



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

La CFDT interpelle la DRH sur ses engagements vis-à-vis des collaborateurs de plus de 50 ans !

Vos contacts LBP

Marc LALOUX
marc.laloux@labanquepostale.fr
Myriam ROUSSEL
myriam.rousseau@labanquepostale.fr
Stéphane OPPICI
stephane.oppici@labanquepostale.fr



Adhérez en ligne



@CfdtLbp



*voir l'acte d'engagement au verso

Le 10 mars, La Poste et La Banque Postale ont signé l'Acte* d'engagement pour les plus de 50 ans en entreprise.

La CFDT rappelle l'importance de ce sujet au sein de La Banque Postale

(moyenne d'âge des collaborateurs proche de 45 ans).

Le 24 mars, la CFDT interpelle la DRH pour connaître, au-delà des accords actuels, la nature des engagements concrets que souhaite prendre La Banque Postale sur ce thème ?

(TPAS, départ à la retraite, formation, recrutement, tutorat ...).

La CFDT demande qu'un calendrier de négociations avec les organisations syndicales soit rapidement proposé.



F3CCFDT



F3CCFDT



F3C-CFDT



F3C.CFDT.FR



cfdt lbp

<https://www.linkedin.com/company/cfdt-lbp>

**N'HESITEZ PAS A NOUS FAIRE REMONTER
VOS PROPOSITIONS/QUESTIONS !**

Les 10 engagements

L'Acte d'engagement pour les + de 50 ans en entreprise

1. Sensibiliser et communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte, l'importance du bien vivre ensemble, la force de l'intergénérationnel et la lutte contre les stéréotypes dans le respect des valeurs de l'entreprise.
2. Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble de nos collaboratrices et nos collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.
3. Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.
4. Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun (e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.
5. Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés.
6. Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgisme.
7. Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être* tout au long de la carrière.
8. Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.
9. Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.
10. Après le départ, pour ceux qui le souhaitent, l'entreprise peut proposer de conserver le lien notamment par les Alumnis, ou favoriser un engagement associatif.

**Notamment liés à la ménopause et à l'andropause.*

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS