'ensemble des acteurs concernés une charte du recrutement et de la gestion des carrières. La recherche de candidatures aux profils diversifiés est pratiquée, tant en interne, qu'auprès des prestataires de recrutement externes.

### **1.1.3 Information et formation du management**

Au sein de La Banque Postale, les managers jouent, avec le support de la Direction des Ressources Humaines, un rôle clé en matière de recrutement, d'évaluation et d'évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

Les managers seront par conséquent formés, via les cursus de formation qui leur sont réservés, à la gestion de la diversité dans tous les actes de management des ressources humaines, ainsi qu'à la prévention de toute forme de discrimination.

## 1.2 Dispositif d'information et de recours

La Banque Postale met en place un dispositif d'information et de recours permettant à chaque salarié de saisir le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise de toute question ou situation liée à une éventuelle discrimination.

Le Directeur des Ressources Humaines fait instruire les questions ou recours qui lui sont adressés, de sorte qu'une réponse puisse être apportée et, le cas échéant, que les mesures appropriées puissent être prises.

Dans le cadre d'une telle démarche, les salariés qui le souhaitent peuvent se faire accompagner d'un représentant du personnel de leur choix.

En cas de recours lié à une situation individuelle, la demande est exprimée par écrit (courrier ou mail accompagné des éléments explicatifs nécessaires). Sauf circonstances particulières, les recours ainsi engagés font l'objet d'une réponse écrite, dans un délai maximum de trois mois.

## 2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le prolongement des dispositions du chapitre 1 et au delà des mesures et actions déjà entreprises à travers les accords conclus au sein de La Banque Postale depuis sa création, les parties souhaitent confirmer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de garantir le principe d'égalité de traitement et faire en sorte que la maternité et la parentalité ne puissent affecter la rémunération et le déroulement des carrières dans l'entreprise.

### 2.1 Une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, La Banque Postale donne aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population des cadres, la Branche professionnelle s'est fixée, dans l'accord du 15 novembre 2006, pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010.

Il ressort du bilan social et du rapport de situation comparée portant sur l'année 2008 que les femmes représentent 46.8% de l'effectif de La Banque Postale et 42.6% des cadres. Une analyse plus précise révèle une situation contrastée selon les niveaux de classification.

L'ensemble des acteurs, managers et gestionnaires de ressources humaines, sera par conséquent sensibilisé, en amont des exercices annuels d'évaluation, afin que la proportion de femmes promues soit cohérente en regard de la proportion qu'elles représentent au sein de l'effectif considéré de chaque niveau source et ainsi, faire progresser la part que représentent les femmes sur les niveaux reflétant des écarts.

La Banque Postale poursuivra dans cette voie ses efforts, afin d'améliorer encore la part des femmes sur tous les niveaux d'encadrement et se fixe pour objectif volontariste d'atteindre un taux minimum de 45% de femmes parmi l'effectif total des cadres, d'ici l'échéance de fin 2012.

Elle veillera par ailleurs, pour chaque poste à pourvoir, que ce soit par voie d'embauche externe, de mobilité ou promotion interne, à ce que la part de candidats retenus se rapproche de la parité hommes/femmes à compétence, expérience et profil équivalent.

Certains métiers connaissant une certaine désaffection de candidature féminine ou masculine, La Banque Postale veillera, si possible, à ce que tout poste pourvu donne lieu à l'examen d'au moins une candidature féminine et masculine au niveau du processus final de sélection.

## **2.2 L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

En vertu des principes d'égalité de traitement et de non discrimination, les décisions relatives à la rémunération des femmes et des hommes reposent exclusivement sur des critères professionnels.

La Banque Postale réaffirme ainsi son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les salariés, et particulièrement entre les femmes et les hommes, pour un même niveau d'emploi, de responsabilité, de compétence et de performance.

Ces principes sont appliqués dès l'entrée dans l'entreprise, les salaires d'embauches étant équivalents à niveaux de diplôme et d'expérience professionnelle comparables.

