

LA BANQUE  
POSTALE

COMITE  
D'ENTREPRISE

CONSEIL  
DE SURVEILLANCE

## La lettre aux élus et aux adhérents n°9

Une année 2009 plutôt bonne pour La Banque Postale, selon Patrick Werner.

Les chiffres lui donnent raison puisque LBP devient le 1<sup>er</sup> contributeur aux bénéfices de sa maison mère La Poste. Pour autant, LBP demeure fragile. Elle peut encore se développer en « interne » mieux équiper ses clients particuliers, finaliser la complétude de sa gamme de produits et développer l'offre en direction des TPE et des entrepreneurs.

Les élus CFDT sont attentifs aux évolutions de LBP, ses besoins de fonds propres et l'apport de capitaux que la maison mère doit apporter, la multiplication des offres en partenariat et par voie de conséquence des activités « externalisées » **parce que nos élus partagent les préoccupations de tous les collaborateurs : emploi, pouvoir d'achat, mobilité et en définitive santé. L'équilibre est parfois bien difficile à construire.**

DELEGUES  
DU  
PERSONNEL

CHSCT

DELEGUES  
SYNDICAUX

***CE du 24 novembre, du 1<sup>er</sup> décembre et du 15 décembre 2009***

### ***Satin***

Présentation du projet par les responsables de La Banque Postale :

Le projet Satin consiste à développer l'offre de La Banque Postale en matière d'assurance santé sur un secteur de plus en plus porteur du fait de l'évolution démographique et du désengagement des régimes obligatoires.

Quoique déjà présente mais faiblement sur cette activité via La Banque Postale Prévoyance, LBP s'associe avec un partenaire extérieur, aux compétences déjà reconnues en l'occurrence la Mutuelle Générale et crée comme pour d'autres projets, une co-entreprise pour une durée initiale de 13 ans. Cette co-entreprise sera détenue à 60% par La Banque Postale et à 40% par la Mutuelle Générale, qui apporte l'intégralité des fonds propres soit de 18 à 25 m€. Cette nouvelle société devrait être à l'équilibre dans son fonctionnement au bout de 5 ans. Actuellement en phase de négociation exclusive, l'accord devrait être signé à la fin du mois d'avril 2010.

Il est enfin à noter que pendant les cinq premières années La Banque Postale dispose d'un droit de « dernier mot » sur les décisions du Conseil d'Administration afin d'éviter des situations d'impasses.

Les fonctions de gestion des remboursements et de la plateforme de souscription, seront-elles-mêmes assurées par d'autres prestataires. Notons que sur ces deux fonctions, la souscription est susceptible d'être à terme internalisée, ce qui ne sera pas le cas de la gestion des remboursements, activité trop spécifique et trop compliquée à maintenir en interne, selon les responsables du projet.

En définitive, la société commune sera de très petite taille : 3 collaborateurs sont prévus au démarrage et ce chiffre ne devrait pas évoluer sauf si la fonction de souscription devait être ré internalisée. Pour ces collaborateurs la Convention Collective est celle des Sociétés d'Assurance.

Il s'agira d'une offre multi canal : plateforme téléphonique, internet, centres financiers et l'Enseigne.

La Banque Postale nous explique que l'externalisation des deux fonctions, gestion et souscription, est indispensable pour permettre à la société commune d'avoir dès le démarrage l'expertise nécessaire. Un appel d'offre a donc été lancé afin de choisir les prestataires pour la réalisation de ces fonctions. Commercialement, les deux partenaires visent 50.000 nouveaux contrats par an, en régime de croisière, ce qui devrait permettre d'atteindre le point d'équilibre à la fin de la 5<sup>ème</sup> année. En terme de primes (brutes), l'objectif est de 200 m€ en 2017 et 540 m€ en 2024. Pour La Banque Postale, les commissions de distribution sont de 12% au minimum. Il faut noter que ces premiers objectifs sont prudents puisqu'ils représentent 1% du marché français.

