



# Délégation du Personnel

## Pôles et Fonctions

### BNP PARIBAS

Délégation du personnel du 17 septembre 2009

Une fois par mois, l'employeur est tenu, par la loi, de recevoir les délégués du personnel.

Les délégués du personnel peuvent (doivent) y poser questions et réclamations.

Nous avons décidé de vous faire connaître chaque mois le contenu de cette réunion.

Vous pouvez toujours nous demander de vous faire parvenir un exemplaire.

Si vous souhaitez qu'une question soit posée, n'hésitez pas à nous contacter !

#### Vos délégué(e)s CGT et UGICT CGT pour les Pôles et Fonctions :

Ana ANDRADE	DBBF	4.66.61
Camille AMBRY	ITP	5.35.23
Bernard ALLONCLE	RHG	4.79.05
Jean BACHELLERIE	CIB	2.68.76
Elisabeth BARD	ASR	3.08.77
Annie BERNARD	ITP	4.30.23
Daniel BOINA	ITP	7.79.45
Josiane CASARINI	FDG	2.05.84
Marc COHEN SOLAL	ITP	4.50.49
Jean François CONAN	ITP	4.77.43
Sylvia DUPAU	IMEX	4.15.76
Serge DUPONT	CIB	2.37.38
Michel FOUGERE	RBIS	4.35.27
Monique GARNIER	RBIS	4.20.43
Farid GUETTARI	RBIS	4.61.95
Fabrice HALLAIS	ITP	7.72.01
Bruno KETZINGER	BDDF	4.96.04
Martine LEONARD	IMEX	4.89.09
Nadia LAIGOT DUTOUR	S2E	3.67.28
Mohamed DERBAL	CRC	4.03.35
José PADOVANI	RBIS	4.78.11
Roberto de PAOLI	FDG	7.72.09
Christine PEZEL	RBIS	4.12.92
Jean VIENNE	IMEX	4.76.39

#### Au sommaire de la réunion :

CRC (Centre Relation Clientèle)  
Crèches inter entreprises  
Centre de loisirs  
Grippe A  
Rémunérations variables  
Montreuil ligne de bus 215  
Remboursement des frais de transport  
Congés annuels  
Mi-temps thérapeutique  
Cours BP / DIF  
ASR/ SCIR  
Restauration  
Classification ITB  
Prime fin de carrière  
Frais de restauration MEDIT  
Formation  
Départ en mission  
Mobilité  
Plan de continuité de l'activité  
Congés création entreprise  
Mise à jour du site Echonet  
Temps partiel  
Travail du dimanche

Nombre total de questions : 72 dont :

C.F.D.T.	5	C.F.T.C.	0	C.G.T.	51
F.O.	13	S.N.B/C.G.C.	3		

## Question n° 1 (CGT) CRC - PARKINGS

Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent s'il est prévu de réserver des places de parking parmi celles allouées à BNP Paribas dans l'immeuble Châteaudun pour les salarié(e)s du CRC, tout particulièrement pour la dernière équipe.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Il est effectivement prévu que, sur demande des collaborateurs, des emplacements de parking leur soient mis à disposition, notamment pour la dernière équipe ou celle en poste le samedi, dans les mêmes proportions que sur le site de Tolbiac.

Nous vous précisons que 70 places de parking sont disponibles à Tolbiac et que ce nombre sera reconduit à l'identique à Châteaudun.

## Question n° 2 (CGT) CRECHE ET CENTRE DE LOISIRS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu prioritaire de la politique RH de BNP Paribas Assurance auquel le Comité d'entreprise s'associe activement.

Afin de permettre aux collaborateurs de mieux concilier vie familiale et professionnelle, l'entreprise et le CE souhaitent réserver dès septembre 2009 des places :

- en crèche interentreprises: "Les Petits Chaperons Rouges" pour les enfants âgés de 2 mois et demi à 3 ans
- en centre de loisirs, dans les structures ludo-éducatives de "Filapi" adaptées aux enfants âgés de 3 à 10 ans.

Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent que de tels projets soient mis en oeuvre chez BNP Paribas SA.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La réflexion se poursuit pour BNP Paribas SA.

## Question n° 3 (CGT) ECHONET : REMUNERATIONS VARIABLES

Le site Internet de la RH concernant les rémunérations variables n'est pas à jour. Il ne parle pas du plafonnement de 150 % de la rémunération variable pour la direction de BNP P.

Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent que la RH rectifie cet oubli ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La rémunération des mandataires sociaux relève de la décision du Conseil d'Administration et non de la Direction Générale. Elle est communiquée dans le cadre du dispositif légal en vigueur et n'est pas publiée sur Echo'Net.

Par ailleurs, nous vous confirmons que les contenus RH du portail groupe sont en cours de mise à jour.

## Question n° 4 (CGT) GRIPPE A

Courant juillet, 6 cas (officiels) de Grippe A avaient été annoncés au sein de BNP Paribas. Les délégués CGT et UGICT-CGT souhaitent connaître les services et lieux géographiques concernés ?

Y a-t-il eu d'autres cas depuis ? Quelles ont été les mesures prises ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Nous avons 6 cas recensés au 23 juillet pour le groupe BNP Paribas en France; ces 6 cas concernaient soit des cas considérés 'avérés' (diagnostic médical fait), soit des cas suspects (symptômes, mais pas encore de diagnostic médical) ; pour le périmètre CEPF, il s'agissait:

- d'un cas 'suspect' à Valmy,
- d'un cas 'avéré' au 21 MSH,
- d'un cas 'avéré' au 3 Antin.

Depuis, les recensements hebdomadaires pour le périmètre CEPF aboutissent à un nombre de 2 à 6 cas par semaine, dont la moitié simplement 'suspects'. Les lieux concernés ont été: Olympe, Antin, Louis le Grand,

Valmy, Le Peletier, 2 IMSH. Les mesures prises sont: l'évacuation du collaborateur après intervention des pompiers/de la médecine du travail (aucune hospitalisation recensée) ; le nettoyage de son lieu de travail.

### **Question n° 5 (CGT) ALLOCATION SPECIALE FAMILIALE**

Il semble qu'il y ait eu des erreurs sur le versement de l'ASF. Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent si les erreurs ou omissions ont été rectifiées ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Les anomalies constatées par les salariés et remontées au gestionnaire administratif pour validation puis régularisation ont été traitées comme suit:

> soit la situation du salarié au regard de l'ASF était erronée ou incomplète: celui -ci (ou son gestionnaire administratif) a effectué la régularisation et un rappel automatique de l'allocation a été opéré en paie.

> soit il s'agissait d'une erreur de barème: le gestionnaire administratif est intervenu auprès de RH Groupe Pass qui a régularisé le paiement en paie.

### **Question n° 6 (CGT) PREVOYANCE FLEXIBLE ET RENOUVELLEMENT DES CHOIX**

Les délégués CGT et UGICT-CGT souhaitent savoir ce qu'il se passe pour le renouvellement des choix de la prévoyance flexible des salariées en congé maternité ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Les salariées en congé maternité ne peuvent effectuer de choix pendant leur période d'absence de l'entreprise. Elles pourront mettre à jour leur situation de famille et faire un choix lors de l'opération de renouvellement qui suivra leur retour dans l'entreprise.

A noter qu'au cas où un événement ouvrant droit à indemnisation au titre du contrat Prévoyance flexible survenait avant cette mise à jour, le niveau de l'indemnité versée par l'assureur tiendrait automatiquement compte de la nouvelle situation familiale.

### **Question n° 7 (CGT) ANNONCE E-JOBS**

Les délégués CGT et UGICT-CGT souhaitent avoir des précisions sur l'annonce «0903PAHI0038Gestion de projets transverses - project office» et notamment au vu des caractéristiques indiquées dans le descriptif « Capacité à gérer la pression ».

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Project Office est la structure transverse en charge de l'accompagnement du Schéma Directeur OAV 2007 - 2010. Cette équipe de 20 collaborateurs a pour mission dans ce cadre:

- de recenser les projets réalisés | en cours | à venir sur 3 ans,
- de suivre le bon déroulement, le respect des délais et l'interaction de ces projets dans le temps,
- d'assurer la fiabilité des différentes composantes de ces projets : aspect budgétaire, moyens mis en oeuvre, impacte sur l'existant ...
- de fournir des présentations et des reporting à la Direction centrale d'OAV.

