

## DELEGATION DU PERSONNEL DU 17 septembre 2010

### QUESTIONS F.O.

#### **46) Prestation externe**

Nous revenons sur la question n°63 de la DP du CEP F de juillet 2010 et la réponse apportée par la Direction. Dans le cadre de la défense de l'emploi chez BNP Paribas, FO demande à la Direction de reconsidérer sa position en offrant aux ex-salariés Fortis, qui ont postulé à un poste dans les équipes en charge de la confection des badges (CAGE), postes occupés par des prestataires.

#### Réponse de la Direction :

La question ne relève pas de la présente instance.

Il peut être précisé que l'organisation en place résulte de la volonté du GSEL de recentrer ses moyens sur le pilotage des activités. C'est dans cette logique que la fabrication des badges a été confiée à un prestataire, l'administration des bases étant, quant à elle, assurée en interne.

#### **47) Indemnités de fin de carrière**

Les indemnités de fin de carrière pour les collaborateurs d'origine BNP ne sont pas identiques à celles que percevait le personnel anciennement Paribas.

Aujourd'hui avec les ex-fortis une autre distinction vient s'ajouter pour le versement des IFC.

Pouvez vous nous rappeler les règles d'attribution actuelle ? Quel sera le montant des IFC concernant les ex-Fortis ?

#### Réponse de la Direction :

Pour tous les salariés entrés chez BNP Paribas depuis le 7 avril 2000, date de la fusion BNP / Paribas, le barème applicable pour le calcul des indemnités de fin de carrière est celui défini par la convention collective AFB et le droit du travail.

Les salariés d'origine ex-BNP ou ex-Paribas, sous contrat de travail à la date de fusion, continuent à bénéficier du dispositif antérieurement en vigueur dans leur entreprise.

Pour les collaborateurs exFortis, qui bénéficiaient déjà du barème de la convention collective AFB dans leur société, la fusion avec BNP Paribas n'entraînera aucune modification du barème IFC.

Pour les collaborateurs ex BPA, ils bénéficient d'un régime équivalent au barème de la convention collective.

#### **48) Prime de Fin de carrière / Gratification pour ancienneté de service**

Nous remercions la Direction de nous rappeler la différence entre ces deux situations.

##### Réponse de la Direction :

Une gratification pour ancienneté de service est une prime versée lorsque le salarié atteint un nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise. A BNP Paribas une prime est versée aux salariés pour 20 ans et 30 ans d'activité professionnelle et pour 43 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### **49) Gratification pour ancienneté de service.**

La Direction peut-elle nous communiquer le nombre de dossiers remplissant les conditions d'obtention ?

##### Réponse de la Direction :

En 2009, 1518 primes ont été versées aux salariés BNP Paribas SA, 806 entre janvier et fin août 2010.

#### **50) Astreintes / Personnels appelables**

Certains collaborateurs sont désignés "Appelables", d'une manière similaire aux astreintes, par leur hiérarchie.

Dès lors que le salarié est appelé par sa hiérarchie, celui ci est rémunéré en heures supplémentaires.

La Direction peut elle nous préciser, si le salarié "Appelable" a le devoir de disponibilité comme pour les astreintes.

##### Réponse de la Direction :

Au sein de l'entreprise, nous n'avons connaissance que du dispositif des astreintes dont les règles, limites, et compensations ont été définies au niveau national. Compte tenu du périmètre de l'établissement, nous sommes prêts à instruire la situation visée dans la question sur la base d'éléments plus précis.

#### **51) Accord Egalité professionnelle**

Nous ne voyons pas dans Echo Net l'avenant de l'accord signé en juillet.

La Direction peut elle nous indiquer à quelle date celui-ci sera consultable ?

##### Réponse de la Direction :

Nous confirmons qu'un avenant à l'accord d'entreprise du 30 juillet 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 2 juillet 2010. Il sera bien entendu consultable par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Au delà de cet accès via le portail intranet, nous travaillons actuellement à la communication sur les dispositions prises par l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'améliorer encore leur diffusion et leur mise en oeuvre conformément à l'engagement pris lors de la signature de l'avenant.

### **58)- Prime d'ancienneté.**

Quelles sont les conditions d'obtention de la prime d'ancienneté de 43 ans, suivant que le collaborateur est un ex-BNP, un ex PARIBAS ou un ex-FORTIS.

[Réponse de la Direction :](#)

Cf. réponse apportée à la question 48

## QUESTIONS C.F.T.C

### **1)- TRAVAUX DE DESAMIANTAGE (39 rue d'Anjou) :**

Nos anciens collègues de la BANQUE PRIVEE ANJOU – ex groupe DEXIA – restés physiquement au 39 rue d'Anjou, nous informent que les locaux dans lesquels ils travaillent ont subi, cette année, des travaux de désamiantage.

Que pour ce faire, ils ont dû travailler pendant 15 jours dans un espace confiné.

Nous souhaiterions avoir confirmation des faits.

[Réponse de la Direction :](#)

Le site rue d'Anjou ne relève pas des instances des Pôles et Fonctions Groupe mais des instances de la DAP.

A titre d'information, il peut toutefois être précisé que les travaux de désamiantage des locaux rue Anjou, ont été réalisés à l'initiative du propriétaire des locaux et par son entreprise CAPE-SOCAPE. IMEX est intervenue l'opération pour assurer le déménagement des collaborateurs qui travaillent sur ce site au fur et à mesure du désamiantage réalisé étage par étage.

Les collaborateurs ont été transférés pour des périodes de 15 jours dans des espaces libres ou salle de réunion aménagés provisoirement en open space. Ils ont été équipés de postes de travail standard installés le ter jour avec du classement à proximité.

Tous les plans et planning de ces travaux à tiroirs ont été présentés en CHSCT des Agences Parisiennes (9 avril 2010) ; les plans et plannings présentés ont été respectés.

### **2)- TRAVAUX DESAMIANTAGE (suite) :**

Pourrait-on connaître le nom de l'entreprise qui a effectué les travaux de désamiantage repris dans la question ci-dessus ?

[Réponse de la Direction :](#)

Voir réponse à la question précédente

### **3)- AUXILIAIRES DE VACANCES :**

Pourrait-on connaître le nombre d'auxiliaires de vacances embauchés pour cette période estivale 2010. Merci de nous communiquer le détail par Pôles / Fonction et par mois.

[Réponse de la Direction :](#)

Ces informations ont déjà fait l'objet d'une présentation en CEPF du 9 septembre 2010.

546 auxiliaires de vacances dont 80 en juin, 242 en juillet, 224 en août.

### **4)-CONTRAT A DUREE DETERMINEE :**

Pourrait-on connaître le nombre de salariés en CDD par Pôles / Fonction à fin août 2010 ?

[Réponse de la Direction :](#)

L'examen de la situation de l'emploi en contrat à durée déterminée est réalisé chaque trimestre en séance plénière du CEPF. Dans ce cadre, des éléments chiffrés sont communiqués mois par mois aux élus du Comité. Le 9 septembre dernier, le point de passage pour le 2ème trimestre 2010 a ainsi été réalisé. La situation du mois d'août sera présentée dans le cadre du bilan du 3ème trimestre 2010.

### **5)- INDEMNITE FIN DE CARRIERE :**

Si nous connaissons les modalités de calcul de l'indemnité de fin de carrière pour un salarié :

« Ex-BNP » (Accord d'entreprise du 29/11/2002 modifié par avenant du 15/11/2006),

« Ex-Paribas » (selon les modalités en vigueur au sein de Paribas avant le 24/05/2000),

et d'un collaborateur BNP Paribas (défini par l'Article 31 de la Convention Collective de la Banque),

RH Groupe pourrait-elle nous faire connaître le mode de calcul pour :

- ▶ Un salarié « Ex-DEXIA »
- ▶ Un salarié « Ex-FORTIS »
- ▶ Un salarié en cas de transfert de contrat.

[Réponse de la Direction :](#)

[Règles en cas de transfert au sein du Groupe :](#)

L'indemnité de Fin de Carrière (IFC) due au collaborateur est déterminée en appliquant les règles du dispositif en vigueur dans la société dans laquelle il est affecté (société d'accueil) au moment où il prend sa retraite, mais en tenant compte de l'ancienneté totale acquise dans le groupe sur l'ensemble de la carrière.

Toutefois, pour les salariés ex-BNP et ex-Paribas, le régime d'origine est maintenu quel que soit l'entité du Groupe au sein de laquelle le salarié travail au moment de son départ à la retraite.

## QUESTIONS C.G.T.

### **6) Retenue jour de grève**

Nous revenons sur la réponse apportée à la question N°8 de la DP du 9 juillet 2010.  
Le calcul qui nous est fourni revient à majorer le coût d'une journée de grève :  
Appointement de base X 7,8 / 151,67 heures.

Alors qu'elle devrait être : appointement de base X 7,8 / 169  
ou appointement de base X 7 / 151,67

Nous souhaitons donc que ce calcul soit modifié et que les rectifications soient faites sur les retenues déjà effectuées.

#### Réponse de la Direction :

La retenue pour une heure de grève est égale au quotient des appointements mensuels de base du collaborateur (hors avantages ou éléments annexes) par la durée légale moyenne du travail (151h67 par mois, soit 35h x 52 semaines / 12 mois)

Cette règle est également appliquée pour le règlement des heures supplémentaires.

### **7) VALMY – ITPS**

Quelle est la définition d'un directeur de projet chez ITPS ?

#### Réponse de la Direction :

ITP n'a pas connaissance de Directeur(s) de projet au sein d'ITPS ; nous sommes prêts à réexaminer cette question sur la base d'informations complémentaires plus précises.

### **8) Mutation Intra-Groupe**

Il nous revient que : il a été demandé à des salariés mutés dans une autre société du Groupe de démissionner pour être ré-embauchés dans une filiale.