Au sein de La Banque Postale, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un examen annuel par le manager et la Direction des Ressources Humaines, à l'occasion du processus annuel d'évaluation et de révision des rémunérations.

Cette démarche doit s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'expérience et d'ancienneté, de compétence et de performance comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

En amont de l'engagement des processus annuels d'évaluation et de révision des rémunérations, la Direction des Ressources Humaines de La Banque Postale sensibilisera l'ensemble des acteurs, managers et gestionnaires de ressources humaines, afin que ce principe d'égalité soit systématiquement intégré dans la démarche.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Banque Postale poursuivra par ailleurs ses actions en vue de supprimer les éventuels écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Pour y parvenir et garantir cette égalité dans la durée, La Banque Postale effectue un diagnostic comparé des rémunérations des femmes et des hommes de manière à identifier les éventuelles mesures correctrices à conduire.

A partir de ce diagnostic annuel comparé et pour autant que des écarts soient identifiés sur un ou plusieurs niveaux, une enveloppe de rattrapage spécifique, déterminée à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, sera réservée à la résorption de ces écarts.

## 2.3 La maternité et l'adoption

La Banque Postale et les organisations syndicales signataires estiment que les périodes d'absence liées au congé de maternité ou d'adoption doivent être pleinement assimilées à du temps de travail effectif. Il en résulte que ces absences ne doivent en aucun cas influencer sur les décisions liées à la rémunération et l'évolution de carrière des salariés concernés.

### 2.3.1 L'accompagnement du congé de maternité ou d'adoption

Tout(e) salarié(e) est individuellement reçu(e) par son manager, en amont de son départ en congé de maternité ou d'adoption, à un entretien au cours duquel sont examinées les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son absence.

Pour maintenir le lien avec l'entreprise durant l'absence, les managers veilleront, pour les salarié(e)s qui en auront exprimé le souhait, à leur relayer les informations et communications liées à leur activité professionnelle.

La Banque Postale continuera en outre à leur adresser les communications générales de l'entreprise, notamment les journaux internes.

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, pouvant être le cas échéant prolongé du congé supplémentaire prévu par la convention collective, et éventuellement, d'un congé parental d'éducation, la/le salarié(e) est réintégré(e) dans son emploi ou dans un emploi similaire.

Dans le mois qui précède son retour, si le salarié en accepte le principe, ou au plus tard au cours de la semaine de son retour, ce dernier est de nouveau reçu par son manager, le cas échéant par son gestionnaire de ressources humaines, afin de préciser les conditions de la reprise de son activité.

Cet entretien doit être l'occasion d'échanger sur les modalités de préparation et d'organisation du retour, sur les actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à la reprise des fonctions et sur les éventuels souhaits d'évolution professionnelle.

Il doit également donner lieu à un échange sur l'adaptation des objectifs du salarié, chaque fois qu'une telle adaptation est possible, afin que soit neutralisée la période de congé prise au titre de la maternité ou de l'adoption.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis au salarié. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel de performance et de développement.

### **2.3.2 Rémunération et maternité**

Aucun(e) salarié(e) de La Banque Postale ne doit pouvoir être pénalisé(e) en terme de rémunération, du fait d'une absence liée au congé de maternité ou d'adoption.

Pour garantir le respect de ce principe, les parties au présent accord considèrent que la maîtrise du poste d'un(e) salarié(e) durant son absence au titre de la maternité ou de l'adoption peut être présumée équivalente à celle démontrée avant son départ.

La Banque Postale s'engage à ce que tout(e) salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'une augmentation de sa rémunération individuelle brute fixe égale à la moyenne des augmentations salariales individuelles qu'il/elle a perçues au cours des trois années précédentes, hors augmentation liée à une promotion ou un changement de fonction.

Conformément à la loi, cette augmentation ne pourra en tout état de cause être inférieure à la moyenne des augmentations individuelles perçues par l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle (techniciens ou cadres).

Les salarié(e)s ayant déjà bénéficié d'une revalorisation salariale l'année de leur retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficieront de ce dispositif, sous déduction des sommes déjà perçues.

## **2.4 L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**

Conséquence des évolutions de la société, le nombre de familles au sein desquelles les deux parents travaillent et le nombre de familles monoparentales sont en constante augmentation. Ces évolutions induisent des contraintes et difficultés particulières, en terme de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les parties au présent accord souhaitent tenir compte de cette réalité sociétale pour favoriser cette conciliation, gage de sérénité au travail pour les salariés et d'efficacité pour La Banque.

### **2.4.1 Organisation des réunions et déplacements professionnels**

Pour faciliter la prise en compte de certaines contraintes familiales, les managers évitent, dans la mesure du possible, de programmer des réunions trop matinales ou tardives. Toute difficulté particulière pourra être signalée à l'occasion des réunions des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage par ailleurs à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

La Banque Postale veillera enfin, au regard des nécessités de l'activité, à tenir compte des contraintes familiales des collaborateurs dans la planification de leurs déplacements éventuels.

### **2.4.2 Congé de paternité**

L'égalité professionnelle repose notamment sur la possibilité pour les deux parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité.

Sous réserve du bénéfice des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les pères de familles bénéficient d'une indemnité complémentaire sur toute la période du congé de paternité, de sorte que le salaire net de base soit maintenu à 100%.

### **2.4.3 Formation professionnelle**

Dans le prolongement de l'accord du 16 juillet 2007, les parties rappellent l'attention particulière portée à l'égalité professionnelle et de traitement entre et les femmes et les hommes au sein de La Banque Postale en ce qui concerne la formation professionnelle.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, l'entreprise veille, à niveau de qualité équivalent, à privilégier les sessions de formation de courte durée et à réduire les contraintes de déplacement en recourant notamment à la formation à distance.

La Banque Postale s'engage en outre à prendre en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants, de manière individuelle et sur présentation des justificatifs correspondants, si les contraintes personnelles du salarié s'avèrent être un frein à l'accès à la formation, lorsque celle-ci se déroule en dehors du lieu habituel de travail et des horaires de travail.

#### **2.4.4 Temps partiel choisi**

Au sein de La Banque Postale, l'exercice d'une activité à temps partiel ou temps réduit répond à une recherche d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, lequel équilibre constitue un vecteur de performance dans l'entreprise ; le temps partiel est choisi par les collaborateurs.

Dans ce contexte, les salariés exerçant leur activité à temps partiel ou réduit bénéficient des mêmes perspectives d'évolution de carrière, de rémunération et de formation que l'ensemble des salariés de La Banque Postale.

Les managers veilleront à ce que l'organisation et la charge de travail soient adaptées à la durée du travail des collaborateurs concernés.

#### **2.4.5 Service de conciergerie**

Pour améliorer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs et faciliter la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée, La Banque Postale a mis en place, en partenariat avec le Comité d'entreprise, un service de conciergerie.

Les salariés bénéficient ainsi des nombreux services proposés pour faciliter leur vie au quotidien, notamment via la plate-forme téléphonique qui propose toute une gamme de services à domicile (garde d'enfants, soutien scolaire, entretien de l'habitat, ménage, etc.) et d'assistance (location de véhicules, organisation de déménagements, etc.)

### 3. La Gestion de l'emploi des seniors

La Banque Postale est confrontée comme l'ensemble des entreprises du secteur bancaire à une évolution du contexte démographique et de la législation relative à la retraite.

L'allongement de la durée de l'activité professionnelle ainsi que le développement et la transmission des compétences au sein de l'entreprise représentent un nouveau défi qui rend désormais nécessaire la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le maintien dans l'emploi de salariés âgés.

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relatif à l'emploi des seniors, des décrets d'application du 20 mai 2009 et de l'accord sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la banque du 9 juillet 2008.

Il a pour vocation de favoriser une gestion active des âges et des carrières par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, le renforcement du lien intergénérationnel et la valorisation des collaborateurs âgés, en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences, savoirs et expertises.