Le choix de la Mutuelle Générale s'est vite imposé. En effet, parmi les acteurs possibles, beaucoup avaient une culture éloignée de celle de La Banque Postale, d'autres étaient déjà partenaires de La Banque sur d'autres activités ou trop spécialisées sur un champ professionnel (c'est le cas de la MGEN par exemple, bon candidat mais très spécialisé sur son champ d'adhérents historique). Il se trouve que nous avons un passé commun avec la Mutuelle Générale à l'époque des PTT. C'est aussi l'un des rares candidats à accepter les exigences de La Banque pour ce partenariat : des produits simples, concrets (sans offre inutile pour le plus grand nombre) et transparents (prix, remboursement, ...), l'accessibilité pour tous.

Le marché de l'assurance santé en France pèse 27 milliards d'euros de chiffres d'affaires. Il est dominé par les grandes mutuelles de la fonction publique et les mutuelles régionales. Parmi les quatre plus gros, nous trouvons : la MGEN, Groupama, Harmonie Mutuelles et Swiss Life. A terme, La Banque Postale souhaite atteindre les 2% de ce marché

Les élus ont voté à l'unanimité pour ce projet.

## ***Le rapport de situation comparée***

La Commission Egalité Professionnelle du CE a rendu un avis sur la base de cinq constats :

- Les négociations NAO incluant des enveloppes de rattrapage ont modifié la politique salariale et permis de combler la plupart des écarts de salaires entre les hommes et les femmes ; celles-ci ont ainsi en moyenne bénéficié d'augmentations supérieures à celles des hommes. Cependant, certains écarts de rémunération globale (fixe + part variable, intéressement et participation) persistent particulièrement dans les catégories les plus hautes. La Commission a aussi rappelé à la Direction la nécessité de faire progresser le nombre de femmes dans les catégories J, K, HG et les instances de Direction.
- En 2008, le recrutement de La Banque Postale est pour le moins anti égalité : plus d'hommes que de femmes globalement, mais aussi plus d'hommes que de femmes sur les catégories cadres et comme par hasard plus de femmes que d'hommes sur les catégories non-cadres. Ce constat rapproché de celui des démissions, plus nombreuses chez les femmes que chez les hommes, inquiète les élus de la Commission sur le déséquilibre croissant H/F selon la classification. Pour mémoire l'accord Egalité n'a été signé que fin 2009 (*voir article DS*), alors que les négociations ont « traîné » plus d'un an et pas seulement du fait des responsables RH. Les élus ont donc demandé à La Banque Postale de concrétiser maintenant ses engagements sur une plus grande parité lors du recrutement
- La commission retrouve ce déséquilibre sur les métiers. Les métiers commerciaux et opérationnels financiers, plus masculins, sont aussi les mieux rémunérés. Inversement, les femmes sont plus nombreuses dans les métiers support eux-mêmes moins bien rémunérés. La Commission propose de favoriser les évolutions professionnelles pour les femmes vers les métiers opérationnels.
- Autre constat, on forme deux fois moins les techniciens que les cadres.
- Enfin, la commission a demandé l'ouverture d'une réflexion afin d'aider au retour au plein emploi les temps partiels notamment par la mise en place du télétravail. Il faut noter ici que cette demande rejoint une revendication récurrente de la CFDT, consciente aussi de la nécessité de bien définir les conditions d'exercice de l'activité pour éviter toute pénalisation.

Afin d'affiner son analyse la Commission a demandé des informations supplémentaires et plus détaillées :

Un découpage des catégories cadres et non-cadres : les indicateurs du rapport de situation comparée font uniquement la différence entre les cadres et les non-cadres

- Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
- Les augmentations, promotions et primes par sexe et par catégorie
- Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une promotion par catégorie
- Et enfin le bilan de l'enveloppe spécifique de réduction des inégalités H/F présente dans l'accord NAO 2009.

Les élus ont tenus à insister sur les progrès à faire suite à ces constats, tout en reconnaissant que la situation globale de l'entreprise sur le plan de l'égalité homme/femme était positive. Ils ont donc voté à l'unanimité favorablement pour les deux rapports : 2007 et 2008.

### ***Dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique***

La Direction nous a présenté un dispositif encadrant la mobilité des salariés de La Banque Postale et de ses filiales dans les cas où cette mobilité entraîne un déménagement. Il s'agit principalement d'une prime forfaitaire couvrant le déménagement ainsi qu'une prise en charge ou le remboursement de frais annexes au déménagement mais liés à la mobilité pour le salarié ou son conjoint.