Si tel était le cas, ce ne serait pas conforme aux règles actuellement en vigueur.

La Direction Générale peut-elle rappeler ces règles aux entités de notre établissement.

#### Réponse de la Direction :

Les procédures de mobilité intra-Groupe ne prévoient pas la démission d'un collaborateur en vue de sa réembauche dans une filiale.

La mobilité entre entités juridiques distinctes du Groupe BNPP en France peut prendre trois formes : la mise à disposition, le détachement ou le transfert. Ces formes de mobilité font l'objet de lettres formalisées et signées par les trois parties qui précisent dans quel cadre s'inscrit ce mouvement. Toute mobilité individuelle intra-groupe est précédée d'un entretien entre le collaborateur et le gestionnaire RH et / ou le responsable hiérarchique de la société d'accueil. La réalisation d'une mobilité intra-groupe nécessite toujours l'accord des trois parties concernées à savoir, le collaborateur, la société d'origine et la société d'accueil.

## **9) ITP – ITPS**

Les salariés ayant effectués des astreintes et/ou des heures supplémentaires constatent de manière systématique que le paiement intervient très tardivement et avec la nécessité pour eux de faire des relances. Nous demandons que le processus de paiement soit accéléré et conforme aux règles en vigueur.

### Réponse de la Direction :

Les demandes de paiement d'astreintes et heures supplémentaires sont traitées à réception par la RH Groupe PASS SAGES. Le règlement se fait sur la paie du mois où est réceptionnée la demande en fonction des contraintes imposées par le calendrier de paie. Nous intervenons auprès d'ITP pour que les demandes de règlement d'heures supplémentaires soient transmises rapidement aux gestionnaires administratifs.

## **10) VALMY1 – Médiathèque**

Les salariés de la médiathèque de Valmy 1 ont réclamé du matériel supplémentaire en particulier des rayonnages ou gondoles ou présentoirs.

Sachant que Tolbiac a été démantelé, du matériel ne servant plus est entassé à Sofia et correspond aux rayonnages voulus à Valmy 1.

Malgré les différents mails envoyés par le personnel de la médiathèque de Valmy 1 pour récupérer ce matériel, aucune réponse de la part des instances dirigeantes du CEPF.

La première des corrections serait de répondre aux demandes écrites ou orales du personnel de la médiathèque officiant sur Valmy 1.

Dans un deuxième temps, nous vous demandons de permettre le recyclage de ce matériel entreposé à Sofia plutôt que de le mettre au rebut.

### Réponse de la Direction :

La demande des salariés a fait l'objet de nombreux échanges avec le Bureau du CEPF. Le réaménagement de l'espace de la médiathèque de Valmy est un projet global objet d'une demande budgétaire auprès d'IMEX. Les mobiliers actuellement stockés dans l'ancienne médiathèque de Sofia ont fait l'objet d'une réservation par les salariés concernés.

Concernant le mobilier récupéré à Tolbiac, une grande partie a déjà été utilisée pour répondre aux besoins de différentes médiathèques du CEPF et il n'a pas été prévu de le mettre au rebut.

## **11) Epargne Salariale**

Il semblerait que la date de déblocage des prochaines années sur l'épargne salariale soit non plus le 1<sup>er</sup> avril mais le 1<sup>er</sup> mai.

Cette disposition est-elle légale et de quand date-elle ?

### Réponse de la Direction :

En application du décret n° 2009-350 du 30 mars 2009 portant diverses mesures en faveur des revenus du travail, les sommes versées au titre de l'épargne salariale à compter du 1er janvier 2009 sont indisponibles jusqu'à expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er mai de l'année de versement au lieu du 1er avril auparavant.

Ainsi,

- les montants investis dans un PEE jusqu'au 31 décembre 2008, sont bloqués jusqu'au 1er avril de la cinquième année après la date d'investissement,
- les montants investis dans un PEE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 sont bloqués jusqu'au 1<sup>er</sup> mai de la cinquième année après la date d'investissement.

## **12) FORTIS – Prime de transport**

Les salariés de l'ex-Fortis sont interpellés par la plateforme FARH concernant les justificatifs qu'ils doivent produire. L'instruction ne leur a été faite que depuis le 16 juillet et il n'est pas normal que celle-ci soit applicable au 1<sup>er</sup> juin. Or, des rappels leur sont déjà faits concernant les mois de juin et juillet.

Nous vous demandons de faire preuve d'un peu de souplesse pour la mise en place de ce nouvel fonctionnement pour les salariés de l'ex-Fortis, au moins jusqu'à la fin de l'année.

### Réponse de la Direction :

Nous rappelons que la fusion entre les deux entités a eu lieu le 12 mai 2010. Pour des raisons d'organisation, la reprise de la paie et de la gestion administrative a eu lieu le 1er juin 2010.

A compter de cette date, les collaborateurs ex-FBF sont soumis aux process BNP Paribas comme l'ensemble des salariés. BNP Paribas ne bénéficiant d'aucune dérogation à l'obligation de respecter la législation en vigueur.