Sans pour autant nier les réalités de l'âge, et afin de lutter contre les éventuels comportements discriminatoires, La Banque Postale et les organisations syndicales conviennent d'élaborer un dispositif pérenne et évolutif dans ce domaine.

Pour la parfaite mise en œuvre de ce dispositif, les parties rappellent la nécessité d'un engagement réciproque tant de l'entreprise que du salarié senior et s'engagent à définir des modalités de suivi au cours et au terme de la période triennale.

L'ensemble des dispositions du présent chapitre s'applique pour une durée de trois ans, soit du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012.

### **3.1 Objectif global de maintien dans l'emploi arrêté en application du décret n°2009-560 du 20 mai 2009**

A partir du diagnostic et des échanges réalisés entre les parties, et du fait de la particularité du modèle postal de banque qui entraîne l'intégration dans les effectifs de nombreux fonctionnaires de la Poste en situation de détachement, soumis à des règles statutaires spécifiques, La Banque Postale se donne pour objectif global le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, de sorte que l'âge moyen de cessation d'activité tous motifs confondus se situe à 60 ans minimum, au 31 décembre 2012.

Afin de parvenir à cet objectif global, les parties signataires ont souhaité rendre prioritaires trois catégories d'actions favorables, auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- la transmission des savoirs et des compétences.

### **3.2 Actions favorables au maintien dans l'emploi arrêtées en application du décret n°2009-560 du 20 mai 2009**

#### **3.2.1 L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur permettre d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle, les signataires affirment le caractère déterminant de l'accompagnement des seniors.

Dans cette optique, La Banque Postale entend accompagner les salariés dans leur souhait de réorientation professionnelle par l'intermédiaire, de deux dispositifs internes majeurs, l'entretien de seconde partie de carrière et le bilan de compétences.

### **3.2.1.1 L'entretien de seconde partie de carrière**

Un senior peut souhaiter donner un nouveau souffle à sa carrière en changeant de métier ou, redynamiser sa carrière par un nouveau projet.

Afin de permettre aux salariés d'anticiper le déroulement de leur évolution professionnelle et de leur carrière, en fonction de leurs aspirations, de leurs motivations et des perspectives offertes par l'entreprise, La Banque Postale propose aux salariés âgés de 45 ans un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien, mené par la Direction des Ressources Humaines, a pour finalité de définir les axes concrets nécessaires à une évolution professionnelle, d'en suivre les réalisations et de proposer, au vu du bilan réalisé, les éventuelles actions correctrices.

Au cours de cet entretien, sera aussi examinée la participation éventuelle à des actions de tutorat ou parrainage permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire. L'entretien de seconde partie de carrière peut être renouvelé en cas de besoin et fait l'objet d'un suivi avec le salarié concerné, en liaison avec le management.

### **3.2.1.2 Le bilan de compétences et les formations afférentes**

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, tout collaborateur, dès 45 ans, peut bénéficier d'un bilan de compétences, à son initiative, après vingt ans d'activité professionnelle et sous réserve de l'ancienneté minimum prévue par les textes.

La mise en œuvre de ce bilan de compétences est effectuée en concertation avec le responsable hiérarchique, au cours de l'entretien annuel d'appréciation ou avec le gestionnaire de carrière, au cours d'un entretien de carrière.

Grâce à ce dispositif, le bénéficiaire peut analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et le projet de formation qui s'y attache, y compris dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

En vue d'une réorientation professionnelle, la Banque Postale peut également proposer aux salariés intéressés des formations adaptées au projet.

### **3.2.1.3 Objectif Chiffré**

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'atteindre au 31 décembre 2012 un pourcentage minimum de 40% de salariés âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière.

Pour les salariés de plus de 50 ans, le pourcentage minimum de salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière est porté à 60 %.

## **3.2.2 Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des seniors. Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité d'accès aux formations, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors, dans le respect des dispositions de l'accord du 16 juillet 2007 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de La Banque Postale.