Il faut noter une limite importante : ce dispositif ne concerne pas les déménagements intra région parisienne. La DRH souligne néanmoins que ces restrictions n'interdisent pas l'examen de situations individuelles et particulières.

Quelques mesures :

- Prime forfaitaire dans le cas d'un déménagement Paris IDF vers la Province : 10000€ + 2000€ par personne à charge et + 2000€ dans le cas Province vers Paris IDF.
- Remboursement des frais de déménagement sur la base de deux devis
- Accompagnement à la recherche d'emploi pour le conjoint : 50% de prise en charge sur la limite de 5000€
- Aide Mobipass (3200€)
- Ajustement pour d'autres cas comme les DOM/TOM par exemple

Les élus approuvent la mise en place de ce dispositif, mais la CFDT rappelle :

- que nos élus et délégués syndicaux en avaient fait la demande à de nombreuses reprises et qu'une mise en place plus tôt aurait évité certains problèmes récents.
- que notre revendication recouvre la mobilité dans son ensemble et pas seulement le volet géographique. Ce dispositif ne prend pas en compte par exemple les difficultés familiales, psychologiques ou personnelles que peuvent entraîner un déménagement non choisi. Il reste donc un travail important à faire.

### ***Point d'avancement du projet Iliade***

Le projet Iliade rappelle que La Banque Postale en partenariat avec Groupama de compléter sa gamme avec des produits d'assurances dommages (ce que l'on appelle l'IARD = Incendie Accident Risques Divers) via une nouvelle filiale qui s'appellera sans doute La Banque Postale IARD.

Les postes de cette filiale, siège et plateforme opérationnelle, seront ouverts aux salariés de La Banque Postale. Seuls les salariés de La Banque ayant participé à la création de cette structure auront le choix entre un contrat de travail de la filiale ou une mise à disposition. Les salariés qui ont participé à ce projet auront le choix : soit ils restent salariés de LBP et sont détachés vers la nouvelle structure, soit ils quittent LBP pour signer un CDI avec la filiale. Tous les autres salariés issus de la Banque, seront mis à disposition selon les modalités suivantes :

- Proposition d'un avenant contrat de travail
- Mise à disposition de 3 ans renouvelable
- Maintien du statut de salarié de La Banque Postale (donc maintien aussi des prestations du Comité d'Entreprise)
- Evaluation des collaborateurs par les managers de la filiale et transmise à la DRH de La Banque Postale
- Application de la totalité du dispositif de promotion et des mesures salariales de La Banque
- Convention collective applicable, celle des assurances
- Temps de travail : 35 H en horaire fixe, jusqu'à signature d'un accord spécifique à la filiale.

Les élus CFDT ont tenu à rapporter des difficultés liées au statut de « mis à disposition » : en effet, si les entretiens d'évaluation sont bien transmis à la DRH de La Banque Postale, l'augmentation versée au collaborateur dépend aussi de la politique de rémunération de la filiale. L'argument de la Direction est de permettre à la filiale d'avoir une homogénéité dans les augmentations versées à l'ensemble de ces collaborateurs. Il peut donc y avoir un décalage entre les mesures présentes dans l'accord NAO de La Banque Postale et l'augmentation versée au collaborateur dans la filiale. Ce qui génère beaucoup d'incompréhensions et un sentiment pour les salariés d'être considéré « à part » par la DRH.

*La CFDT a jugé anormal que les collaborateurs n'aient pas eu une information claire dès le départ pour qu'ils puissent faire leur choix en toute connaissance de cause. Certes un seul collaborateur a demandé à faire machine arrière, mais les plaintes ont été nombreuses et pour certains ces « découvertes » ont gâché l'enthousiasme de se lancer dans une nouvelle aventure. Comme dans des interventions précédentes, nous avons martelé à ce CE que les candidats à ces nouveaux emplois doivent avoir toute l'information et être prévenu de tous les changements. A suivre donc sur ce projet mais aussi dans tous ceux qui se créent.*

### ***Développement de l'activité de défiscalisation immobilière.***

Ce projet, de petite ampleur se fera sans partenariat, par création d'une SAS de statut loi Hoguet (Agents immobiliers) détenue par notre holding SF2. Elle s'appellera très probablement « La Banque Postale Immobilier, Conseil et Transactions (LBP ICT) ».

Le rôle de cette filiale est de sélectionner les promoteurs et programmes de constructions, puis via les CGP de conseiller les clients sur le choix de dispositifs de défiscalisation immobilière les plus appropriés. C'est donc un intermédiaire qui n'achète pas de bien.

Elle serait composée de 8 experts en immobiliers pour le conseil aux clients, d'une personne pour la sélection des programmes et des promoteurs et de 3 opérateurs pour le suivi administratif des dossiers. Sa convention collective sera celle de l'immobilier. Son capital social sera de 200 à 400 K€ selon le montage financier retenu.

Des honoraires oscillant entre 4% et 10% du prix de l'acquisition seront perçus sur chacune des transactions. La structure pourrait ainsi être bénéficiaire dès 2011, et à raison de 400 transactions par an prévues à partir de 2012, elle atteindrait un rythme de 3 millions € de résultat d'exploitation les années suivantes (pour un peu moins de 5 millions de chiffre d'affaires).

La Direction doit revenir prochainement sur ce dossier lorsque le volet social sera plus complet.

Selon nos élus proches du terrain, la demande des clients pour ce type de conseil est très importante et les demandes pourraient être bien supérieures aux prévisions. Ce que confirme la Direction qui s'engage à modifier le dispositif si besoin.

### ***Bilan de la formation en 2009 et plan de formation 2010***

Cette nouvelle présentation (voir comptes rendus précédents) a permis à la Commission Formation du CE de présenter ses conclusions et rendre un avis.

Globalement la Commission souligne l'effort réalisé pour 2009 : hausse du taux d'accès à la formation, nombre de formations en hausse pour les seniors, contrairement à l'année passée où la Commission avait alerté la Direction sur cet indicateur ; raison pour laquelle les représentants CFDT se sont battus et ont obtenu des engagements dans le cadre de l'accord Diversité /Seniors).

Quelques points d'alerte :

- Il y a toujours un décalage pour deux catégories : A et F qui sont chacune à 3% pour 7% en moyenne pour les autres catégories.
- Le processus de formation (conditions d'attribution ou refus, sentiment diffus « à la tête du client ») n'est toujours pas clair : nos élus CE /DP n'ont pas martelé ces alertes pour rien. → La DRH nous informe travailler sur une remise à plat et une communication du process de la formation. Enfin !
- Un taux de désistement qui reste important. Quelle est la « part » des managers dans ces chiffres. La Direction confirme l'effort à faire et se fixe un objectif de participation à 95%.
- Enfin de manière plus globale, les élus pensent qu'il est temps de travailler sur l'avenir de certains métiers (amenés à disparaître ou à apparaître) ou sur les évolutions possible de certaines fonctions (exemple les COB qui ont peu de perspectives d'évolution en dehors de la progression vers RCOB en nombre forcément limité...). Il conviendrait donc maintenant de s'inscrire dans une réflexion à plus long terme et plus globale, notamment à travers la GPEC par exemple.

## ***Le rapport de l'expert comptable sur les comptes 2008***

L'expert mandaté par le Comité d'Entreprise nous a présenté son rapport. Rappelons qu'il s'agit d'un expert choisi par les élus et payé par l'entreprise comme il est prévu dans le fonctionnement des CE. L'objectif est d'avoir une analyse des comptes, extérieure et indépendante de la Direction après trois ans d'existence.

L'analyse faite par l'expert recoupe globalement la présentation des comptes qui avait été faite aux élus par la Direction (voir Lettre aux Elus précédentes). Malgré la crise financière la dégradation des comptes 2008 de La Banque Postale reste mesurée.

Pas de mauvaise surprise dans cette analyse, qui confirme celle des élus, et qui apporte une aide précieuse au décodage de mécanismes financiers de plus en plus complexes.

## ***Projet Sèvres/Crossing***

Comme La Banque a beaucoup grandi, le projet actuel est validé selon le schéma : un siège, mais deux sites de 800 places chacun. Les équipes actuelles présentes sur les 4 sites d'Issy-les-Moulineaux (Crossing, Desmoulins, Aphélium et Axe-Seine) seront donc re-réparties sur Crossing et Sèvres selon les Directions :

**Sèvres** : Directoire, Stratégie, Communication, Marketing, DOF (en partie), DSI (activité de marché et support), Risques, Conformité, Juridique, Pôle Gestion d'Actifs, Secrétariat des Instances, Service Généraux

**Crossing** : Directoire, DO, DECA, DRH, DOF (en partie), DSI (autres que précédemment), CIL, Inspection Générale, RTB IdF, Service Généraux, locaux Comité d'Entreprise et Locaux Syndicaux.

Les déménagements auront lieu pour Sèvres, le 1<sup>er</sup> trimestre 2010 et la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2010 pour le Crossing.

CONSEIL  
DE SURVEILLANCE

Voir la Lettre des Elus Conseil de Surveillance N°4 de février/mars.

DELEGUES  
DU PERSONNEL

### ***Congés à l'Inspection Générale***

Des règles contraignantes ont été fixées pour la pose des congés : 2 semaines en mai, 4 semaines en août, 2 semaines pendant les fêtes de fin d'année. Les deux semaines restant au maximum peuvent être programmées selon le choix du salarié. La Direction précise ce qui a conduit l'Inspection Générale à adopter ses règles de fonctionnement.

« Pour l'amélioration de son organisation, l'Inspection bancaire planifie les missions de manière annuelle, chaque mission ayant une durée fixe de deux mois. Cette meilleure planification permet notamment de donner une lisibilité aux acteurs sur l'ensemble de l'activité de l'année.

Comme jusqu'à présent, les collaborateurs et managers de l'Inspection doivent tenir compte des « nécessités de service » résultant de cette planification, de même que l'ensemble des collaborateurs de La Banque Postale doit en tenir compte selon les contraintes propre de leur activité. »

Mais la DRH précise aussi que « Les règles de prise des congés sont inchangées et restent celles en vigueur à La Banque Postale, dans le cadre d'un échange avec le management au regard des nécessités du service. »

## ***Recrutement des filiales***

Toujours de nombreuses questions sur le mode opératoire et le processus de sélection et d'arbitrage entre candidatures internes et externes. La Direction nous a donc précisé que les postes seront ouverts au fur et à mesure de la mise en place du déploiement d'une filiale. Toutes les offres sont publiées sur la bourse de l'emploi LBP et priorité est donnée aux candidatures internes, à compétences égales.

Pour le cas de la filiale avec Groupama, les collaborateurs seront recrutés directement par la filiale, le processus est en cours de finalisation. Un GRH relais a été désigné pour les collaborateurs du Groupe. La montée en charge est prévue au cours de 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

## ***Crédit Temps Disponible (CTD) en fin d'année***

La fin d'année est toujours propice à de nombreuses interrogations sur l'utilisation des jours CP et RTT restant : comment les poser, avant quelle date, sont-ils basculés automatiquement, quelles sont les limites, ... Ce n'est pas la première fois que nos DP portent ce sujet en réunion, mais cette fois, la Direction promet de diffuser une communication spécifique sur celui-ci.

## ***Temps partiel et congés***

Les règles dans le cas d'un temps partiel sont parfois compliquées. Voici les explications pour un salarié à 80% prenant une semaine de congés :

- congés payés : décompte 5 jours comme pour un salarié à temps complet car son droit CP reste de 25 jours (il n'y a pas de proratisation)
- JRTT : on décompte 4 jours car là, en effet, le droit est proratisé.

La manipulation étant automatisée, il ne devrait pas y avoir d'erreur. Les gestionnaires de paie restent disponibles pour analyser les questions des salariés relatives à ces décomptes.

## ***Synerghie***

Ici aussi ce nouveau logiciel de gestion Rh n'en finit pas d'alimenter des questions : pourquoi lorsqu'on est en clôture de paye on ne peut pas valider les congés des collaborateurs ?.