Dans l'hypothèse où les justificatifs ne peuvent être produits, il est possible pour le collaborateur de s'adresser au service clientèle des transports utilisés pour l'obtention d'un relevé. A réception du document, une régularisation sur la paie du collaborateur sera faite dans les meilleurs délais.

## **13) Repos compensateur**

Les salariés ont perdu des jours de repos compensateur du fait de la non information, pourtant prévue par la loi, de leur décompte mensuel.

Nous souhaitons que ces décomptes soient fournis systématiquement tous les mois.

### Réponse de la Direction :

Les situations doivent être limitées dans la mesure où les dispositions légales relatives au repos compensateur ont été modifiées, et que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les heures supplémentaires du contingent annuel n'ouvrent plus droit à repos compensateur. Cela étant, nous demandons qu'un point soit effectué par les gestionnaires administratifs RH pour qu'il soit adressé un décompte aux salariés qui disposeraient d'un solde de repos compensateur.

## **14) Justificatif de transport**

Il est demandé aux salariés disposant d'une carte intégrale annuelle d'envoyer une photocopie de la notification d'augmentation de leur carte reçue en juillet.

Pourquoi cette demande alors que les salariés adressent à la date anniversaire, photocopie de leur renouvellement annuel.

### Réponse de la Direction :

Il est demandé aux salariés d'adresser leur photocopie à chaque renouvellement annuel (« tacite reconduction »), c'est-à-dire en principe en juillet (mois à compter duquel intervient chaque année la revalorisation des tarifs transports).

## **15) Abondement**

Nous recevons des plaintes de salariés mutés dans le courant de l'année 2010 de BNP Paribas vers une filiale ou d'une filiale vers une autre filiale ou vers BNP Paribas.

Ces salariés ont constaté que les sommes placées au titre de l'intéressement dans le cadre de l'augmentation de capital n'ont pas été abondées.

Comment se fait-il que la Direction Générale n'a pas informé les salariés de la suppression de cet abondement ?

Nous attendons les explications de la Direction Générale.

Si cette situation perdurait, les salariés ont-ils le droit de changer l'affectation de leur intéressement ?

### Réponse de la Direction :

En application de la réglementation sur l'épargne salariale et des règles sociales et fiscales, l'intéressement peut-être perçu directement ou investi dans le PEE ou le PERCO de l'entité au titre de laquelle l'intéressement est attribué.

En fonction des règles d'abondement en vigueur dans l'entité, l'intéressement peut faire l'objet d'un abondement de l'entreprise, à condition que le bénéficiaire soit salarié de cette entreprise.

Les salariés qui ont rejoint dans le cadre d'une mobilité une autre entité à la date d'investissement de l'intéressement ne peuvent donc prétendre à percevoir cet abondement.

A noter, en revanche, que dans le cadre de versements volontaires, les salariés ainsi concernés par une mobilité en cours d'année peuvent cumuler, l'année de leur mobilité, de l'abondement des entités d'origine et d'accueil, dans les limites du montant d'abondement annuel maximum autorisé par la réglementation sur l'épargne salariale.

## **16) Service de santé au travail – Retour en taxi des salariés malades**

Il est inadmissible qu'un salarié ayant eu un malaise sur son lieu de travail qui l'a amené à consulter un médecin ou une infirmière du service de santé au travail se voit refuser par le médecin coordinateur un retour chez lui en taxi. Si son état ne justifie pas un retour en véhicule sanitaire, le médecin ou l'infirmière peuvent juger qu'il est déraisonnable de le laisser prendre seul le métro, le train et le bus. Outre le fait de contamination à laquelle le médecin coordinateur devrait être sensible un peu d'humanité pourrait être attendue de sa part.

Or, il semblerait que le médecin coordinateur de BNP Paribas soit pour le moins parcimonieux quant à valider ce type de transport.

Nous n'osons imaginer que cette parcimonie soit l'effet d'une directive de la direction générale qui tendrait à faire porter des dépenses par le système de protection sociale plutôt que par l'entreprise.

Nous souhaiterions, donc, connaître la politique de la direction générale sur le sujet et les règles qui sont appliquées. Au besoin, un rappel de l'application de ses directives serait souhaitable.

### Réponse de la Direction :

La décision du mode de transport incombe au Médecin du Travail qui examine le salarié, le Médecin Coordinateur n'intervient pas dans la décision de celui-ci.

Selon la gravité du malaise, un taxi, une ambulance ou un SAMU peuvent être appelés.

## **17) RBIS – Audit de l'inspection générale**

L'inspection générale pratique actuellement un audit auprès de la gestion des ressources humaines de RBIS. Cet audit a amené l'inspection générale à interroger les salariés de cette entité par le biais d'un questionnaire en ligne dont les réponses sont censées demeurer anonymes.

Des retours de salariés concernés nous amènent à penser qu'ils sont inquiets pour plusieurs raisons, les deux principales étant la raison de cette audit et les limites de l'anonymat de leurs réponses.

