



SYNTHESE HANDICAP

1- DES LACUNES (ABSENCES OU IMPRECISIONS) EN TERMES DE CHIFFRES

- l'accord ne comprend pas d'état des lieux du handicap dans l'entreprise. Les Organisations Syndicales n'en ont pas eu connaissance.

Les taux, actuel et futur, d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'entreprise ne sont pas indiqués (page 4, chapitre 2.1). La Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) n'est pas annexée et n'a été communiquée ni aux Organisations Syndicales, ni au Comité d'Entreprise. L'absence des pesées financières des années 2005-2006-2007 rend impossible la comparaison avec les budgets 2008-2009-2010 et donc la mesure de l'effort réalisé par La Banque Postale (page 14, annexe 1).

- l'accord affiche le respect des obligations légales en 2015 (page 4, chapitre 2.1).

Selon les données communiquées aux Organisations Syndicales, dans le cadre des négociations, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap de La Banque Postale passera de 0,24 % en 2008 à 0,88 % en 2010.

- hormis le plan d'embauche, l'accord ne communique aucun objectif quantifié

Actions en faveur de l'emploi indirect (pages 4/5, chapitre 2.1.2), contribution à l'employabilité des personnes en situation de handicap (pages 5/6, chapitre 2.2), amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (page 11, chapitre 2.11), aucun objectif de La Banque Postale n'est détaillée, budgété et calendarisé.

Les seuls chiffres communiqués et objectifs affichés le sont au travers d'associations (HandiFormaBanques) (page 4, chapitre 2.1.2) ou au travers du Groupe La Poste (notion d'activités sous pilotage) (page 5, chapitre 2.2).

- le budget et sa répartition ne sont pas convenables

Les grandes lignes de la pesée financière ont été budgétées de manière approximative. De plus, la moitié du budget est consacrée à des actions de diagnostic, de pilotage, de suivi, d'information et de sensibilisation (page 14, annexe 1).

2- DES APPROXIMATIONS SUR LE PERIMETRE REEL DE L'ACCORD

- le périmètre d'application de l'accord varie entre les activités bancaires du Groupe La Poste et celles de La Banque Postale.

Le périmètre des activités sous pilotage, sur lequel l'atteinte du taux d'emploi de 6 % est pris, à horizon 2015, n'est pas défini (métiers et effectifs concernés) (chapitre 2, page 4).

La progression significative du niveau de dépenses au secteur protégé/adapté, + 20% sur les 3 ans à venir, présente le même défaut (chapitre 2.1.2, page 4).

Les 60 recrutements réalisés entre 2005 et 2007 l'ont été dans le Groupe La Poste, grâce à l'application du volet handicap d'un accord signé dans ce périmètre (chapitre 2, page 4).

Les chiffres de départ et d'arrivée, auxquels les objectifs ou résultats affichés se réfèrent, sont dans tous les cas manquants.



3- UN PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES OUBLIE

- un plan d'insertion et de formation ainsi que de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement est prévue mais aucun plan d'adaptation aux mutations technologiques

Dans un secteur autant enclin aux changements (réglementaires ou technologiques), aucun accès prioritaire des personnes handicapées à des formations techniques et aucune veille technologique sur les outils ne sont prévus.

4- UN DISPOSITIF DE CONTROLE ET DE SUIVI INSATISFAISANT

- un manque de coordination entre les Instances Représentatives du Personnel et de fréquence de réunions de la commission de suivi

La commission de suivi de cet accord est réservée aux Délégués Syndicaux des Organisations Syndicales signataires et se réunit 1 fois par semestre (chapitre 4.3, page 12).

La constitution d'une commission de suivi trimestrielle trans-IRP avec les délégués syndicaux, les représentants de la direction, le médecin du travail, l'assistante sociale, des membres du CHSCT et du CE a été rejetée.

5- UNE VISION COMMUNE A TOUTES LES INSTANCES CFE-CGC SOLLICITES

- toutes les structures confédérales (CFE-CGC services handicap et juridique) et fédérales (SNB/CFE-CGC) ont émis un avis commun et confirmé la position exprimée par la section syndicale SNB/CFE-CGC de La Banque Postale.

- une contradiction entre la forme et l'esprit

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 (préambule, page 2, 2^{ème} paragraphe).

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 (préambule, page 2, 5^{ème} paragraphe).

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 (chapitre 2, page 4, dernier paragraphe).

Or, l'accord dégage un montant équivalent à la contribution versée à l'A.G.E.F.I.P.H., l'accord prévoit sa nullité en cas d'absence d'agrément par la D.D.T.E.F.P.