Pour la Direction la raison est technique : La clôture consiste à "remonter" les résultats de la paie du mois dans les cumuls de chacun afin de consolider l'année au mois le mois. Elle permet également de mettre à jour tous les compteurs (CP, RTT, CTD, CET. . .). Il est donc essentiel de fermer le système lors de ces opérations qui sont très complexes, afin de ne provoquer aucun "court-circuit" entre les différents canaux. Ceci n'est lié ni à LBP, ni à HRA, notre logiciel ; tous les logiciels de paie fonctionneraient ainsi.

## ***Départ en retraite et liquidation PERCO et PEE***

La liquidation du PEE ou du PERCO LBP n'est pas obligatoire lors du départ à la retraite, cependant à cette date, les frais de tenue de compte reviennent à la charge du salarié. Après leur départ à la retraite, les salariés peuvent continuer à effectuer des versements sur leur PEE ou PERCO, mais ils ne bénéficient plus de l'abondement.

La liquidation du Perco peut être faite après le départ à la retraite.



CHSCT

## ***Grippe***

Un premier pic de la grippe A a été observé fin novembre. Un deuxième devait avoir lieu en mars/avril et un troisième éventuel à l'automne 2010.

Pour la Banque Postale sur les 22.500 collaborateurs suivi par le dispositif SAGA (suivi de l'absentéisme pour la grippe A), le niveau maximum d'absences observé n'a été que de 69.

Nous avons demandé une information sur le dispositif mis en place par Peugeot où les salariés ainsi que les membres de leurs familles étaient vaccinés par les médecins du travail. Les conditions dans lesquelles PSA a

pu obtenir cette faculté ont manifestement été très cadrées par les autorités gouvernementales. Les médecins du travail, salariés de PSA, avaient été réquisitionnés pour participer à la campagne gouvernementale de vaccination ; PSA a négocié et conclu une convention avec la préfecture d'Ille et Vilaine pour obtenir des doses de vaccin, permettant de vacciner les salariés, ainsi que leur famille. Ce dispositif n'est pas reproductible à La Banque Postale car les médecins du travail (siège et territoires) ne sont pas salariés de La Banque.

## ***Formation***

Il reste quelques serre files et guide files à former pour le siège. La Direction attend une réponse des pompiers pour définir le point de rassemblement en cas d'évacuation du Crossing.

Sur les sites d'Aphélon et Axe-Seine, les temps d'évacuation lors des exercices effectués en novembre ont été corrects.

Formation à l'utilisation des extincteurs, l'ensemble des membres du CHSCT s'est porté volontaire. Mais cela ne saurait être suffisant (!!!) et un appel aux volontaires sera fait dans tous les services pour combler les effectifs de cette formation. Cet appel sera relayé par la Direction de la Communication notamment par des messages sur les écrans internes des sites.

## ***Travaux Axe-Seine***

La machinerie des deux ascenseurs a été refaite en novembre et décembre. La rénovation des intérieurs est en cours.

Une opération de rénovation du chauffage a été programmée la semaine de Noël par le propriétaire. On peut certes s'interroger sur le choix de cette date pour de tels travaux, mais lors d'un contrôle, le matériel a été jugé trop vétuste pour passer l'hiver sans risque de panne grave.

## ***Plan de prévention***

Une opération de formation aux risques routiers avait été lancée en 2009 pour les collaborateurs utilisant intensivement un véhicule. 60% des personnes ciblées ont été formées en 2009 et les 40% restant devraient l'être en 2010. La Direction note un fort taux d'absentéisme à ces formations expliquant en partie le retard de celles-ci. Un suivi plus précis a permis ainsi une amélioration de la présence au cours des derniers trimestres.

Notons que cette formation est importante puisque le risque routier est le risque majeur identifié pour La Banque Postale et que nos élus avaient alerté à plusieurs reprises la Direction sur le retard de cette formation.

Nous avons aussi demandé une mise à jour plus rigoureuse du Document Unique qui doit l'être tous les ans d'après les textes ce qui n'est pas le cas en pratique... Mise à jour d'autant plus nécessaire que de nouveaux risques pour La Banque Postale ont été identifiés du fait de sa croissance notamment.