Nous souhaiterions, donc, savoir quel est le but de cet audit et les raisons de cette décision de la direction générale.

Et, afin de rassurer tout le monde, si le processus d'anonymat du questionnaire a fait l'objet d'une présentation en CE ou en CCE.

Si, oui, quels ont été les différents avis des OS présentes.

Si, non, une présentation de ce processus s'avère nécessaire le plus rapidement possible.

Il serait en effet dommageable pour tout le monde que ce questionnaire soit inutilisable par l'inspection générale parce que les réponses fournies seraient soumises à caution.

### Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas connaissance d'une mission d'audit au sein de la RH RBIS. Par contre, il y a eu une mission de l'IG au printemps dont le sujet était la gestion des Ressources Humaines sur le périmètre IT dans le Groupe.

En matière d'anonymat et de traitement des données, le questionnaire est un "questionnaire type" utilisé régulièrement lors des missions d'inspection, son traitement est anonyme. Les données sont systématiquement traitées en masse par l'Inspection Générale.

L'envoi du questionnaire est toujours accompagné d'un mail qui précise ces éléments de confidentialité, d'anonymat et de traitement en masse.

## **18) Mutations intra groupe et abondement**

Depuis cette année les règles d'abondement sur l'intéressement pour les salariés mutés d'une filiale vers BNPPARIBAS ou inversement ont changé sans que les salariés soient prévenus.

Que compte faire la Direction pour pallier à cette discrimination? Nous tenons à préciser que la perte s'élève en moyenne à 800€ pour nos collègues concernés.

### Réponse de la Direction :

## **19) Immeuble 104 Richelieu**

Des salariés sont installés dans des bureaux donnant sur une cour avec un escalier qui passe devant la fenêtre ? De ce fait, ces bureaux sont très sombres et peu appropriés pour y travailler. Nous demandons à la Direction de revoir et de faire en sorte que ces bureaux ne soient que des bureaux de passage.

### Réponse de la Direction :

## **20) Expédition du courrier**

Il apparaît qu'il y a des dysfonctionnements dans la distribution du courrier dans l'entreprise. De nouvelles consignes ont-elles été données pour l'envoi du courrier, notamment avec l'utilisation exclusive des sacs blancs ?

### Réponse de la Direction :

### **21) 3 Rue Taitbout**

Nous demandons qu'une personne soit habilitée à faire entrer les représentants du personnel dans tous les étages de cet immeuble, personne dont le nom serait donné à l'hôtesse d'accueil qui pourrait ainsi la contacter en cas de besoin.

[Réponse de la Direction :](#)

### **22) Passage des représentants du personnel**

Nous demandons que pour les immeubles multi entreprises ou pour les immeubles où tous les étages ont un accès avec un badge, une personne référente soit désignée, dont le nom serait porté à la connaissance des élus du personnel, afin de faciliter le passage dans les services.

[Réponse de la Direction :](#)

### **23) ASR - AR de Lille**

Le fauteuil de repos est enfin arrivé mais d'une part il est toujours dans son emballage, et de surcroît il est installé dans une pièce remplie de seaux de balais et d'outils servant au ménage. Nous demandons que ce fauteuil de repos soit installé correctement dans un endroit adéquat.

[Réponse de la Direction :](#)

La pièce accueillant le fauteuil est opérationnelle et les instruments du ménage ont été déplacés ; par ailleurs, la housse de protection du fauteuil a été volontairement maintenue pour protéger ce meuble qui est peu utilisé.

### **24) ASR – AR de Lille**

Nous réitérons notre demande d'aménager une salle appropriée où les salariés peuvent déjeuner s'ils le souhaitent. En effet, ces salariés sont éloignés d'une part du restaurant d'entreprise, et d'autre assez isolés..

[Réponse de la Direction :](#)

La Direction des ASR nous rappelle que lors de l'installation de l'agence de recouvrement de Lille, la possibilité de choisir entre les titres restaurants et l'accès au restaurant d'entreprise. Il n'est pas envisagé l'aménagement d'une salle au sein de l'agence.

### **25) ASR - AR de Lyon**

Nous demandons où en est l'état d'avancement des travaux des locaux devant accueillir le surendettement ? Quelle est la date exacte prévue pour le déménagement ?

[Réponse de la Direction :](#)

Point sur l'état d'avancement concernant les locaux de Lyon :

- le bail a été signé début Juillet
- s'agissant d'un immeuble de grande hauteur, les autorisations sont en cours et celle de la mairie de Lyon est recueillie, reste à venir celle de la société en gestion de la sécurité de l'immeuble
- les appels d'offre sont encours de préparation

Dès que la date des travaux est connue, elle sera communiquée et la date de déménagement sera fonction de la fin des travaux.

## **26) ASR – AR de Lyon**

Les salariés se demandent si seul le surendettement gagne le 2<sup>ème</sup> étage ou tout le service. La Direction peut-elle nous donner des précisions à ce sujet.

### Réponse de la Direction :

S'agissant d'une extension de l'activité par la centralisation du surendettement à Lyon, le deuxième étage est prévu pour accueillir cette seule activité, le Recouvrement restant localisé au 9ème étage de l'immeuble BRITANIA ;

## **27) Chronogestor**

Il semble que les salariés aient toujours des difficultés pour se connecter sur Chronogestor et perdent ainsi des minutes précieuses tous les jours. Nous demandons ce que la Direction compte faire pour résoudre ce problème une fois pour toutes.

### Réponse de la Direction :

L'application ne rencontre pas de difficulté importante depuis le 19 juillet.  
Concernant les problèmes rencontrés en juin et préalablement au 19 juillet, le diagnostic établi par l'Editeur du logiciel et par ITP met en cause le "connecteur Refog " utilisé par Chronogestor pour le contrôle d'habilitation à la connexion. Le remplacement de ce connecteur par une version plus récente a donc été planifié et développé. Il doit être mis en production fin septembre.

## **28) Absence pour longue maladie**

Nous sommes surpris de la réponse effectuée par la RH groupe à la question 12 de la dernière délégation du personnel à savoir qu'elle n'a pas connaissance de la pratique selon laquelle la Banque attend pour régler leurs congés payés aux salariés ayant eu une absence de longue durée, d'être sûre que la Sécurité sociale ne règle pas ces congés aux salariés.

En effet, nous vous confirmons qu'il est bien demandé aux salariés d'envoyer leurs relevés d'indemnités journalières pour que la Banque vérifie que la Sécurité Sociale n'a pas payé leurs congés payés. Cela a pour conséquence que les salariés doivent attendre pour le paiement de leurs congés payés.

Nous jugeons cette pratique inadmissible, sachant que la Sécurité sociale ne règle pas les congés des salariés et demandons à la Direction de faire cesser celle-ci.

### Réponse de la Direction :

Il n'y a que pour les salariés en temps partiel thérapeutique que les gestionnaires administratifs RH sont contraints – du fait de pratiques différentes d'une CPAM à une autre - d'attendre, avant de régler les congés annuels, de savoir si la Sécurité sociale indemnise ou non les périodes de congés.

En ce qui concerne les longues maladies, nous rappelons que les congés non pris sont reportés la lère année et, s'ils ne peuvent toujours pas être pris, payés la 2ème année.

Enfin, pour mémoire et de règle, tous les salariés doivent envoyer leur relevé d'indemnités journalières pour vérification que les IJ perçues correspondent aux IJ prélevées.

### **29) Salariés à mi-temps thérapeutique**

Ces salariés éprouvent la plupart du temps des difficultés à recevoir leurs attestations de salaires à remettre à la Sécurité sociale, qui parfois elle-même s'étonne de ne pas les recevoir. Nous demandons à la Direction de revoir pour que ces attestations de salaires soient adressées en temps et en heure aux salariés.

#### Réponse de la Direction :

Sur l'attestation de temps partiel thérapeutique concernant un mois M, les gestionnaires administratifs RH indiquent les absences dudit mois (maladie, RU, congés annuels, etc).

Ils doivent donc tenir compte d'un délai pour permettre aux salariés de transmettre, le cas échéant, leurs arrêts et d'enregistrer toute autre absence ou élément de ce mois.

L'attestation ne peut en conséquence être établie que vers le 5 du mois suivant.

### **30) Jours RTT salariés**

Dans Inca il est indiqué pour l'année 2011, 9 jours ½ de RTT salariés. Sachant que le nombre de jours fériés est le même pour 2010 et 2011, nous nous étonnons de ce chiffre puisque pour 2010, le nombre de jour RTT salariés étaient de 10 ½. La Direction peut-elle nous indiquer ce qui explique cette différence ?

#### Réponse de la Direction :

Nous rappelons que l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de 2000, prévoit que "les droits ARTT sont déterminés de manière à ajuster le nombre de jours disponibles de l'année à la durée annuelle de travail effectif qui est réglementairement applicable au salarié ».

Le nombre de droits varie d'une année à l'autre, et d'une formule RTT à l'autre, en fonction du caractère variable de certains paramètres, en particulier le calendrier de l'année : nombre de jours fériés et de jours de week-end, année bissextile, etc

Pour 2011, le décompte s'établit comme suit : 365 jours - 53 samedis - 52 dimanches - 7 jours fériés - 26 jours de congés annuels = 227 jours auxquels nous retirons les 205,9 jours (durée annuelle du travail effectif en vigueur dont 0,9 au titre de la journée de solidarité) => soit 21,1 jours dont 12 RTT hiérarchie et 9,1 RTT salariés arrondis à 9,5.

### **31) ASR Mission de réflexion**

Nous demandons ce que vont devenir les salariés ayant effectuée une mission de réflexion sur la filière gestion des débiteurs, puisque la restructuration de ce secteur est en marche. Vont-ils entreprendre une autre mission de réflexion au sein des ASR ? Si oui, laquelle ? Pour quel secteur ?