### **3.2.2.1 Un accès favorisé à la formation professionnelle**

L'anticipation des évolutions de carrière professionnelle des salariés seniors nécessite de développer leur accès à la formation.

La Banque Postale veillera particulièrement à inciter les salariés âgés de plus de 50 ans à poursuivre des actions de formation de façon à maintenir la motivation et le lien nécessaire à l'adaptation du poste de travail, ainsi qu'aux évolutions de l'emploi et des compétences.

### **3.2.2.2 Objectif Chiffré**

Les parties au présent accord se fixent pour objectif d'augmenter de manière significative le taux de participation des salariés âgés aux actions de formation, de sorte que le nombre de jours de formation suivi par les salariés de plus de 55 ans, 3% en 2008, soit porté à 6% au moins du nombre global de jours de formation dispensés dans le cadre du plan de formation d'ici le 31 décembre 2012, taux plus proche de la part qu'ils représentent dans les effectifs de La Banque.

### **3.2.3 La transmission des savoirs et des compétences**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la mixité des âges au sein des directions, La Banque Postale a souhaité capitaliser sur l'expérience professionnelle et l'excellente connaissance de l'entreprise ou du groupe des salariés âgés de 45 ans et plus.

Dans ce sens, les signataires ont souhaité optimiser la transmission des savoirs et des compétences en recourant le plus largement possible aux seniors, dans le cadre de mesures de tutorat ou de missions de parrainage.

#### **3.2.3.1 Les missions de tutorat ou de parrainage**

L'organisation du transfert des compétences est rendue nécessaire pour privilégier la continuité de nos savoir-faire. La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle des « nouveaux », un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par enrichissement mutuel.

Les personnes en charge de cette transmission, dénommées « tuteurs » ou « parrains », seront choisies par la Direction des Ressources Humaines en accord avec les managers concernés, en raison de leur expérience reconnue ou de leur légitimité professionnelle. Une information spécifique sur les différents aspects de cette mission sera systématiquement organisée en début de mission.

Les personnes à encadrer seront au choix issues de la politique d'alternance, des nouveaux embauchés ou tout salarié connaissant une évolution professionnelle au sein du modèle postal de banque ou du Groupe.

Par ailleurs, des réunions d'échanges, à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines ou des tuteurs, seront organisées afin de développer les qualités pédagogiques des seniors retenus pour ces missions.

#### **3.2.3.2 Objectif Chiffré**

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'atteindre au 31 décembre 2012 un nombre minimum de 50 missions de tutorat ou parrainage confiées à des salariés âgés de 45 ans et plus.

### **3.2.4 Autres dispositions favorables**

Afin de compléter harmonieusement le dispositif favorisant le maintien dans l'emploi des seniors, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus, et de la mise en place d'un dispositif d'information retraite dédié.

#### **3.2.4.1 Le recrutement des seniors**

Dans la continuité des dispositions du chapitre 1er du présent accord, La Banque Postale rappelle l'absence de tout critère d'âge dans les offres d'emploi et de mutation interne qu'elle propose.

Consciente de sa responsabilité sociale et de la nécessité d'une pyramide des âges équilibrée, dans le respect de la diversité des âges, La Banque Postale tout en donnant leur chance à de jeunes salariés entend aussi continuer à recruter des salariés âgés de plus de 50 ans.

#### **3.2.4.2 Le dispositif information retraite dédié**

Désireuse de permettre aux salariés les plus concernés d'avoir, en temps et en heure, une vision la plus exacte possible des conditions financières dans lesquelles ils partiront en retraite, l'entreprise mettra en place, par le canal d'un prestataire spécialisé, une aide à la préparation du départ en retraite, au titre des différents régimes concernés, public ou privé, certaines carrières alternées nécessitant du fait de leur complexité le recours à une expertise pointue.

Il s'agit avant tout d'aider les collaborateurs seniors à échanger avec leur employeur sur cette perspective et de les préparer en toute sérénité à cette nouvelle étape.