Dans ce contexte, il est évident que les collaborateurs de cette structure sont sollicités au quotidien sur des sujets éminemment multiples, variés et doivent en parallèle respecter des délais impératifs. En outre, les interactions que certains sujets peuvent avoir avec les projets/process d'autres Directions de la banque, voire de fournisseurs, peuvent générer des conflits d'intérêts qu'il va falloir gérer avec diplomatie.

C'est en ce sens qu'il faut entendre le terme "pression".

### **Question n° 8 (CGT) VALMY 3 : SALLES DE REUNION**

Des salariés déjeunent tous les midis dans des salles de réunion et leurs collègues se plaignent des odeurs lorsqu'ils récupèrent les salles pour se réunir ainsi que des odeurs se dégageant dans les couloirs.

Depuis le mardi 7 juillet, une cafétéria a été mise à la disposition des salariés. Dans celle-ci se trouve une petite cuisine avec deux micro-ondes pour que les salariés puissent y déjeuner. Il serait aussi souhaitable que des chaises et tables y soient ajoutées.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Ce désagrément nous a été signalé par les collaborateurs de Valmy 3 au cours du mois d'août. Nous avons aussitôt commandé le mobilier nécessaire pour que les personnes, principalement des prestataires extérieurs, puissent s'asseoir et prendre leur déjeuner au sein de la cafeteria.

Ce mobilier a été installé le 9 septembre.

### Question n° 9 (CGT) MONTREUIL - BUS LIGNE 215

Nous revenons sur la question N° 17 de la délégation du 28 mai 2009 :

« Les horaires de la ligne de bus 215 ont été revus à la baisse (toutes les 15mn au lieu de 10 mn précédemment). Cette ligne empruntée par de nombreux salariés travaillant tout au long de son trajet est très appréciée. A partir du 12 janvier 2009, la RATP a pris la décision de modifier les horaires suite au non financement convenu par les entreprises environnantes. En effet, des entreprises dont la BNP Paribas s'étaient engagées à participer au co-financement de cette ligne.

Les délégués CGT vous demandent quelle est la position de BNP Paribas dans ce contexte. »

Et sur la réponse de la Direction de BNP Paribas :

« La RATP n'a pas pris la décision de réduire la fréquence des voitures de la ligne 215 en raison du non financement de la ligne par les entreprises environnantes mais en raison de la fréquentation qu'elle a estimée trop faible pour maintenir un bus toutes les 10 mn. Le financement à hauteur de 10% accepté par les entreprises Montreuilloises a cessé le 30 septembre 2007 comme prévu à l'origine, cette subvention n'ayant pas vocation à être pérennisée.

La direction d'ITP est intervenue auprès de la Mairie de Montreuil dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 afin de rappeler l'attachement de nos salariés à ce service. L'intervention de la municipalité auprès du STIF (Syndicat des Transports en Ile de France) n'a malheureusement pas été suivie d'effet. »

Ainsi que sur la réponse de la Direction d'Air France:

« Nous nous battons avec constance et vivacité depuis le début de ce dossier. C'est parce que le STIF a arbitrairement réduit les fréquences que nous avons arrêté le financement (et non le contraire f). Dit autrement, c'était décidé "avant", et même si nous avions maintenu le financement, la fréquence aurait été supprimée.

Nous espérons que la nouvelle municipalité aura plus d'écoute que la précédente sur ce dossier. »

Les délégués CGT et UGICT-CGT vous demandent de reprendre contact avec la Mairie de Montreuil et les entreprises concernés dans ce dossier pour améliorer la fréquence de cette ligne.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Nous prenons note de votre demande. La Direction d'ITP interviendra une nouvelle fois auprès de la Mairie afin de rappeler l'attachement des collaborateurs du Bas Montreuil à ce service et à la nécessité de renforcer le nombre de voitures RATP aux heures habituelles de bureau.

### Question n° 10 (CGT) MEDIT

Nous revenons sur la question N° 21 de la délégation du 15 juin 2009. Nous nous étonnons du montant du repas (tarif CID) qui est appliqué aux salariés venant travailler chez BNP P.

Les délégués CGT et UGICT-CGT vous demandent pour quelles raisons le tarif A/B n'est pas appliqué à ces salariés dont le salaire est plus bas que celui des salariés de BNP Paribas en France ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Concernant le repas du midi, il vient d'être décidé que les salariés de MedIT en déplacement en France seraient dorénavant dotés d'un badge "visiteur" leur permettant d'accéder aux restaurants de Valmy durant leur séjour (à l'instar de ce qui est en place pour les salariés BNP P venant en formation à l'Ecole du Commerce à Valmy 2). Le CEPF adressera mensuellement une facture à RBIS qui prendra en charge ces repas.

Par ailleurs, les frais engendrés par les déplacements des salariés de MedIT en France sont pris en charge par MedIT.

## Question n° 11 (CGT) BADGE POUR ELUS

Nous revenons sur la question N° 3 de la délégation du 28 mai 2009 et voudrions savoir où en sont les démarches effectuées par la direction.

Cinq mois après la mise en place de la présente mandature, les délégués CGT et UGICT-CGT réitèrent la demande de badge pour chaque élu de la nouvelle mandature mais en plus, l'attribution d'un badge à chaque commissaire désigné au CEPF, y compris ceux mis à disposition en filiale, leur permettant pour ceux-ci l'accès à l'immeuble où se tient la dite commission.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

L'établissement des badges a été réalisé pendant la période d'été et quelques erreurs ont été recensées. Début septembre, les demandes de rectifications ont été faites et l'ensemble des badges devraient être prêts prochainement.

Il est donc prévu une remise des badges d'ici la fin septembre.

Il n'est pas envisagé d'attribuer de badge aux commissaires du CEPF qui ne bénéficient pas, à ce titre, de la libre circulation dans l'établissement.

## Question n° 12 (CGT) CRC: JEU

Les délégués CGT et UGICT-CGT vous demandent une explication de l'utilité d'un jeu de hasard (le CRC Poker tour) organisé par la direction du CRC au sein de la banque et dans le cadre du travail ?

Pour les salariés du CRC qui n'ont pas le droit de s'inscrire au BP Banque, BTS Banque ou à l'ITB, la direction du CRC a-t-elle prévu de les inscrire à des cours de poker afin de s'améliorer au "CRC Poker Tour" ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Il s'agit du nom d'une opération d'animation montée par un manager et son équipe.

L'objectif est de remporter un tournoi en gagnant un maximum de points et de créer une émulation entre équipes.

## Question n° 13 (CGT) HINI - PREVENTION

Selon les images ci-dessous pris dans le guide de formation pour protéger les collaborateurs de la grippe

Il existe 2 types de masques : le masque FFP2, les masques chirurgicaux.

Pour tous les collaborateurs, l'entreprise met à disposition 6 masques chirurgicaux par jour dont 2 pour les trajets domicile travail.

Les collaborateurs au contact du public, (commerciaux ou toute personne ayant à prendre en charge un collègue malade) disposeront de 3 masques FFP2 + 2 masques chirurgicaux par jour pour les trajets domicile travail.

Si les masques que BNP Paribas mis à disposition aux salariés pour leurs trajets sont des masques chirurgicaux, alors les salariés ne seront pas protégés des miasmes provenant de leur entourage.

Les Délégués CGT et UGICT-CGT demandent que des masques FFP2 soient fournis aux salariés pour les trajets domicile-travail et travail-domicile mais également pour les trajets restaurant entreprise-bureau et bureau-restaurant entreprise ainsi que pour les déplacements professionnels. En effet nous ne pouvons prendre le risque qu'un salarié soit contaminé dans les transports ou dans la rue sachant que les masques chirurgicaux protègent les autres citoyens de nos propres exhalaisons.

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La dotation BNP Paribas est le fruit d'une réflexion raisonnée correspondant aux recommandations sanitaires.

## Question n° 14 (CGT) 12 RUE CHAUCHAT - EMBLACEMENT DE PANNEAUX SYNDICAUX

Pour rappel l'Article L2142-3 du code du travail précise:

« L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ... »

Une visite dans les locaux du 12 rue CHAUCHAT (qui nous a été rendue difficile suite à l'absence d'accueil dans ce bâtiment et au besoin de badge d'accès à chaque étage) ne nous a pas permis de trouver de panneaux syndicaux.

Les délégués CGT et UGICT-CGT vous demandent:

- de nous indiquer où sont situés ces panneaux et ce à chaque étage?
- de nous préciser le processus à suivre pour accéder librement aux étages comme le nécessite l'exercice de nos mandats ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Les panneaux sont commandés et devraient être installés avant fin septembre sur le site à raison de 7 panneaux par niveau à l'entrée. Cet immeuble n'étant pas doté d'un accueil, il est nécessaire de se faire reconnaître par un agent de sécurité afin de pouvoir circuler sur le site.

#### Question n° 15 (CGT) GRIPPE H1N1 - DISTRIBUTEURS DE MICROBES

La Direction a fait installer aux entrées de chaque immeuble des distributeurs de mousse désinfectante. Ces distributeurs étant vides depuis plusieurs semaines à la date de dépôt de cette question alors qu'une affichette recommande leur emploi, ils se transforment en distributeurs de microbes: ceux déposés par tous les collègues qui ont tenté vainement de désinfecter leurs mains.

Les Délégués CGT et UGICT-CGT demandent que ces distributeurs soient approvisionnés régulièrement. Si la Direction trouve que son budget ne lui permet pas une telle dépense alors il faudrait à tout le moins qu'ils soient occultés et que l'affichette précise que BNP Paribas ne peut se permettre cette dépense et qu'elle attend que la pandémie se généralise.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La mise en place et le premier approvisionnement des distributeurs de gel hydro alcoolique ont été réalisés dans le cadre d'un test.

Les résultats de cette expérimentation sont concluants ; il sera procédé à la remise en service de ces appareils courant 2ème quinzaine de septembre.

#### Question n° 16 (CGT) FRAIS DE TRANSPORT

Les Délégués CGT et UGICT-CGT demandent à la direction de faire un point sur les remboursements des frais de transport.

Y a-t-il eu des non- remboursements suite à des justificatifs considérés non valables ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Les dispositions légales en matière de remboursement des frais de transport prévoient effectivement la présentation des justificatifs d'abonnement. Dès lors que ces justificatifs ne sont pas conformes, ceci peut impliquer le non remboursement desdits abonnements (pour rappel, à hauteur de 50 % des frais engagés).

Dès lors que le salarié est en mesure de régulariser cette situation, le remboursement est opéré ainsi que le rappel éventuel, s'il y a lieu.

Nous n'avons pas de remontée particulière en la matière

#### Question n° 17 (CGT) CONGES ANNUELS ET MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Les Délégués CGT et UGICT-CGT reviennent sur la question N° 12 de la DP de juillet 2009 et sa réponse :

« Les délégués souhaitent savoir :

- 1) comment sont acquis les jours de congés annuels lorsqu'un salarié travaille à mi-temps thérapeutique ?
- 2) comment sont décomptés les jours de congés annuels acquis pendant un travail à temps plein et utilisés lors d'un travail à mi-temps thérapeutique ?
- 3) comment sont décomptés les jours de congés annuels acquis pendant un travail à mi-temps thérapeutique et utilisés lors d'un travail à mi-temps thérapeutique ?
- 4) comment sont décomptés les jours de congés annuels acquis pendant un travail à mi-temps thérapeutique

et utilisés lors de la reprise du travail à temps plein ?

5) comment sont décomptés les RIT Salariés pendant un travail à mi-temps thérapeutique ?

6) comment sont décomptés les RIT Hiérarchie pendant un travail à mi-temps thérapeutique ?

Réponse de la Direction :

1) Salarié à temps partiel thérapeutique droits non épuisés

Ce salarié continue à acquérir ses droits à congés annuels, droits dont la valeur est fonction de son temps de travail précédemment à sa situation actuelle (exemple : salarié travaillant à 100% > > valeur du droit acquis = 1).

S'agissant des droits RTT, le principe d'acquisition est le travail effectif. Les absences pour maladie, notamment, sont prises en compte dans lesdits calculs: en cas de temps partiel thérapeutique, l'impact est bien limité à la période d'absence relative à cette situation (ex. travail effectif le matin et absence l'après-midi = prise en compte de ce temps d'absence dans l'acquisition des droits RTT salarié et prise en compte de la partie travail effectif dans l'acquisition des droits RTT hiérarchie, suivant les modes d'acquisition propres à ces deux catégories de droits).

2) Salarié à temps partiel thérapeutique droits épuisés

Ce salarié continue à acquérir des droits à congés annuels, mais la valeur de ces droits est dorénavant fonction du temps partiel réel (exemple : salarié travaillant précédemment à 100% et travaillant à temps partiel thérapeutique 50%, lorsque ses droits sont épuisés, sa situation est assimilée à celle du salarié travaillant à 50% pour convenance personnelle > > > valeur du droit acquis = 2).

S'agissant des droits RTT, le principe d'acquisition est identique à celui indiqué ci-dessus.

Pour précision:

Quel que soit le temps de travail du salarié, le décompte des droits à congés annuels s'effectue au moment de la prise effective du congé, au prorata de l'activité du salarié.

En d'autres termes, un salarié acquiert un certain nombre de droits à congés annuels au cours de l'année N, ces droits, lors de leur prise en N + 1, sont décomptés en fonction de leur poids de journée, soit donc compte tenu de l'activité de l'intéressé au moment du congé, qu'il travaille donc à temps plein ou à temps partiel.

A noter qu'une compensation financière est effectuée conjointement pour les droits acquis à temps plein.

Il faudrait que la direction explique ce que cela signifie droits épuisés pour des salariés travaillant en temps partiel thérapeutique ???????????

Dans l'article 55 de la convention collective, il est dit: «Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique» Mais sans faire allusion aux droits épuisés ou non !!!

Réponse de la DIRECTION GENERALE

Comme indiqué dans l'article 55 de la Convention Collective, le maintien du salaire en cas de temps partiel thérapeutique s'entend dans le cadre des articles 54-1 et 54-2, c'est-à-dire donc en fonction des droits à maladie auxquels peut prétendre le salarié concerné. L'acquisition de ses droits à congés annuels s'effectue bien conformément à l'article 55 CC, et tel que décrit ci-dessus en 1.

Dès lors que l'intéressé n'a plus de droits maladie, il s'agit d'une situation dite de « droits épuisés ». Ce salarié, quoique toujours en temps partiel thérapeutique, est alors en situation similaire à celle du salarié travaillant à temps partiel pour convenance personnelle et, en conséquence, l'acquisition de ses droits à congés annuels s'effectue comme indiqué ci-dessus en 2 de notre précédente réponse.

**Question n° 18 (CGT) RETENUE POUR GREVE**

Les Délégués CGT et UGICT-CGT demandent à la direction quel est le mode de calcul, pour un cadre au forfait, qui a fait grève pendant 1 heure ?

Réponse de la DIRECTION GENERALE

Conformément à notre réponse en CEPF du 10 septembre 2009 :

Légalement, la retenue sur salaire pour fait de grève d'un cadre au forfait jours relève de l'application de l'article L.3121-45 du Code du travail, qui stipule que les absences de ces cadres ne peuvent être comptabilisées que par journées complètes ou demi journées.

En conséquence, faute de précisions en la matière dans l'accord BNP Paribas SA de Juillet 2000 relatif à la ré-

duction du temps de travail, aucune retenue ne peut être effectuée à l'encontre de salariés en forfait jours qui feraient grève pour une durée inférieure à une demi journée.

### **Question n° 19 (CGT) ASCENSEURS AU 16 RUE DE BELFORT**

Lors de la délégation d'avril 2009 (Question 37), vous nous aviez répondu: «Cependant, au début de la semaine dernière (S 16) des réglages ont été à nouveau effectués et ont permis un retour à la normale des deux cabines. » Or, l'un des ascenseurs est de nouveau en panne depuis plus d'un mois.

Les Délégués CGT et UGICT-CGT vous demandent expressément si ce problème récurrent va enfin être solutionné correctement dans un avenir proche ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

L'ascenseur a été mis à l'arrêt suite à une désincarcération le 31 juillet 2009. Un contrôle et une réparation ont été effectués; la remise en service est intervenue le 04 septembre 2009.

### **Question n° 20 (CGT) CRC-GRIPPE**

Dans le cadre de mesures de prévention du risque de pandémie grippale, une bombe d'aérosol dépoussiérant et un petit flacon auto nettoyage ont été remis par plateau au CRC (qui comprend plus de 70 salariés) en précisant qu'il s'agissait bien là de mesure anti-pandémique ! Une seule journée de nettoyage des claviers a suffi pour vider cette bombe et ce flacon.

Les Délégués CGT et UGICT-CGT demandent si cela est très sérieux? Ils demandent que chaque salarié soit doté du matériel ci-dessus.

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Le matériel évoqué concerne l'entretien habituel du matériel informatique, notamment des claviers (aérosol dépoussiérant ...) à la disposition des collaborateurs. Il n'est donc pas exclusivement lié aux mesures de prévention de la grippe.

### **Question n° 21 (CGT) CRC - CHOCS ACOUSTIQUES**

Des managers ont indiqué à des salariés du CRC, à leur retour de congé maladie suite à des chocs acoustiques, qu'ils sont sur une plate-forme téléphonique et que si cela ne leur plait pas, ils n'ont qu'à aller « voir ailleurs» sic !

Les Délégués CGT et UGICT-CGT dénoncent ces pratiques que nous qualifierons d'inhumaines et demandent aux RHG d'organiser pour certains managers des cours « d'humanité» les plus élémentaires.

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

A notre connaissance, de telles pratiques n'ont pas cours au CRC Tolbiac.

Les managers doivent au contraire être très à l'écoute des salariés réellement affectés par des chocs acoustiques, en liaison permanente avec le service de Santé au Travail.

### **Question n° 22 (CGT) COURS DE BP ET DIF**

Les délégués du personnel CGT et UGICT-CGT sont étonnés que des salariés puissent se retrouver avec un compteur de DIF négatif. Nous souhaitons des explications.

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Dans le cadre des formations diplômantes la prise par anticipation du DIF est autorisée et entraîne un compteur DIF négatif.

### **Question n° 23 (CGT) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT**

Contrairement à la réponse faite lors de la délégation du personnel du 15 juin dernier, des salariés ayant subi des retenues sur leur bulletin de paie de mai, n'ont pas vu leur situation régularisée à fin juin, alors même qu'ils

ont suivi les instructions de la Circulaire de Mars 2009, à savoir modifier dans Sitadin les informations demandées et fournir les justificatifs.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent ce que compte faire la Direction concernant ces salariés ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Il appartient à ces salariés de se rapprocher de leur gestionnaire administratif, lequel, après contrôle de la situation du salarié, est à même de procéder à la régularisation du dossier.

#### Question n° 24 (CGT) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Des salariés à temps partiels ne travaillant pas 5 jours par semaine, utilisant des tickets journaliers ne bénéficient d'aucune participation de transport. Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction une compensation correspondant à 50 % des frais engagés.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Pour rappel, la loi ne prévoit que le remboursement des frais d'abonnement engagés par le salarié. Dès lors que celui-ci opte pour un autre mode de souscription de son transport, en l'occurrence l'achat de tickets à l'unité, il est alors hors du cadre légal de prise en charge.

Contrairement à ce qui est indiqué, l'intéressé perçoit la prime de transport et son complément.

#### Question n° 25 (CGT) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent si la Direction a effectué un recensement des particularités (handicap, problème de santé, famille nombreuses, horaires décalées...) ?

Dans l'affirmative, les salariés concernés par ces particularités ont-ils été contactés par leur hiérarchie ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Sans parler de recensement ou de prise en charge systématique, certaines situations donnent lieu à étude au cas par cas - notamment en cas de handicap lourd.

Par ailleurs, la situation des salariés travaillant en horaires décalés fait bien l'objet d'une spécificité (idem pour accords locaux).

Pour ces particularités, par assimilation, le remboursement est effectué sur la base du remboursement dont bénéficie un salarié qui utilise les services de transport public pour le même trajet lieu de résidence/lieu de travail.

#### Question n° 26 (CGT) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent si la Direction compte étudier le cas des salariés qui viennent travailler en voiture.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Pour rappel, la loi ne prévoit que le remboursement des frais d'abonnement engagés par le salarié. Dès lors que celui-ci opte pour un autre moyen de transport non prévu par celle-ci, en l'occurrence l'utilisation d'un véhicule personnel, il est alors hors du cadre légal de prise en charge.

S'il peut y prétendre, l'intéressé perçoit la prime de transport et son complément.

A noter, comme indiqué dans notre réponse à la question 25 ci-dessus, que certains cas particuliers peuvent donner lieu à étude au cas par cas.

#### Question n° 27 (CGT) REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les élus CGT et UGICT -CGT demandent ce que compte faire la Direction pour les salariés qui viennent travailler en voiture parce qu'ils n'ont pas de moyen de transport, ou parce qu'ils ont des problèmes de santé, ces salariés étant pénalisés par les nouvelles dispositions de remboursement.

Réponse de la DIRECTION GENERALE

Cf réponse à la question n° 26.

### **Question n° 28 (CGT) REMBOURSEMENTS FRAIS DE TRANSPORTS**

Malgré l'actualisation et l'envoi des justificatifs à la RH, de nombreux collègues se plaignent du défaut ou du retard de régularisation du remboursement mensuel des frais de transports. Ils se voient attribuer royalement les 7,63 euros d'indemnisation forfaitaire mensuelle (prime de transport de 4 euros et complément transport de 3,63 euros).

Les délégués CGT et UGICT -CGT s'étonnent de la longueur des délais pour parvenir à régularisation effective sur les feuilles de paie. Les régularisations cumulatives interviendront-elles sur la paie de septembre ?

Réponse de la DIRECTION GENERALE

La longueur des délais peut s'expliquer, dans la majeure partie des cas, par :

- soit des informations mal renseignées par les collaborateurs dans Sitadin, ce qui implique un rejet de l'enregistrement de la part du gestionnaire administratif et une régularisation manuelle plus longue,
- soit des justificatifs envoyés très en retard (et souvent après la clôture mensuelle du système informatique).

De plus, de nombreux collaborateurs sont, pendant l'été, passés d'un abonnement mensuel à un abonnement hebdomadaire. Ce changement de périodicité n'a pas toujours été enregistré par les collaborateurs dans Sitadin et les gestionnaires administratifs ont dû faire des rappels aux intéressés quant à la procédure à suivre. La saisie tardive a donc entraîné un retard dans le remboursement.

### **Question n° 29 (CGT) REMBOURSEMENTS FRAIS DE TRANSPORTS DU SERVICE SECURITE INCENDIE**

Le Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés est publié. A ce titre, BNP PARIBAS a donc mis en place l'application de ce décret. Pour certains cela n'a pas eu beaucoup d'incidences. Pour d'autres de par leurs spécificités de leurs activités, il a fallu trouver des solutions appropriées.

Le service sécurité incendie de BNP PARIBAS comprend 48 pompiers. Ils assurent la sécurité des personnes et des biens dans les centres opérationnels d'Antin et des Italiens. Pour ce faire ils sont présents 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Ils ont un régime de travail approprié.

En effet ceux-ci sont présents pendant 24 heures au sein de l'entreprise, sur une période de un mois ils effectuent entre 6 et 7 gardes.

Il est donc difficile pour la plupart d'entre eux de souscrire un abonnement conventionnel pour les transports en communs. (carte orange ou autres).

L'ancien système permettait un remboursement adapté en fonction de la situation géographique de l'individu et de son coût qui représentait à l'époque 50 pour cent des frais engagés.

Aujourd'hui cette distinction ne s'applique plus du tout alors que les agents n'ont rien changé à leurs habitudes. (SNCF, RATP, Véhicule personnel).

La plupart des pompiers BNP PARIBAS ont vu leurs remboursements fondre de manière radicale.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction de rechercher rapidement une solution pour les salariés du Service Sécurité Incendie.

Réponse de la DIRECTION GENERALE

Ces salariés n'ont pas à ce jour de statut particulier au regard du remboursement des frais de transport. Ils sont soumis au régime général en matière de remboursement des frais de transport, soit donc sur justificatif des souscriptions d'abonnement.

### **Question n° 30 (CGT) SCIR FRANCILIEN**

Les salariés s'inquiètent du nombre conséquent de dossiers affectés parfois à des collègues absents et qui semblent n'être jamais traités.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent quelles mesures compte prendre la Direction pour ces dossiers ? Quelle est leur particularité ?

N'est-il pas possible de les archiver car il semble que ces dossiers bien qu'encore « vivants », inférieurs à 10.000 euros, soient rarement réactivés ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Les dossiers inférieurs à 15000 euros sont traités par EFFICO, seuls les dossiers professionnels inférieurs à 10 000 sont traités au SCIR Ile de FRANCE.

S'agissant d'une organisation en work flow, tous les dossiers sont affectés et ne présentent aucune particularité.

Compte tenu de la conjoncture, la Direction, comme elle s'y était engagée, renforce le pôle par l'intégration d'un collaborateur.

### **Question n° 31 (CGT) ITB**

Sur la grille des certifications diffusées par le CFBP, le diplôme ITB correspond à un bac + 4. Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction pourquoi, compte tenu de ce niveau, elle n'attribue pas le niveau H, plutôt que le niveau G comme elle nous l'a confirmé, après l'obtention de ce diplôme, comme cela se faisait auparavant ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

BNP Paribas se conforme depuis toujours aux dispositions de la convention collective (Titre IV / chapitre I / article 33-2) qui stipule que les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

### **Question n° 32 (CGT) ITB**

Les salariés qui ont obtenu l'ITB et cherchent à progresser dans un nouveau métier à l'intérieur de l'entreprise, du fait de leur niveau de classification G, sont de fait exclus de tous les postes cadres qui demandent d'avoir le niveau H.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction ce qu'elle compte faire pour donner à ces salariés la possibilité d'évoluer dans l'entreprise ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Outre la réponse apportée à la question 31, nous nous efforçons de mieux faire connaître, au sein du groupe, l'intérêt de l'ITB et la qualité de ses diplômés afin de faciliter l'évolution de ces derniers qui dépend avant tout de leurs qualités intrinsèques.

### **Question n° 33 (CGT) DEPART EN MISSION**

Les salariés en horaires variables badgent parfois en « départ en missions ». Les heures effectuées en mission ne sont alors plus comptabilisées alors que la mission peut durer plusieurs jours.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à ce qu'il y ait un état des heures effectuées lors des missions pour les salariés aux horaires variables.

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Lorsque les horaires variables ne peuvent être gérés de manière automatique, la comptabilisation de la durée de la mission en temps de travail s'effectue alors par une saisie du gestionnaire administratif dans l'outil de gestion.

### **Question n° 34 (CGT) GRIPPE A**

En cas de personne atteinte de la grippe A dans une équipe, des salariés de la même équipe peuvent se trouver obligés de rester chez eux.

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent, en cas d'absence prolongée du salarié malade et des autres salariés de l'équipe, quelles seraient les conséquences en terme de salaires ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Si une personne est atteinte de la grippe A au sein d'une équipe, elle doit respecter la prescription médicale de congé maladie. A ce stade, et sauf instructions particulières des pouvoirs publics en cas de pandémie, les autres salariés travaillant dans la même entité pourront continuer à se rendre sur leur lieu de travail. Les situations d'absences des malades atteints de la grippe A seront traitées selon les instructions en vigueur en cas de maladie.

### **Question n° 35 (CGT) GRIPPE A**

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent quelles procédures d'information des IRP ont été prévues par la Direction en cas de suspicion ou de cas avéré dans un service de grippe A ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Nous vous rappelons que le CCE a été informé le 8 septembre 2009 de l'état du dispositif BNP P sur la grippe A. Une nouvelle réunion est prévue pour la fin du mois de septembre.

### **Question n° 36 (CGT) RESTAURATION OLYMPE**

Les salariés (il semble au nombre de deux) qui avaient été incommodés lors d'un repas au RIE Olympe ont-ils bien été approchés pour leur faire part des résultats des contrôles effectués au restaurant qui se sont révélés corrects, comme s'y était engagée la Direction auprès des élus CGT et UGICT-CGT ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Le médecin du site a fait suivre aux personnes concernées les résultats des contrôles sanitaires.

### **Question n° 37 (CGT) ASR PARIS**

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent le nombre de salariés qui ont demandé une mutation interne hors des ASR, combien ont pu obtenir cette mutation depuis 2008 et combien sont encore aux ASR ?

#### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

En 2008, 5 collaborateurs ayant souhaité une mobilité hors ASR ont vu leur souhait réalisé. En 2009, 4 collaborateurs ayant souhaité une mobilité hors ASR ont vu leur souhait réalisé.

L'ensemble des collaborateurs dont le souhait de mobilité s'est fait connaître et a été maintenu, fait l'objet d'une recherche active de solution en fonction des offres de postes et des compétences détenues, leur dossier proposé en fonction des opportunités ouvertes dans le groupe.

La nouvelle responsable RH effectue actuellement un recensement des cas en suspens en recevant les collaborateurs concernés.

### **Question n° 38 (CGT) MESURES D'HYGIENE/GRIPPE A**

Dans le petit opuscule récemment distribué au Personnel par les Ressources Humaines Groupe, et dont l'intitulé est "Module de sensibilisation à la pandémie grippale", il est rappelé en page cinq qu'il se cache plus de 3200 microbes par pouce carré sur un clavier d'ordinateur et jusqu'à 25000 sur un téléphone !

Les délégués CGT et UGICT-CGT sont surpris de la formulation reprise au point 2) :

"Je nettoie le plan de travail et les objets que j'utilise le plus souvent (souris d'ordinateur, clavier, combiné téléphonique) avec un produit désinfectant."

Faut-il en conclure qu'il appartient au salarié de nettoyer lui-même son espace de travail et qui plus est en se procurant un "produit désinfectant" avec ses propres deniers ?

Ce nettoyage est-il réalisé sur le temps de travail ? Lorsque plusieurs salariés se partagent régulièrement un ou plusieurs ordinateurs ou lorsque ces derniers sont en libre service comment va s'effectuer ce nettoyage ?

Les particularités ont-elles été prises en compte, comme les postes non dédiés à un utilisateur précis, les postes utilisés pour des salariés "nomades", en libre service, en salle de formation, les postes destinés quotidiennement à une dizaine de salariés comme au GSEL, etc.?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Dans un contexte de pandémie, un nettoyage renforcé des postes de travail sera effectué chaque jour par les prestataires habituels de ménage.

En complément, il sera conseillé de nettoyer son poste de travail en cours de journée, en ayant recours à des lingettes désinfectantes qui seront fournies le moment venu.

Cette tâche relativement rapide sera effectuée sur le temps de travail. Pour les postes partagés, des instructions complémentaires seront apportées très prochainement.

#### Question n° 39 (CGT) NETTOYAGE DES LOCAUX

Le nettoyage, dépoussiérage des surfaces libres et accessibles intérieures et extérieures des étagères, armoires et autres mobiliers du même acabit semble être réalisé de manière plus ou moins aléatoire en fonction des différents sites du périmètre CEPF. Ainsi selon certains, ce nettoyage serait planifié une fois par mois tandis que pour d'autres la périodicité serait de deux mois ...

Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent que la Direction d'IMEX précise le contenu du cahier des charges en la matière.

Pourquoi le ménage de ce mobilier n'est-il pas fait de façon uniforme dans toutes les entités CEPF ?

Quelle est la fréquence moyenne du nettoyage de ces matériels ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Le nettoyage des mobiliers de ce type est assuré une fois par mois. Cette fréquence est prévue pour l'ensemble des immeubles centraux, sous réserve bien entendu que les surfaces soient dégagées.