#### Réponse de la Direction :

Les deux collaborateurs qui ont intégrés en février 2010 les ASR pour une mission de réflexion sur la filière Gestion des débiteurs, sont dans les effectifs des ASR et sont positionnés sur des postes opérationnels dans ce même environnement, sur le suivi des activités de la filière Gestion des débiteurs et pas sur des sujets de réflexion sur un éventuel projet futur.

### **32) Avance sur 13<sup>ème</sup> mois**

La Direction peut-elle nous indiquer pourquoi il est nécessaire que les RGRH donne leur accord aux ressources humaines pour accorder cette avance ?

Il semble que ce soit le salarié demandant cette avance qui doit faire la démarche pour avoir l'autorisation de son RGRH. Nous demandons que cette démarche, s'il en est besoin, se fasse directement entre les ressources humaines et le RGRH ;

#### Réponse de la Direction :

La procédure relative à la gestion des acomptes sur la gratification 13ème mois prévoit un examen préalable de la demande par le gestionnaire administratif RH (financement d'achat de temps à la carte, autres acomptes ou avances, saisie-arrêt, etc) avant envoi aux RHG Pass.

Par ailleurs, il alerte le gestionnaire individuel s'il s'agit de la troisième demande d'acompte (mois en cours, gratification 13ème mois) au cours des 12 mois glissants.

Pour rappel, acomptes et avances ne doivent pas avoir un caractère récurrent et demeurer exceptionnels.

### **33) Disponibilité de la participation**

Jusqu'en 2013, la date de disponibilité de la participation est le 1<sup>er</sup> avril. A partir de 2014, il est indiqué 1<sup>er</sup> mai. Pour quelle raison ?

#### Réponse de la Direction :

Cf réponse apportée à la question 11.

### **34) Convention Collective**

Il a déjà fait état du fait que la convention collective ne peut pas être imprimée, ce qui est tout à fait anormal car tout salarié doit pouvoir disposer d'un exemplaire sous forme papier. La Direction devait faire examiner les dispositions pouvant être envisagées pour rendre accessible la Convention collective à tous les salariés. Or à ce jour, nous constatons que si la convention collective est bien accessible sur l'intranet, il est toujours impossible de l'imprimer. Nous demandons qu'il soit remédié à cette situation.

#### Réponse de la Direction :

Ce document est consultable dans sa version actualisée sur Echonet. L'explication sur l'impossibilité d'une impression est indiquée en fin du document :

"Toute reproduction totale ou partielle de la présente publication est interdite sans autorisation écrite de la REVUE BANQUE ou du Centre Français d'Exploitation du droit de copie conformément aux dispositions du Code de la Propriété intellectuelle".

Comme cela a déjà été précisé dans le cadre de cette instance en avril 2009, nous avons interrogé l'AFB qui nous a donné la réponse suivante : Vous pouvez charger sur votre Intranet la CCB pour permettre à vos salariés de la consulter notamment lors des mises à jour.

### **35) 24 Auber**

Le bail du 24 Auber vient à échéance le 31 mars 2011, donc dans un peu plus de six mois. La Direction peut-elle nous indiquer si ce bail sera prolongé ou non ?

[Réponse de la Direction :](#)

Le 31 mars 2011 est une échéance triennale pour laquelle IMEX n'a pas donné congé ; il est donc prorogé pour 3 ans.

### **36) ITP IMEX GSEL Service Courrier**

Quand l'intégralité de l'affichage légal obligatoire actualisé sera-t-il enfin effectif au GSEL Service Courrier ?

[Réponse de la Direction :](#)

Il est, à ce jour, effectif.

### **37) ITP IMEX GSEL Service Central du Courrier**

Début de la semaine 32, la production a été effectuée sur la seconde machine tri courrier dans le cadre d'un test de sa fonction back up.

A titre complémentaire, cette seconde machine va-t-elle être régulièrement utilisée pour écouler la production ?

Une redéfinition/redistribution des plans de tri machines sur de nouvelles bases est-elle planifiée ?

[Réponse de la Direction :](#)

Pour que la seconde machine de tri soit toujours opérationnelle quand la première est en panne, il est prévu et nécessaire de l'utiliser plus souvent.

### **38) Immeuble Voltaire**

Un des deux ascenseurs du hall de l'immeuble est toujours hors service et ce depuis le 11 mai 2010. Le second est une fois de plus tombé en panne début de la semaine 34.

La remise en service est-elle prévue d'ici à fin 2010 ?

[Réponse de la Direction :](#)

L'ascenseur en panne depuis le 11 mai 2010 a été remis en service le 08 septembre 2010.  
Le dysfonctionnement du second ascenseur n'a duré qu'une journée.

### **39) Société prestataire de service Entreprise Miotto**

Des salariés de la société MIOTTO en charge des livraisons dans les différents inter immeubles parisiens sont sous le coup de licenciement économique.

BNPPARISBAS a-t-elle récemment dénoncé tous les contrats qui la liaient avec cette entreprise ?

Dans la négative, quels sont les secteurs d'activités concernés ?