Le plan de Prévention annuel 2010 devrait reprendre de nombreux thèmes déjà existant : sécurité routière, troubles musculo-squelettique, prévention santé-nutrition, sommeil, tabac et dépistages divers. La Commission Prévention se réunit début 2010 pour compléter ce plan.

## ***Activité socio médicale***

Au cours du troisième trimestre, l'infirmière a accueilli 173 personnes, le médecin du travail a réalisé 143 visites médicales. Le nombre de visites à l'infirmière est en hausse : préoccupation grippe A, fatigue dans la période précédent les vacances et stress lié au travail. Notons que c'est la première fois que l'infirmière remonte une alerte sur des visites liées au stress au travail. La CFDT prend au sérieux cette alerte, d'autant plus qu'une négociation sur le stress doit s'ouvrir début 2010.

L'année 2009 a confirmé l'utilité des opérations de dépistage : celle sur le cholestérol a permis de détecter 11 cas positifs sur les 52 visites et pour le diabète, 1 cas positif sur 25 visites.

**ENFIN**, une permanence d'Assistante Sociale est mise en place au siège de La Banque tous les jeudis et un lundi sur deux depuis le 25/02. Accès aussi par téléphone depuis tout le territoire.

## ***Accidents***

Aucun accident de travail n'a eu lieu au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2009, mais 5 accidents de trajet ont été recensés dont 2 avec un arrêt de travail. Analyse et bilan complets au prochain CHSCT.

## ***Accord sur l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors et la lutte contre les discriminations***

Cet accord, dernier « gros chantier » de l'année 2009, a été signé à l'unanimité. La Banque Postale y a vu un intérêt tout particulier puisqu'elle a largement communiqué vers la presse sur le contenu de celui-ci.

Pour l'essentiel, les négociateurs CFDT se sont appuyés sur les revendications et les difficultés exprimées dans les différentes instances de représentation du personnel. C'est cet exercice de la démocratie, la proximité et le respect des autres, qui légitiment notre action nous permettant de travailler de façon aussi concrète et pragmatique que possible. Parmi les principales avancées :

- La garantie d'égalité de salaires statistiquement pour chaque catégorie avant la fin de l'année 2010. C'était l'un des constats de la Commission Égalité qui avait relevé des écarts sur deux catégories. Notons aussi que cette année, pour la première fois, nous avons réussi à obtenir un engagement non de moyens pour réduire ces inégalités mais un engagement de résultat !
- Garantie d'égalité du nombre de promotions entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie : constat de la cette même commission.
- 45% de femmes cadres d'ici fin 2012. C'est un pas vers la réduction du plafond de verre (voir § « Ce que nous pouvons regretter »)
- Au moins une candidature de femme et d'homme pour le processus final de recrutement (Commission Égalité)
- Prise en charge des frais de garde d'enfants en cas de besoins liés à une formation
- Engagement de 40% d'entretiens de mi-carrière et bilan de compétences pour les seniors à fin 2012
- Taux de formation pour les plus de 55 ans porté de 3% à 6% (Commission formation)
- 50 missions de tutorat ou parrainage créées d'ici fin 2012 (Accord La Poste)

- Dispositif d'information, de reconstruction de carrière et de bilan prévisionnel de retraite assuré par un prestataire extérieur expert sur ce domaine (nombreuses questions à la délégation du personnel)
- Dispositif de recours contre toutes les formes de discrimination avec dépôt d'un dossier écrit et réponse écrite de la DRH elle-même, plus mesures éventuelles correctives (DP, accord La Poste)

Ce que nous pouvons regretter :

- La Direction n'a pas souhaité que soit formalisée la remontée de certains indicateurs vers le CODIR, l'argument étant que cette communication va de soi. Mais justement, s'il va de soi, pourquoi ne pas vouloir témoigner d'un engagement au plus haut niveau sur ces questions de la diversité ?
- Pas d'engagement chiffré sur une amélioration de la répartition des femmes et des hommes sur les trois plus hautes catégories où sont constatés les écarts les plus forts. À la place un engagement sur l'ensemble des cadres, engagement certes au dessus des objectifs de l'accord de branche mais qui ne fera pas progresser la présence de femmes aux plus hauts niveaux de la hiérarchie.
- Pas de mesures évitant la double peine pour les salariés à temps partiel.

