

**ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010**

Entre d'une part,

**La Banque Postale,**

Société Anonyme au capital de 2 342 454 090 EUROS dont le siège social est 34, rue de la Fédération à Paris, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le N° 421 100 645,

représentée par

**Patrick WERNER**, Président du Directoire

dénommée ci-dessous «L'entreprise»

et d'autre part,

**les syndicats représentatifs dans l'entreprise :**

CFDT, représenté par **Thierry FRESLON**, délégué syndical

CGT, représenté par **Claude BOUSSARD**, délégué syndical

FO, représenté par **Serge TRINCA**, délégué syndical

SNB-CFE-CGC, représenté par **Michael OLLIVIER**, délégué syndical

**dans le cadre de la négociation relative à la Diversité, le présent accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu.**



## **PREAMBULE**

---

Héritière des Services Financiers de La Poste, La Banque Postale incarne un modèle original de banque de détail à la fois «banque comme les autres», professionnelle, efficace et rentable, et «banque pas comme les autres», animée par les valeurs postales de proximité et de service au plus grand nombre.

L'accessibilité de tous aux métiers de La Banque grâce à une politique d'accueil et de recrutement au service de la Diversité, constitue un engagement fort de La Banque Postale. Banque socialement responsable, elle intègre ses engagements sociaux et sociétaux au même titre que ses engagements économiques et environnementaux. Le présent accord pérennise et développe la politique des Services Financiers engagée depuis de nombreuses années au sein du Groupe La Poste, en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. La Banque Postale et les organisations syndicales signataires soulignent toute l'importance d'un accord ambitieux en cohérence avec les actions déjà entreprises et à venir inscrites dans l'accord du Groupe pour les années 2008 à 2010.

Dans le cadre des missions confiées aux Services Financiers de La Poste pour la réalisation d'opérations au nom et pour le compte de La Banque Postale, les signataires mettent également fortement l'accent sur le rôle de La Banque Postale en matière de définition, d'orientation comme de suivi, de la politique et des actions menées en faveur des personnes en situation de handicap, au sein des Services Financiers de La Poste.

Le présent accord constitue la première déclinaison du volet Diversité de la politique de développement durable de La Banque Postale. Les autres volets de la Diversité, notamment Egalité Hommes - Femmes, emploi des Seniors ou encore management de la diversité sociale et culturelle, feront l'objet d'accords à venir.

Le présent accord réaffirme une des valeurs fondamentales de La Banque Postale : une entreprise citoyenne portant des missions d'intérêt général, proche de ses clients, facilitant l'accessibilité de tous aux produits et services comme aux métiers de La Banque Postale, conformément à sa vocation et à son identité.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 qui vise à favoriser l'intégration, l'évolution et l'épanouissement dans l'entreprise des personnes en situation de handicap.

La Banque Postale réaffirme l'engagement contenu dans l'accord d'entreprise du 16 juillet 2007 visant à faire de la formation un des leviers de diffusion de la culture de la diversité et de sa richesse pour l'entreprise, afin de promouvoir l'égalité professionnelle, l'intégration des personnes handicapées, le développement des seniors, la mixité culturelle. L'entreprise affirme sa volonté de prévenir la discrimination à l'égard de toutes les populations sensibles, en permettant notamment l'égal accès de tous à l'emploi et à la formation.



## **1.- CADRE GENERAL, PRINCIPES ET OBJECTIFS DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est applicable à tous les salariés de La Banque Postale visés par les dispositions de l'article L.323-3 du code du travail, selon les termes de l'article 27-1 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Est considéré comme «Travailleur Handicapé» conformément aux dispositions de l'article L323-10 du Code du Travail, « ... toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Les signataires du présent accord rappellent que cette politique s'inscrit dans le respect des principes :

- de non discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap
- d'équité entre les salariés
- d'évaluation de la compétence et de valorisation de la différence
- d'égalité des chances dans un contexte d'intégration qui doit, dans la mesure du possible, compenser les conséquences du handicap.

Cette politique vise 5 objectifs majeurs :

- Favoriser l'accès de tous aux métiers de la banque
- Faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements et lutter contre les stéréotypes sur le handicap et l'inaptitude
- Se conformer à l'obligation légale par l'emploi de salariés en situation de handicap
- Contribuer à l'insertion et la réinsertion de personnes handicapées
- Accompagner les évolutions professionnelles.