#### Question n° 40 (CGT) ITP IMEX GSEL SCC Voltaire Nettoyage des locaux

Au Service Central du Courrier, la manipulation des sacs et autres contenants similaires est propice à la propagation et à la dissémination des poussières, microbes et bactéries.

Compte tenu de la spécificité de la nature du travail au SCC, le ménage basique est réalisé certes régulièrement mais de façon succincte. Le personnel habituel du prestataire de service sur site n'est certainement pas à mettre en cause.

En revanche, des moyens corrects lui sont-ils donnés pour effectuer un ménage adéquat ? On peut légitimement en douter car malgré de nombreuses demandes, certains endroits ne voient que peu ou prou l'ombre d'un chiffon ou celle d'un aspirateur ...

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction les mesures qu'elle compte prendre.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Les locaux du Service Central du Courrier Voltaire font l'objet d'un nettoyage standard. Si des espaces ou des surfaces sont négligés, il convient de le préciser afin que les actions correctrices puissent être entreprises.

## **Question n° 41 (CGT) PRIME DE FIN DE CARRIERE IMI-TEMPS THERAPEUTIQUE**

Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent si des collègues ex-BNP, en mi-temps thérapeutique qui continuent de percevoir les indemnités journalières sécurité sociale et auxquels il manque une période inférieure à un an pour constituer le palier des trente ans, peuvent prétendre bénéficier de l'intégralité de la prime de fin de carrière ?

Quelles règles s'appliquent en général ?

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Quelle que soit la situation du salarié (temps plein ou temps partiel pour convenance personnelle), les périodes de temps partiel thérapeutique n'impactent pas le calcul du montant de la prime de fin de carrière :

En d'autres termes, pour le calcul de l'ancienneté servant à déterminer le montant de cette indemnité, ces périodes sont assimilées au temps de travail du salarié au moment de la survenance de la maladie, soit donc temps plein si l'intéressé travaillait à 100 % ou pourcentage du temps partiel si le salarié travaillait à temps partiel pour convenance personnelle avant d'être en situation de temps partiel thérapeutique.

A titre d'exemple, le salarié qui totalise 29 ans d'activité à temps partiel 80 % pour convenance personnelle, et 1 an à 50 % en raison d'un temps partiel thérapeutique, totalisera bien 30 ans à 80 %, mais une ancienneté totale de 24 ans pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière (30 x 80 %). Ce principe est appliqué pour toute activité comprenant des temps de travail différents.

En tout état de cause, si la détermination de l'ancienneté ne permet pas à un salarié d'atteindre ce palier des 30 ans, il ne pourra donc prétendre au bénéfice de l'intégralité de la prime de fin de carrière, et ce, sans en imputer la cause au temps partiel thérapeutique.

## **Question n° 42 (CGT) PRIMES HORAIRES DECALES/PRIMES CASSE-CROUTE/ REPAS**

Les primes d'horaires décalées et les primes de casse-croûte/repas dont doivent bénéficier les auxiliaires de vacances qui oeuvrent à IMEX GSEL Service Central du Courrier Voltaire, font souvent l'objet d'omissions ou d'inexactitudes sur leurs feuilles de paie respectives.

Certes une rectification est habituellement effectuée à posteriori. Cependant, ces étudiants se voient contraints de subir un différé pour percevoir une partie non négligeable de leur salaire.

Comme ce phénomène a une fâcheuse tendance à se reproduire tous les ans, les délégués CGT et UGICT - CGT demandent à la RH de faire le nécessaire pour que ces spécificités soient effectivement prises en compte pour que tous ces salariés reçoivent leur dû en temps et en heure.

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Seul un auxiliaire de vacances a rencontré, malencontreusement, un problème sur le versement de prime d'horaires décalés et la prime de casse-croûte/repas au mois de juillet 2009. Une régularisation a été immédiatement enregistrée. Nous n'avons pas connaissance d'autres cas.

## **Question n° 43 (CGT) FAUTEUIL ET SALLE DE REPOS**

Selon une note du 03/12/2003, chaque entité doit se doter d'un lit pliant, ou mieux d'un fauteuil de repos inclinable. Les délégués CGT et UGICT-CGT demandent si le recensement évoqué à la délégation de mai 2009 a déjà été réalisé et si toutes les entités du périmètre sont dotées d'un tel matériel ?

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Chaque entité de la circonscription doit appliquer les dispositions de la note du 3 décembre 2003 évoquée lors de la délégation du personnel du 29 mai 2009.

Nous n'avons pas connaissance d'un non respect de ces dispositions dans notre circonscription.

## **Question n° 44 (CGT) ITP IMEX GSEL SCC VOLTAIRE**

Au Service Central du Courrier Voltaire, les horaires collectifs de travail de l'équipe du matin sont : 06h30 à 13h06.

Depuis quelques temps déjà, un, voire plusieurs collègues ont pris l'habitude de commencer à travailler bien avant l'heure et ce sur une amplitude qui peut aller bien au-delà d'une demi-heure ... Pour justifier cette pratique, la hiérarchie invoque d'une part la liberté du travail et d'autre part le fait que le début des tâches mécanisées ne s'opère qu'à compter de 06h30.

Ainsi les responsables font un subtil distinguo entre tâches mécanisées et celles qui ne le sont pas pour valider un travail qui n'est donc jamais rémunéré.

Mais, malgré tout, ce travail non mécanisé n'est pas exempt de tous risques (maniement de bacs, girafes et autres palettes). Quid si un accident du travail survenait avant six heures ?

Ce ou ces collègues toucheraient-ils les prestations sécurité sociale ad hoc ? Dans la négative, la Banque prendrait-elle à sa charge toutes les conséquences pécuniaires inhérentes à cet accident du travail ?

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent à la Direction de faire respecter les horaires de travail en vigueur au Service Central du Courrier.

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Il s'agit d'initiatives personnelles de quelques collaborateurs et cela ne correspond pas à une demande de la direction du Service Central du Courrier.

En outre, les tâches effectuées avant 06h30 consistent dans la préparation des tâches à accomplir à partir de 06h30. Si un accident du travail survenait entre 6h et 6h30, le/les collaborateurs concernés seraient couverts.

## **Question n° 45 (CGT) DEMENAGEMENT**

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent quel sera le service ou l'entité qui va s'installer au 10 rue du 4 septembre au lieu et place d' IEC qui a migré au 16 Italiens ?

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

BDDF Financements Structurés actuellement au 51 Le Peletier va s'installer à cette adresse.

## **Question n° 46 (CGT) TEMPS PARTIEL**

Sur ECHONET, à quel endroit se situent l'intégralité des règles BNPPARIBAS évoquant toutes les possibilités d'utilisation de temps partiel ?

A ce jour et dans l'éventualité où la communication sur ECHONET est inexistante ou parcellaire, les élus CGT et UGICT-CGT demandent comment les collègues peuvent-ils se procurer ces informations ?

### **Réponse de la DIRECTION GENERALE**

Les dispositions concernant le travail à temps partiel sont issues, d'une part de la législation en vigueur appliquée mais non reprise au niveau des procédures BNP Paribas SA (en principe, nous ne réécrivons pas le légal) d'autre part de l'accord ARTT de Juillet 2000, consultable par l'ensemble des salariés sur Echo'Net (Accueil > Mon espace RH> Relations Sociales>Temps de travail, ARTT, Horaires variables). Il n'est pas prévu à ce jour de mise à jour.

## **Question n° 47 (CGT) GRIPPE A**

Les élus CGT et UGICT-CGT demandent quelle disposition est prise par la direction, ou quelle démarche doit effectuer le salarié dans les différentes possibilités reprises ci dessous :

- 1) un membre de la famille est malade et le salarié est confiné à la maison.
- 2) l'institution d'accueil (école, garderie, ...) d'un des membres de la famille du salarié est fermée et ce dernier doit rester à la maison.