Cette faculté sera ouverte chaque année aux salariés atteignant l'âge de 58 ans dans l'année considérée.

La prestation comprendra notamment :

- une reconstitution de carrière,
- un bilan prévisionnel de retraite (estimation du montant de la rente en fonction de la date de départ).

Le recours à cette prestation est laissé à l'appréciation du salarié.

Les informations individuelles recueillies seront également communiquées à la Direction des Ressources Humaines, de manière à contribuer à la constitution du dossier de départ à la retraite en préparation.

### 4.1 Suivi de l'application de l'accord – Commission de suivi

L'application du présent accord est suivie par une commission ad hoc, à laquelle participent les organisations syndicales signataires.

La commission de suivi se réunit une fois par an, et en cas de nécessité, pour toute question relative à l'interprétation ou la mise en œuvre du présent accord.

Les experts de l'entreprise des différents domaines concernés par l'accord pourront être appelés en appui de la commission de suivi, autant que de besoin.

Cette commission de suivi effectue un bilan et reçoit pour ce faire, les informations tant quantitatives que qualitatives permettant d'apprécier l'application effective des mesures contenues dans le présent accord.

Dans le cadre de cette commission, les parties signataires conviennent de suivre tout particulièrement :

#### ■ Concernant le dispositif d'information et de recours

- Le bilan des questions et recours adressés au Directeur des Ressources Humaines

#### ■ En matière d'Égalité professionnelle

- le bilan social
- le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise
- la répartition des femmes et des hommes au sein des principaux métiers de la Banque
- la progression de la mixité dans l'entreprise par niveau
- la promotion des salariés à temps partiel
- les modalités d'utilisation de l'éventuelle enveloppe spécifique négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire
- la rémunération des femmes et des hommes à l'embauche
- l'évolution des rémunérations des salarié(e)s de retour de congés de maternité ou d'adoption

■ En matière de maintien dans l'emploi des seniors et en application du décret n°2009-560 du 20 mai 2009

■ Concernant l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus :

-L'âge moyen de cessation d'activité tous motifs confondus, en regard de l'objectif global de maintien dans l'emploi, de sorte que l'âge moyen de cessation d'activité tous motifs confondus se situe à 60 ans minimum au 31 décembre 2012.

■ Concernant l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

-Le pourcentage d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

-Le nombre de bilans de compétences proposés aux salariés de La Banque Postale de 45 ans et plus.

-L'évolution du taux de mobilité professionnelle fonctionnelle et géographique des salariés de 45 ans et plus.

-Le nombre de formations en vue d'une reconversion professionnelle suivies par des salariés de 45 ans et plus.

■ Concernant le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation :

-Le nombre de formations d'adaptation au poste de travail, d'évolution de l'emploi et des compétences, de développement des compétences pour les salariés de 55 ans et plus.

■ Concernant la transmission de savoirs et des compétences :

-Le nombre de missions de tutorat ou de parrainage confiées aux salariés de La Banque Postale dès 45 ans.

## 4.2 Durée, dépôt et publicité de l'accord

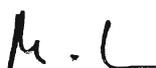
La politique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue une des valeurs fondamentales de La Banque Postale et ne se limite pas à la durée de cet accord qui, conformément aux dispositions légales applicables en matière d'égalité professionnelle et d'emploi des salariés âgés, est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 1er janvier 2010.

Au 31 décembre 2012, le présent accord prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Les parties conviennent de se réunir dans les trois mois précédents ce terme afin d'examiner les conditions de son renouvellement.

Il sera notifié aux organisations syndicales, puis déposé par La Banque Postale au Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes et auprès de la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétents.

**Fait à Issy les Moulineaux, le 23 décembre 2009**  
**En 8 exemplaires**

**Le Président du Directoire**



---

**Patrick Werner**

**CFDT**



**Représentée par Laurent Le Boterve**

**CGT**



**Représentée par Claude Boussard**

**FO**



**Représentée par Gérard Sintès**

**SNB-CFE-CGC**



**Représenté par Michel Josserand**