Il s'agit d'une politique cohérente et globale. Les actions menées sont interdépendantes les unes des autres et impliquent l'ensemble des salariés de La Banque Postale.

La Direction des Ressources Humaines apparaît comme un acteur majeur dans l'appui et le soutien nécessaire à l'accompagnement et à la mobilisation de tous, collaborateurs et managers.

## **2.- LES ENGAGEMENTS ET LES ACTIONS DE LA BANQUE POSTALE**

---

Les engagements de La Banque Postale dans le cadre du présent accord concernent principalement l'amélioration significative du taux d'emploi direct et indirect, le développement de l'employabilité, le maintien dans l'emploi et l'accessibilité.

Le plan d'actions qui en découle prévoit notamment d'importantes mesures d'accompagnement en matière de formation et d'évolution professionnelle, de reclassement, de sensibilisation et de communication...



La Banque Postale réaffirme que :

- Son premier critère de sélection est la compétence du candidat,  
L'ensemble des postes, existants ou à créer, est accessible à tous, notamment aux personnes handicapées, dans le respect du principe d'égalité des chances.
- Son action en faveur du handicap s'inscrit dans la continuité du dispositif initié dans les Centres Financiers par accord d'entreprise du 26 janvier 2005 pour les années 2005 à 2007. L'application du volet Handicap inclus dans cet accord a permis le recrutement de près de 60 personnes en situation de handicap et une augmentation très significative du volume d'achat auprès du secteur adapté/protégé.

La Banque Postale se donne l'ambition d'atteindre à l'horizon 2015 un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 6% pour l'ensemble de ses activités sous pilotage.

Il s'agit de progresser en s'inscrivant dans une politique volontariste d'amélioration continue, dans la logique de dialogue social et de responsabilité qui est propre à chaque entité et activité.

### 2.1.- Objectifs liés au taux d'emploi

#### 2.1.1.- Action en faveur de l'emploi direct

Au regard de cette ambition partagée avec tous les services concernés, La Banque Postale Siège prévoit pour développer l'emploi direct dans les 3 ans de l'accord, de recruter sur des emplois permanents, au moins 6% du nombre de recrutements prévisionnels ou réalisés, la situation la plus favorable au regard de l'emploi de personnes en situation de handicap étant retenue, soit a minima 14 personnes en situation de handicap, toutes catégories de recrutement confondues dont :

- a minima 4 personnes en 2008,
- a minima 5 personnes en 2009,
- a minima 5 personnes en 2010.

#### 2.1.2.- Action en faveur de l'emploi indirect - recours au secteur protégé/adapté

La Banque Postale Siège prévoit pour développer l'emploi indirect dans les 3 ans de l'accord, de recourir plus largement aux commandes vers les Entreprises Adaptées (EA) et vers les Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT).

Les achats au secteur protégé/adapté constituent un moyen pour les entreprises de contribuer activement et efficacement à l'insertion professionnelle, économique et sociale des personnes handicapées. Cette démarche fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise à laquelle La Banque Postale est particulièrement attachée. Les signataires du présent accord soulignent l'importance de cette collaboration de nature à favoriser l'emploi de personnes dans des situations de handicap rendant délicate leur insertion directe au sein de l'entreprise elle-même.

La Banque Postale envisage de progresser significativement dans le niveau de dépenses au secteur protégé/adapté : plus de 20% de progression du montant d'achats sur les 3 ans à venir, au regard de ses activités sous pilotage.

Pour mémoire, en 2006, 400K€ ont été dépensés par les Services Financiers de La Poste pour le compte de La Banque Postale auprès d'organismes du secteur protégé/adapté. Cependant, les unités bénéficiaires qui résultent de ces contrats ne profitent pas directement à La Banque Postale Siège.

**ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010**

L'objectif de La Banque Postale est de favoriser la recherche de nouvelles solutions et de mettre en place un processus d'achat auprès du secteur protégé/adapté, permettant de répondre à ses besoins de sous-traitance ou d'achats directs.

La Banque Postale Siège s'engage, dans un premier temps, à :

- Mener une étude pour identifier des prestations sous traitables au secteur protégé/adapté. Les objectifs quantitatifs arrêtés au présent accord, propres à La Banque Postale, seront affinés à l'issue de cette étude et revus si nécessaire en concertation avec les organisations syndicales signataires,
- Sensibiliser la direction des achats à la réalité du handicap et à l'utilisation d'une sous-traitance spécialisée,
- Constituer une base de données d'Entreprises Adaptées (EA) et d'Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT) et réaliser un guide spécifique au métier bancaire des achats au secteur protégé/adapté,
- Inclure progressivement les établissements référencés dans les appels d'offre.