- 3) un collègue du même bureau est atteint de grippe A.
- 4) le salarié est atteint de grippe A.
- 5) le(s) transport(s) qui permet(tent) au salarié de se rendre sur son lieu de travail est (sont) exceptionnellement fermé(s) par manque de personnel ou suite à des cas de grippe parmi les salariés de la société de transport.
- 6) les transports sont arrêtés par arrêté préfectorale.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

A ce stade, il convient de retenir les dispositions suivantes :

- 1 - pour les enfants malades (jusqu'à 14 ans) le salarié recourt aux congés ad hoc suivant les conditions en vigueur,
- 2 - ce point sera traité lors de la prochaine réunion avec le CCE le 25 septembre,
- 3 - cf question N°34,
- 4 - si un salarié est atteint de la grippe A, après confirmation de ce diagnostic de son médecin, il prévient sa hiérarchie (nettoyage de son poste, information de ses collègues, organisation du travail...) et respecte l'arrêt de travail prescrit,
- 5 et 6 - en cas de perturbation momentanée ou ponctuelle de ces moyens de transports habituels le salarié a recours aux transports en commun disponibles. Si les transports sont suspendus par arrêté préfectoral, les salariés (qui ne sont pas acteurs des plans de continuité d'activités) sont invités à rester chez eux.

#### Question n° 48 (CGT) GRIPPE A

Il est préconisé sur les affichettes placardées un peu partout pour la prise en charge d'un collègue éventuellement atteint par le virus de :

- Prévenir le service médical,
- S'équiper d'un masque et en équiper la personne potentiellement affectée,
- Conduire la personne vers les salles spécifiquement dédiées à la prise en charge.

Si le cas devait se produire aujourd'hui où se procurer de façon rapide le dit masque de protection sachant que les salariés n'en sont pas dotés.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

En prévision de la pandémie, comme le stipule l'affichette, des salles d'accueil sanitaire ont été identifiées et sont équipées progressivement des équipements ad hoc conformément à la procédure RH NP2 009 du 9.07.2009.

Les responsables des Plans de continuité d'activités de chacune des entités peuvent apporter des compléments d'information par entité sur la localisation et l'accès aux fournitures disponibles.

#### Question n° 49 (CGT) GRIPPE H1N1

La rentrée scolaire à peine commencée, voilà déjà des classes et/ou des écoles fermées 6 jours par arrêtés préfectoraux pour cause de grippe A. Ainsi, nombre de parents se retrouvent contraints de garder - ou faire garder - leurs jeunes enfants, pas forcément malades.

Quel type de congés doit-être pris par un collaborateur en cas de fermeture d'écoles pour des enfants de moins de 12 ans ?

Des responsables d'équipe et de valideurs n'ont pas, à ce jour, reçu de consignes précises à ce sujet. BNPP envisage t-elle certains "aménagement d'absences" pour les salariés qui seraient contraints de s'absenter plusieurs fois dans l'année pour la même raison, car, comme c'est probable à l'approche de l'hiver, ces demandes d'absences risquent de se généraliser.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Cf question 47

## Question n°50 (FO) MISE EN ŒUVRE PCA

Dans le cadre d'un PCA, seule une population prépondérante à la continuité de l'activité est ciblée. Quelles sont les dispositions que doivent observer les collaborateurs qui ne sont pas inscrits dans le PCA?

Si les collaborateurs sont invités à rester chez eux, quel impact, notamment si le PCA est déclenché sur une longue durée, cette situation peut elle avoir?

Leur rémunération et leurs congés peuvent ils être remis en cause ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

En ce qui concerne les collaborateurs dispensés d'activité et invités à rester chez eux, les "Mesures d'accompagnement RH en situation de gestion de crise" précisent :

1<sup>er</sup> au 5<sup>ème</sup> jour: payés intégralement,

si le 5<sup>ème</sup> jour aucune solution de reprise de l'activité n'a pu aboutir, une réunion est organisée entre Ressources Humaines Groupe et les Partenaires Sociaux pour déterminer, en fonction des caractéristiques de la situation, des solutions provisoires complémentaires.

Il appartient au salarié dispensé d'activité de s'informer quotidiennement auprès du N° Vert de son entité ou de son manager de l'évolution de la situation et des instructions données par sa hiérarchie.

## Question n° 51 (FO) CET

Comment un salarié qui n'a pas 50 ans peut-il transférer sur les supports PERCO et PEE ses droits CET épargnés ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Nous vous rappelons les dispositions de l'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2006, pour la partie relative au CET:

« Article 2 - Possibilité de transfert de jours épargnés dans le Compte Epargne Temps vers l'épargne salariale ou l'épargne retraite

a) Dispositions générales

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 les salariés auront la possibilité de transférer vers le Plan d'Epargne Entreprise (hors fonds dédiés à l'augmentation de capital) ou l'Epargne Retraite (PERCO ou PERE) des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps dans les conditions suivantes:

- salariés en horaire collectif

Possibilité de transférer au maximum sur un même exercice 4 jours épargnés au titre de l'année précédente dans le Compte Epargne Temps pour partie ou en totalité sur le Plan d'Epargne Entreprise, le PERCO ou le PERE.

- cadres au forfait

Même possibilité de transfert avec un maximum de 8 jours épargnés. »

Le formulaire qui permet cette opération, ainsi que l'ensemble des informations concernant cette possibilité de transfert, sont disponibles pour tous les salariés sur Echo'Net :

Accueil> Mon espace RH> Mes actualités & Outils RH> Compte Epargne Temps (CET)

En tout état de cause, le salarié peut se rapprocher de son gestionnaire administratif pour sa demande.

## Question n° 52 (FO) TRAVAIL LE DIMANCHE - I

Celui-ci étant devenu légal, cela remet-il en cause les heures supplémentaires payées dans le cadre d'astreinte le week-end ?

### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Nous vous rappelons que la loi vise les branches couvrant des commerces ou services de détail, les zones touristiques et thermales - et les grandes agglomérations -, et que les dérogations administratives au repos dominical sont applicables après accord d'entreprise (si la branche n'est pas déjà couverte par un tel accord).

Le recours au travail dimanche est également soumis à l'accord des salariés concernés (volontariat).

A ce jour, compte tenu de ce qui précède, il n'y a aucune modification des dispositions relatives aux heures supplémentaires, et au régime des astreintes.

### **Question n° 53 (FO) TRAVAIL LE DIMANCHE - 2**

Les nouveaux contrats d'embauche ont-ils été modifiés par cette loi ?

Réponse de la **DIRECTION GENERALE**

Les contrats d'embauche n'ont pas été modifiés par cette loi.

### **Question n° 54 (FO) 06 AOUT**

Est-il normal que la RH envoie un mail à certaines assistantes pour connaître les noms des collaborateurs qui ont participé à la manifestation du 06 août devant ANTIN ?

Réponse de la **DIRECTION GENERALE**

Non, il n'est pas normal que la RH envoie un mail pour connaître les noms de collaborateurs ayant participé à la manifestation du 6 août.

### **Question n° 55 (FO) GRIPPE**

Les services d'IMEX ont reçu une note interne précisant les nouveaux horaires en cas de pandémie. Les collaborateurs dont la première lettre du nom est comprise entre Q et Z doivent arriver à 11h30. Quid de l'heure de sortie qui n'est pas précisée ? Une personne habitant en banlieue se verra-t-elle contrainte de sortir à 20 h voir plus tard ? Le CHSCT a-t-il été informé ?

Réponse de la **DIRECTION GENERALE**

Il sera procédé courant septembre à un test de distribution et de port du masque chirurgical par les équipes d'IMEX logées au 14 bd Poissonnière. A cette occasion, l'arrivée plus "tardive" des collaborateurs dont l'initiale du nom est comprise entre Q et Z ne modifiera pas leur horaire de départ.

### **Question n° 56 (FO) CRECHE INTER-ENTREPRISE**

De nombreux collaborateurs(trices) sur le site de VALMY nous interpellent quant à un éventuel partenariat entre BNPP et la Ville de Montreuil pour obtenir des places soit en crèche municipale, soit en crèche inter-entreprises. Lors d'une précédente DP, vous nous aviez confirmé réfléchir à une crèche inter-entreprise. Cela fait 10 mois, où en êtes-vous de votre réflexion ? Etait-ce seulement de la communication ?

Réponse de la **DIRECTION GENERALE**

Comme indiqué à la question 2, nous vous rappelons qu'aucune décision n'a encore été prise concernant ce sujet.