## ***Accord de droit syndical***

Cet accord toilette le précédent (à la création de LBP 2006) et apporte quelques réponses intéressantes à l'exercice des mandats par des collaborateurs élus : comment concilier sans discrimination les activités professionnelles, ordinaires et syndicales ?

- Indicateurs sur les rémunérations (fixes et variables), les promotions, les formations sur la population des élus comparée à la population de tous les salariés. Ce qui nous permettra de détecter les décalages dont sont éventuellement victimes les élus par rapport aux autres salariés. Le constat établi à notre demande, en préalable à la négociation, confirme par exemple le décalage sur la part variable. La Direction s'est engagée non seulement à nous fournir ces indicateurs mais aussi à corriger les situations avérées.
- Reconnaissance de la notion de « mandats lourds », à savoir Secrétaire du CE ou du CHSCT ou encore de par le nombre d'heures de délégation (> 50 %). Les porteurs de ces mandats sont désormais identifiés (et

non pas discriminés), ils font l'objet d'un suivi particulier de la RH : adaptation du poste de travail, des objectifs, des entretiens avec leur manager (difficulté à apprécier un collaborateur qu'il ne voit que très peu < à 50% du temps), et accompagnement au retour à une activité professionnelle complète.

- Innovation pour les DP souvent très éloignés géographiquement du siège de leur RTB : la Direction ouvre la possibilité de tenir des réunions mensuelles par audioconférence s'il y a un accord unanime des élus DP de la RTB. Cette facilité n'est pas étendue au CE et CHSCT, où il pourrait y avoir contestation juridique des votes.
- Prise en compte de la formation initiale des élus par La Banque Postale. Ceux qui connaissent nos débats avec la DRH lors de chaque élection mesurent sans difficulté l'avancée que représente cette mesure...
- Et enfin un budget alloué aux organisations syndicales, prenant en compte le doublement des effectifs depuis l'accord précédent (2006) et la représentativité obtenue aux dernières élections.

Peu d'avancée sur les moyens matériels ou les heures de délégation.

## ***Accord Santé au Travail***

Cet accord est en cours de négociation. La Banque Postale n'est pas à une contradiction près ! D'une part, elle veut être une excellente élève, et mettre en place un accord stress de suite pour être dans le haut du classement gouvernemental des entreprises (Il en existe un) et d'autre part elle veut le « marier » à un accord Santé au Travail.

Les DS CFDT aussi aimeraient un excellent accord, rapide et efficace, sur le stress et sur la santé. OUI, MAIS il ne suffit pas de claquer des doigts. Nous avons accepté le principe de lier les deux accords et rempli nos devoirs « Stress », c'est-à-dire 2 réunions avant fin février. Maintenant, la CFDT veut un vrai accord Santé au travail et un vrai travail sur les Risques Psychosociaux (RPS). Cela demande réflexion d'autant que les Les DS CFDT veulent y voir développer entre autre, analyse et prévention, et pas seulement un catalogue des obligations, mesures ou accords déjà mis en place. Un bon accord, c'est prioriser quelques objectifs atteignables, clairs et chiffrés, avec des indicateurs mesurables et déterminer les moyens nécessaires. Dans ce type d'accord, il ne faut pas être trop ambitieux (à trop vouloir faire ...) et surtout il ne faut pas perdre de vue l'objectif principal : empêcher la dégradation voire améliorer la santé des collaborateurs. A suivre

### Nous contacter

**Thierry FRESLON**

[thierry.freslon@labanquepostale.fr](mailto:thierry.freslon@labanquepostale.fr)

**Laurent LE BOTERVE**

[laurent.leboterve@labanquepostale.fr](mailto:laurent.leboterve@labanquepostale.fr)

**Véronique MONTAUD**

[veronique.montaud@labanquepostale.fr](mailto:veronique.montaud@labanquepostale.fr)

### Notre site

[cfdt.lbp@labanquepostale.fr](mailto:cfdt.lbp@labanquepostale.fr)