Dans un second temps, il pourra être envisagé de développer des actions de sensibilisation et/ou de formation vis-à-vis de l'encadrement des entreprises du secteur protégé/adapté aux méthodes et techniques de travail de La Banque Postale, afin d'améliorer leurs prestations.

2.2.- Contribution au développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

La Banque Postale pose comme principe fondamental le soutien à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de manière à permettre à ce public qui n'a pas toujours accès à l'enseignement et à la formation qualifiante, de grandir en compétences et, plus globalement, de développer son employabilité.

Pour ce faire, l'entreprise se donne pour objectif d'intégrer la filière de recrutement mobilisée autour du handicap aux différents processus de recrutement déjà existants, afin de permettre à tout candidat correspondant au profil recherché de postuler aux offres d'emploi.

En outre :

- Toutes les offres d'emploi diffusées en externe comportent une mention rappelant l'engagement de l'entreprise au regard de la Diversité et plus particulièrement de l'emploi de personnes en situation de handicap
- Les candidatures spontanées de personnes en situation de handicap sont encouragées par tous moyens de communication
- Les équipes Ressources Humaines sont formées au recrutement de personnes en situation de handicap et initiées au fait et au monde du Handicap.

La Banque Postale est membre fondateur depuis le 13 juin 2007 avec 7 autres banques et le Centre de Formation de la Profession Bancaire de l'association « HandiFormaBanques » visant à former des personnes handicapées aux métiers bancaires de différents niveaux, à commencer par le métier de téléconseiller et à les faire recruter par le biais de contrats de professionnalisation. Les candidats ainsi recrutés et formés pourront intégrer le Métier « Services Financiers » de La Poste, La Banque Postale ou encore des entreprises extérieures travaillant au nom et pour le compte de La Banque Postale.

Dans un premier temps, 5 recrutements ont été engagés par les Centres Financiers.

Le potentiel envisagé de « HandiFormaBanques » est de 600 contrats de professionnalisation en 5 ans pour l'ensemble des banques fondatrices et adhérentes.

## ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010

L'association « HandiFormaBanques » s'appuie d'une part sur des professionnels qui connaissent les réseaux sourceurs de candidats et d'autre part sur l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et le CFPB qui apporte les compétences bancaires.

Afin de participer encore davantage à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap et de développer leur employabilité, La Banque Postale s'engage à :

- Développer l'accueil de jeunes en formation professionnelle (contrat en alternance), conformément au paragraphe 1.1.3 sur la politique d'alternance de *l'Accord du 16 juillet 2007 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de La Banque Postale* et au plan de formation,
- Contribuer, grâce aux modules conçus par « l'Ecole de Formation de La Banque Postale », à l'amélioration de la qualification des jeunes candidats recrutés, conformément au paragraphe 2.2.1 du même accord,
- Développer ses relations avec les écoles afin de promouvoir les métiers de La Banque Postale auprès d'étudiants en situation de handicap (par exemple : Conférence Grandes Ecoles) et de favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap,
- Examiner les prestataires capables d'offrir des actions de formation avec adaptation des conditions matérielles et recours éventuel à des aides extérieures.

Ces partenariats pourront être étendus à tout autre organisme œuvrant dans le domaine de l'insertion des personnes en situation de handicap et proposant un projet en lien avec les objectifs précédemment décrits.

### 2.3.- Le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi peut concerner plusieurs catégories de salariés :

- des salariés déjà bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou assimilés au regard de l'obligation d'emploi, dont le poste de travail est modifié, dont le handicap s'aggrave ou qui sont atteints d'une pathologie nouvelle
- des salariés dont l'état de santé se dégrade suite à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non, et pour lesquels la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pourra ou devra être engagée, le cas échéant.

L'avis d'inaptitude est prononcé par le Médecin du travail, lorsque celui-ci constate les restrictions physiques ou mentales d'un salarié au regard des exigences de son poste de travail. Cet avis peut être momentané dans sa durée, de même que partiel, ne concernant que certaines tâches.

#### 2.3.1.- Renforcer la prévention de l'apparition ou de l'aggravation du handicap ou de l'inaptitude

Il s'agit d'anticiper d'éventuels risques d'inaptitude, afin de protéger la santé du salarié, mais également de lui permettre de continuer à exercer sa profession dans de bonnes conditions.

Pour cela, l'accent est mis sur la prévention de l'apparition ou de l'aggravation du handicap ou de l'inaptitude.

Une attention particulière sera également accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord.

## ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010

La Banque Postale et les organisations syndicales signataires conviennent, dans l'optique du maintien dans l'emploi, de la mise en place des actions suivantes :

- L'organisation d'une réunion trimestrielle dédiée à l'étude des situations des salariés en congés longue maladie notamment, dans les limites liées au secret médical et au respect de la vie privée. Elle réunit, au sein d'une équipe pluridisciplinaire le Responsable des Ressources Humaines, le Responsable de la Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances, et le Médecin du Travail, en liaison avec les managers concernés et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail,
- L'information systématique des personnes en arrêt maladie longue durée de la possibilité de demander une visite de pré reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite a lieu pendant l'arrêt maladie et permet de préparer la reprise du travail, surtout en cas de besoin d'aménagement de poste ou de temps partiel thérapeutique,
- La participation d'ergonomes, de techniciens en métrologie et autres experts internes ou externes, dans la conduite des projets majeurs ou l'évaluation des risques professionnels,
- La sensibilisation, l'information et le conseil des salariés sur les risques liés à leurs activités professionnelles et sur les moyens de prévention existants,
- La réalisation d'études de postes en fonction des besoins identifiés en collaboration avec le médecin du travail,

La sensibilisation à la démarche de tous les médecins du travail et des managers accompagne ces différentes actions, qui font l'objet d'un suivi, en liaison avec les acteurs du CHSCT.

### 2.3.2.- Aménager l'environnement de travail

Le principe est d'offrir aux bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 des solutions pour compenser leur handicap, de favoriser leur autonomie et de leur assurer le maximum de confort dans l'exécution de leurs missions.

La Banque Postale s'engage à ce que :

- Des solutions concernant l'aménagement de l'environnement de travail tels que l'accès au poste de travail, l'ergonomie ou l'informatique soient proposées à tout salarié de l'entreprise, dès lors qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, après avis et propositions du médecin du travail,
- Les emplois du temps soient aménagés, si nécessaire,
- La répartition des tâches au sein de l'équipe de travail soit également réaménagée si nécessaire,
- Un bilan des aménagements soit mis en place tous les ans afin de procéder aux réajustements nécessaires.

Toute autre mesure peut être étudiée, en liaison avec les experts concernés, par la Commission de Suivi, afin d'améliorer la qualité de l'environnement de travail et les déplacements des salariés en situation de handicap.

### 2.4.- Rendre accessibles les locaux

Plusieurs actions majeures ont déjà été engagées en matière d'accessibilité des lieux d'exercice des activités de la Banque:

- une attention toute particulière est accordée à l'accessibilité des bâtiments occupés par les salariés de La Banque Postale, dans le respect des principes de construction ou de rénovation

**ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010**

observant les normes d'accessibilité les plus récentes. Les travaux d'installation dans le futur siège parisien, s'agissant d'un immeuble ancien, seront particulièrement suivis à cet égard,

- des places de parking sont également attribuées aux personnes handicapées autant que de besoin.

Par ailleurs, La Banque Postale veillera à influencer l'environnement des lieux de travail en matière d'accessibilité, notamment l'accessibilité aux transports, en se rapprochant notamment des commissions communales ad hoc.

En continuité de ces actions, La Banque Postale va poursuivre ses études sur l'accessibilité à tous de ses produits, services et équipements, notamment les distributeurs automatiques de billets, les sites Internet et Intranet et autres applications informatiques.

#### 2.5.- Un accueil sur mesure des personnes en situation de handicap

L'entreprise est un lieu citoyen, un lieu d'échange où se crée un lien social fort. L'accueil d'un salarié en situation de handicap est l'affaire de tous : managers et collaborateurs participent au succès de son intégration.

Dans cet esprit, un parcours d'accueil et d'intégration renforcé sera proposé au nouveau salarié en situation de handicap, afin de lui permettre une meilleure autonomie dans son travail quotidien.

Cependant, les signataires soulignent le fait que cette initiative est mise en place uniquement lorsque la personne handicapée concernée le souhaite. Dans le cas où le salarié ne souhaite pas de traitement particulier, et où les équipes de travail n'ont pas besoin de réorganisation ou de préparation relative à son arrivée, l'accueil se fera selon le parcours d'intégration prévu pour tout salarié.

Les procédures d'accueil d'une personne en situation de handicap sont formalisées dans « Le guide du manager », dans la fiche « Comment accueillir un collaborateur en situation de handicap ? ».

A tout moment, et plus spécifiquement lorsqu' aucun aménagement n'est nécessaire, il est essentiel de respecter la confidentialité relative au statut de salarié handicapé.

Afin de faciliter l'accueil de certaines personnes en situation de handicap, La Banque Postale procède à l'identification des éventuels besoins spécifiques du futur salarié lors des entretiens d'embauche, à savoir :

- Les besoins liés à l'aménagement de son environnement de travail,
- Les réorganisations d'emploi du temps et de répartition des tâches au sein de l'équipe,
- Les besoins en formations indispensables à une bonne intégration,
- Les modifications éventuelles des processus Ressources Humaines relatifs à l'embauche.

La Banque Postale reconnaît le rôle majeur d'un tuteur ou d'un binôme dans l'accompagnement du salarié handicapé et dans le transfert de connaissances, compétences et expériences. En fonction du besoin exprimé, cet accompagnement prend la forme d'un tuteur, qui évalue, en lien avec le manager, les besoins en formation, et qui veille, dans la durée, à la bonne intégration sociale dans l'équipe ou d'un binôme qui partage au quotidien son travail et qui l'aide ponctuellement sur certaines tâches rendues difficiles par son handicap. Ces accompagnateurs sont professionnalisés par l'entreprise, ils sont plus particulièrement formés à l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap.

## 2.6.- Mieux former les personnes en situation de handicap

La Banque Postale réaffirme les valeurs énoncées dans l'*Accord sur la Formation tout au long de la vie professionnelle du 16 juillet 2007* et son engagement dans la lutte contre les discriminations et la défense de l'égalité des chances : les formations sont ouvertes et accessibles à tous, quel que soit le handicap.

La loi du 11 février 2005 a mis l'accent sur l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle.

Comme tout salarié, les personnes en situation de handicap ont un besoin de formation pour s'adapter à l'évolution de leur environnement professionnel. Cependant, ce besoin peut parfois être plus important du fait du handicap ou de son évolution. La Banque Postale s'engage donc à être particulièrement vigilante sur les demandes et/ou les offres de formation, afin de favoriser le maintien dans l'emploi et la progression professionnelle.

Aussi, des formations aux outils compensatoires liées à l'utilisation du poste de travail ou bien liées à l'aménagement du poste de travail sont proposées, si nécessaire, à tout salarié en situation de handicap, ainsi qu'à tout nouvel arrivant reconnu comme travailleur handicapé.

Toutes les formations dispensées sont adaptées en fonction du handicap des personnes formées.

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier, au-delà des actions du plan de formation des salariés, de formations spécifiques, internes ou externes, adaptées à leur parcours.

## 2.7.- Assurer aux personnes en situation de handicap une évolution professionnelle

Dans l'esprit de la loi du 11 février 2005 plaidant pour une meilleure gestion des carrières des personnes en situation de handicap, il est rappelé que toutes les évolutions professionnelles et de promotion leurs sont ouvertes.

Afin d'assurer une égalité des chances entre tous les salariés, il est précisé que les dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, qui vont être mis en place au sein de La Banque Postale, leur seront aussi applicables.

La Banque Postale s'engage à :

- Prévenir les éventuelles discriminations en termes d'évolution de carrière comme en termes de recrutement et inciter à promouvoir l'égalité des chances dans la gestion des évolutions professionnelles à travers :
  - un audit des processus RH en recrutement, en gestion prévisionnelle des compétences et en gestion des carrières pour identifier les éventuelles pratiques discriminatoires ou ne favorisant pas l'égalité des chances, et prescrire les évolutions favorisant ce principe d'égalité des chances,
  - une enquête de satisfaction annuelle dans laquelle figureront des questions précises relatives à l'intégration des personnes en situation de handicap,
  - la prise en compte des compétences managériales déployées en faveur de la diversité, de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation,
- Mettre en place un bilan annuel de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap auquel contribue le Responsable de la Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances.