### **Question n° 57 (FO) CONGE CREATION ENTREPRISE -I**

Lors d'un congé création entreprise, le salarié peut conserver ses contrats mutuelle et prévoyance à sa demande. Les taux de cotisation demeurent-ils inchangés ? Si non, quelle est l'augmentation prévue ?

Réponse de la **DIRECTION GENERALE**

Lors d'un congé pour création d'entreprise, le maintien à la mutuelle et à la prévoyance devient facultatif. Si le maintien est effectif, les mêmes taux de cotisations sont applicables durant le congé.

### **Question n° 58 (FO) CONGE CREATION ENTREPRISE -2**

Lors d'un congé pour création entreprise, les congés annuels et RIT non pris sont-ils payés par la RH avant le départ du salarié ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Les droits non pris à la date du départ donnent effectivement lieu à un paiement lors de l'établissement du décompte définitif lié à ce motif.

#### **Question n° 59 (FO) REMBOURSEMENT TRANSPORT**

Comment se fait le remboursement du transport quand le salarié est en arrêt maladie ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La loi n'a en rien changé le principe selon lequel les périodes d'absence (maladie, maternité, accident, congés annuels, etc.) ont un impact sur la prise en charge des titres de transport dès lors qu'elles couvrent intégralement la période de validité et de prise en charge du titre (mensuelle, hebdomadaire, semestrielle, etc.).

#### **Question n° 60 (CGT) FORMATION**

Le salarié peut-il avoir la possibilité de demander une formation qui n'est pas en rapport avec son affectation ? Ceci afin de pouvoir changer de secteur. Peut-il y avoir un refus de sa hiérarchie ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La participation à une formation sans rapport avec son affectation n'a de sens que dans le cas d'un projet professionnel partagé entre le collaborateur et l'entreprise et pour autant que les domaines de compétences travaillés lors de la formation ne nécessitent pas une mise en application immédiate, ce qui est relativement rare dans un processus de professionnalisation. Le choix d'une formation résulte nécessairement d'une décision partagée entre le collaborateur et sa hiérarchie.

#### **Question n° 61 (FO) IMEX GSEL**

Au mois de juillet, plusieurs personnes du service courrier sortant à Voltaire, ont eu des horaires aménagés pour palier le manque de personnel. Nous voulons savoir si les horaires variables sont appliqués au service central du courrier.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Une expérimentation a effectivement été menée en juillet : il a été demandé à un collaborateur en horaire collectif de décaler d'une heure le début et la fin de son travail afin de voir si la fluidité du traitement du courrier serait mieux adaptée.

L'expérimentation sera poursuivie jusqu'à la fin de l'année et un retour sera fait début 2010.

#### **Question n° 62 (FO) IMEX GSEL**

Est-il prévu ou envisagé la suppression de l'équipe d'horaires décalés au service postal sortant ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Non, il n'est pas prévu la suppression de l'équipe d'horaires décalés au service postal sortant.

#### **Question n° 63 (FO) IMEX GSEL**

Est-il prévu de déménager le service courrier aux Moulins de Pantin ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Il n'est pas prévu de déménager le Service Courrier Central Voltaire vers les Grands Moulins de Pantin. En revanche, l'antenne courrier de Victoire sera bien transférée sur ce nouveau site pour accompagner la relocalisation des équipes de BP2S.

### **Question n° 64 (CGT) ASR**

Etant donné l'augmentation importante de dossiers CER due à la crise (particulièrement depuis 6 mois) et le nombre élevé de départs à la retraite prévu en 2009 et 2010, avez-vous prévu le recrutement nécessaire pour faire face à cette nouvelle situation ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La Direction d'ASR s'emploie à mettre en oeuvre une organisation adéquate relative à la gestion des flux et à adapter les effectifs en fonction de l'évolution de la charge. Le renfort des effectifs des SCIR Ile de France et de Lille est en cours.

### **Question n° 65 (SNB) ASR SCIR IDF**

1) Suite à la mise en place des pôles, qui a commencé le 19/08/2009, nous demandons s'il est prévu un nettoyage complet de la moquette ou de son remplacement, au vu de son état dégradé ?

2) Le pôle Professionnel de moins 10 k€ : Nous vous remercions de bien vouloir nous indiquer qu'elle est le flux de dossier reçu entre juin 2007 et juin 2008, puis de juillet 2008 à Juin 2009.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

1) - Des travaux ont été prévus de longue date par IMEX et reportés par IMEX pour des raisons budgétaires.

2) - Les flux totaux du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 étaient de 3427 dossiers pour l'ensemble de la France dont 754 pour le SCIR Ile de France.

- Le flux total du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 était de 4396 dossiers, tous traités par le SCIR Ile de France, soit une augmentation du flux de 969 dossiers étant précisé que nous avons intégré deux collaborateurs supplémentaires pour traiter l'activité.

### **Question n° 66 (SNB) GRIPPE H1N1**

Concernant la Grippe H1N1 : Il est prévu des lingettes désinfectantes, quand seront-elles à disposition des collaborateurs? Avant, pendant la pandémie ? Si distribution avant la dite pandémie à partir de quel mois ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

A ce stade, il est prévu d'effectuer une mise à disposition aux collaborateurs dans un contexte déclaré de pandémie. Ceci étant précisé la livraison sur les différents sites sera effectuée très prochainement de façon à pouvoir doter chacun rapidement en cas de situation pandémique avérée.

### **Question n° 67 (SNB) IMMEUBLE BERGERE**

Où sont les panneaux d'affichage syndicaux pour les salariés dépendant de BNPP SA ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

7 panneaux de 90X60 sous verre ont été mis en place dans la cafétéria au RdC 0-235 pour BNP PIP. Nous prévoyons prochainement la pose de 7 panneaux pour BNPP SA. La recherche d'un endroit adéquat est en cours.

### **Question n° 68 (CFDT) RESTAURANT D'ENTREPRISE RUE THERESE (SUITE)**

La Direction Générale aurait-elle de nouvelles précisions à communiquer concernant la date de la prochaine réouverture du restaurant d'entreprise de la rue Thérèse ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

La date de livraison des travaux est prévue le 15 octobre 2009 et la mise en service le 2 novembre 2009.

### **Question n° 69 (CFDT) CONGES/CET**

Un salarié qui bénéficie en fin d'année des jours de congés à prendre peut-il se voir répondre par sa hiérarchie qu'il ne peut les solder aux dates souhaitées et qu'il conviendrait mieux pour lui de les placer sur un compte épargne temps ?

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Nous vous rappelons que la gestion des congés annuels et des jours RTT est fixée chaque année, localement, au travers du plan de congés.

Soit il est établi annuellement (fin d'année précédente pour l'ensemble de l'année), soit il est établi semestriellement (fin d'année précédente pour le 1<sup>er</sup> semestre et milieu d'année pour le reliquat à poser jusqu'au 31/12).

C'est ce principe qu'il convient donc de respecter, en fonction de l'organisation du travail au sein de l'entité, voire des nécessités de service.

### **Question n° 70 (CFDT) PRISE DES CONGES**

Quelles sont les règles en vigueur au sein de BNP Paribas SA quant au nombre de salariés pouvant être en congé en même temps. Est-ce que moins d'un tiers des effectifs autorisé à être en congé en même temps n'est pas quelque peu restrictifs, que ce soit pour les vacances d'été ou autres.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Il n'existe pas de règle générale reprenant le nombre de collaborateurs pouvant se trouver en congé en même temps.

Il faut considérer que chaque entité possède ses propres particularités liées au nombre de collaborateurs constituant l'équipe ainsi que celles liées aux contraintes de travail (impératifs de production, contacts avec la clientèle, etc ...).

### **Question n° 71 (CFDT) CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

La Direction Générale pourrait-elle communiquer le nombre de salariés bénéficiant de contrat à durée déterminée par Pôle et par Fonction au 30 juin 2009.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Cette question ne relève pas de l'instance.

### **Question n° 72 (CFDT) MOBILITE**

La Direction Générale pourrait-elle indiquer le nombre de salariés en mobilité par Pôle et Fonction au 30 juin 2009.

#### Réponse de la DIRECTION GENERALE

Cette question ne relève pas de l'instance.