## 2.8.- Reclasser des salariés en situation d'inaptitude

---

Dans le cas où toutes les mesures pour maintenir la personne à son poste seraient infructueuses, un accompagnement personnalisé est proposé au salarié en situation d'inaptitude. Il a pour objectif de rechercher des solutions en vue d'un reclassement sur un autre poste au sein de La Banque Postale, ou bien au sein d'une autre société du Groupe La Poste.

Dans le cas où le salarié ne pourrait ou ne voudrait être maintenu au sein du Groupe, La Banque Postale lui propose un accompagnement pour un reclassement externe.

## 2.9.- Sensibiliser les salariés et les managers

---

La coexistence de profils variés constitue une source de complémentarité, un atout et une richesse pour le développement de l'entreprise.

Compte tenu du poids des stéréotypes et des préjugés, afin de faciliter l'acceptation du handicap et de la différence en général, la sensibilisation des équipes de travail, des managers et des recruteurs constitue un préalable à la mise en place d'une politique volontariste d'intégration des personnes handicapées.

Ce changement culturel est un défi partagé avec le Management.

Des actions d'information et de sensibilisation sur le fait du handicap concernent l'ensemble du personnel, avec une mise en place prioritaire auprès des équipes Ressources Humaines et des managers.

A l'occasion de l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap, les équipes de travail concernées par son intégration font l'objet d'un accompagnement spécifique.

La Banque Postale met en œuvre des actions de formation ayant pour vocation de sensibiliser les managers et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières.

Il s'agit plus précisément d'avoir un autre regard notamment dans le domaine du handicap grâce à une sensibilisation sur les enjeux de la non-discrimination.

Ainsi, à titre d'exemples :

- un module concernant le management de la diversité est intégré dans le parcours des managers de La Banque Postale,

- une formation de sensibilisation sur le handicap à destination des personnels des Centres Financiers est déployée en faveur du Handicap.

## 2.10.- Communiquer sur les engagements

---

Afin de réunir la plus large adhésion à une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, il est indispensable de communiquer en interne et en externe sur les engagements pris, tant en direction des travailleurs handicapés qu'en direction des autres salariés.

Aussi, des informations sur l'emploi de personnes en situation de handicap sont régulièrement diffusées grâce aux différents supports de communication interne, les candidats potentiels sont informés de la position de La Banque Postale sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

A titre d'exemple, la communication porte sur des partenariats, des échanges d'expériences, des participations à des forums de recrutement, la sensibilisation des managers et collaborateurs de La Banque Postale via plaquettes, films, ou encore espaces dédiés sur l'Intranet.

2.11.- Améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle des personnes en situation de handicap : aménagement individuel du temps de travail

En application du titre 3 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail : instauration du Crédit Temps Disponible et Compte Epargne Temps du 14 décembre 2007, les salariés qui le souhaitent peuvent choisir des horaires de travail adaptés, en lien avec leur manager et la Direction des Ressources Humaines. Cette faculté est ouverte aux personnes en situation de handicap, personnellement ou ayant un membre de leur famille dans ce cas.

### **3.- FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS ET PILOTAGE DE L' ACCORD**

La mise en œuvre de la politique définie par le présent accord repose sur la mise en place d'une Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances au sein de La Banque Postale, sans préjudice des attributions de la commission de suivi.

#### **3.1.- Financement de l'accord et de son plan d'actions**

Dans le prolongement du présent accord, la Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances gère les fonds correspondant au montant de la contribution qui aurait dû être versée par la Banque Postale à l'AGEFIPH, en l'absence d'accord.

Ces fonds seront employés à financer le plan d'actions détaillé en annexe du présent accord : pilotage et suivi de la mission, plan d'embauche de collaborateurs en situation de handicap, accueil et insertion, information et sensibilisation des recruteurs, des managers et des collaborateurs, formation des collaborateurs en situation de handicap, maintien dans l'emploi, mesures de la discrimination et mise en place et accompagnement des actions de sous-traitance au secteur protégé/ adapté.

Le détail du budget prévisionnel est présenté en annexe.

Chaque année, le montant de cette contribution est évalué en fonction du taux d'emploi.

La Banque Postale finance au-delà des ressources propres de la mission Diversité, Handicap et Egalité des chances des mesures spécifiques telles que travaux d'amélioration de l'accessibilité des bâtiments ou des distributeurs de billets, ou encore mise aux normes des nouvelles technologies de l'information et de la communication...

#### **3.2.- La Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances**

Afin de porter la politique Diversité de l'entreprise, une Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances est créée.

La Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances est placée sous la responsabilité du Responsable Développement Durable et Diversité. Cette mission est chargée notamment :

- d'établir, de mettre en œuvre, de coordonner et de veiller au bon déroulement du plan d'actions détaillé en faveur des personnes en situation de handicap, conformément aux principes définis par le présent accord,
- de suivre le budget et l'avancée des dépenses,
- d'être l'interlocuteur privilégié, tant en interne qu'en externe, sur les sujets relatifs à l'Emploi des personnes en situation de handicap

Attentive aux initiatives et aux bonnes pratiques dans ce domaine, la mission travaille avec la Direction pour la Diversité et le Handicap du Groupe La Poste, et anime le réseau de

## ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010

correspondants dédiés à la Mission handicap au sein des différentes entités concernées. Elle assure la coordination avec les Collectivités et autres entités.

- de développer la communication de l'entreprise et la sensibilisation des équipes sur le sujet du handicap,
- de réaliser un bilan annuel (quantitatif et qualitatif), qui sera examiné en Commission de Suivi.

### **4.- DISPOSITIONS FINALES**

---

#### 4.1.- Information du personnel

---

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés dans les conditions habituelles. Il sera notamment mis en ligne sur l'Intranet RH de La Banque Postale.

#### 4.2.- Prise d'effet, durée de l'accord

---

Le présent accord conclu pour une durée de 3 ans s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous condition résolutoire d'obtention de l'agrément auprès de l'autorité administrative compétente. En cas de refus de l'agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait nul et non avenu.

Les parties signataires peuvent convenir de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme de l'accord afin :

- De procéder à un bilan global de l'application de l'accord,
- D'étudier l'éventuelle reconduction du présent accord ou l'éventuelle conclusion d'un nouveau dispositif.

#### 4.3.- Commission de suivi

---

L'application du présent accord est suivie par une commission ad hoc, composée des parties signataires. Cette commission de suivi reçoit les informations tant quantitatives que qualitatives permettant d'apprécier l'application effective des mesures contenues dans le présent accord, telles que notamment :

- nombre de recrutements et d'actions de recrutements
- évolution du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- volume d'achats consacré au secteur adapté/protégé
- formations dispensées

La commission analyse le bilan annuel des actions réalisées, bilan qui est communiqué à la DDTEFP.

Cette commission se réunira tous les six mois ; lors de sa première réunion, qui interviendra au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2008, le plan d'actions établi par la Mission Diversité, Handicap et Egalité des chances, fera l'objet d'une présentation détaillée.

La commission organise ses travaux selon la méthode la plus appropriée en intégrant les bonnes pratiques de la profession. Les experts de l'entreprise des différents domaines mis en jeu par l'accord peuvent être appelés en appui de la commission de suivi.



**ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010**

La commission fait des propositions en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Elle sera réunie en cas de nécessité, pour tout litige d'interprétation du présent accord.

**4.4.- Dépôt et publicité**

Dès sa conclusion, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales conformément à l'article L132-2-2 du code du travail.

Il sera déposé à la diligence de l'entreprise, en 2 exemplaires dont 1 sur support électronique, à l'expiration du délai d'opposition, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes, en un exemplaire.

Le présent accord fera également l'objet des publicités prévues par l'Article L.132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 Janvier 2008

en 10 exemplaires

**Le Président du Directoire**

**Patrick WERNER**



**CFDT**  
Représenté par Thierry FRESLON



**FO**  
Représenté par Serge TRINCA



**CGT**  
Représenté par Claude BOUSSARD



**SNB-CFE-CGC**  
Représenté par Michael OLLIVIER



**ACCORD POUR LA DIVERSITE A LA BANQUE POSTALE: L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP - Années 2008-2009-2010**

Annexe :

BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD LA BANQUE POSTALE

	2008 en k€	2009 en k€	2010 en k€
PILOTAGE ET SUIVI	60	60	60
PLAN D'EMBAUCHE	44	23	23
ACCUEIL ET INSERTION	60	70	70
INFORMATION SENSIBILISATION	80	85	85
FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	20	30	30
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	10	13	13
MESURE DE LA DISCRIMINATION	5	9	9
SOUS-TRAITANCE SECTEUR PROTEGE (hors achats)	21	10	10
<b>Total général</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>