Réponse de la Direction :

Après appel d'offre, BNPP a uniquement dénoncé le contrat MIOTTO « réception des marchandises » sur le pôle OPERA.

D'autre part, MIOTTO est toujours en charge d'une partie des déménagements et des manutentions sur le périmètre Ile de France.

**40) ASR - Formation**

Quelle formation va être donnée aux salariés qui viennent des Pôles Surendettement Rennes, Lille et Marseille ou de l'Apac Surendettement de Paris, dépendant à ce jour d'OAV, qui souhaitent suivre leurs activités ? Par qui cette formation va-t-elle être assurée ?

Réponse de la Direction :

La formalisation de la formation des collaborateurs est en cours de rédaction ;elle concerne les collaborateurs qui intégreront ces équipes et bien évidemment les collaborateurs aujourd'hui affectés dans les APAC d'OAV ; elle sera effectuée sur le site par une personne maîtrisant particulièrement le sujet.

**41) ASR Agences de recouvrement**

Les pôles surendettement de Lille, Marseille et Rennes ont pour charge la préparation administrative de tous les dossiers qui rejoignent les ASR, notamment les écritures à rejeter des comptes CER.

Par qui cette préparation administrative sera-t-elle assurée dorénavant ? Sera-t-elle faite par les salariés des ASR ? Dans l'affirmative, la Direction envisage-t-elle des renforts d'effectifs ?

Réponse de la Direction :

Les collaborateurs ayant en charge la préparation administrative des dossiers CER sont actuellement installés dans les APAC et le transfert de l'activité vers ASR,s'effectuera à effectif constant, ainsi qu'annoncé dans la communication sociale. En d'autres termes, cette activité aujourd'hui répartie sur les sites de Lille, Marseille, Paris et Rennes sera centralisée, et l'activité sera réalisée avec le même nombre d'ETP.

**42) Hygiène/ménage au Service Central du Courrier Voltaire**

Les délégués CGT demandent qu'au SCC Voltaire, il soit procédé **régulièrement** à l'aspiration des poussières et autres salissures qui s'amoncellent et stagnent sur les différentes transitiques du site.

Réponse de la Direction :

Un nettoyage courant est assuré chaque jour.

Un samedi par mois, un nettoyage plus approfondi est réalisé.

**43) Fortis Banque France**

Combien de collègues de Fortis Banque France vont prochainement rejoindre le service courrier d'IMEX GSEL? Selon quel calendrier ?

Réponse de la Direction :

10 collaborateurs ont ou vont rejoindre le service Courrier (9 en Septembre + 1 en Novembre).

#### **44) Terminaux en libre service IMEX GSEL Service Central du Courrier**

Au SCC Voltaire RTPX dans le local collectif où sont installés les terminaux, un micro (M107438) est hors service depuis déjà deux bons mois. Quand ce PC redeviendra-t-il opérationnel ?

[Réponse de la Direction :](#)

Ce poste informatique a été remplacé le 3 septembre 2010

#### **45) Tapis dépose des plateaux repas RIE Voltaire**

Au restaurant interentreprises de l'immeuble Voltaire, le tapis de dépose des plateaux repas ne fonctionne plus depuis deux bons mois.

Il semblerait qu'il faille procéder au changement du moteur. Ce dysfonctionnement complique singulièrement la tâche de la personne affectée à la plonge et les convives sont sollicités pour palier le défaut de motorisation.

Quand ce convoyeur sera-t-il remis en état ?

[Réponse de la Direction :](#)

Les équipes de Voltaire nous informent que le convoyeur (dépose des plateaux en fin de repas) du restaurant fonctionne à nouveau.

### **QUESTIONS C.F.D.T.**

#### **52) Futurs retraités**

La personne de la RH chargée de l'information des futures retraitées serait, paraît-il, elle-même partie en retraite. La Direction Générale envisage-t-elle son remplacement avec la même attribution ?

[Réponse de la Direction :](#)

L'assistante sociale qui assure les réunions d'information retraite sur toute la France est toujours en activité. Les réunions continuent de se tenir régulièrement, à Paris et en province.

#### **53) Renégociation de taux des prêts immobiliers réservés au personnel**

Les salariés qui renégocient leur taux se verraient systématiquement proposer un taux variable alors que la circulaire prévoit que le nouveau taux peut être fixe ou variable. De même, quand la personne qui s'occupe des renégociations de taux est absente, on demande aux salariés de ne représenter leur dossiers qu'à son retour. Les élus souhaitent que ces déconvenues cessent et que des solutions soient apportées.

#### Réponse de la Direction :

Les discussions relatives à la renégociation de prêts immobiliers relèvent de la relation commerciale entre le client salarié et son banquier.

Ainsi, les conseillers clientèle peuvent proposer à leurs clients salariés un taux fixe ou un taux variable, ce dernier pouvant s'avérer plus avantageux dans certains cas. La variabilité ne fait d'ailleurs que répondre à la volonté du client souhaitant, par sa demande de renégociation, voir appliquer l'évolution du marché au crédit dont il a bénéficié.

Les conseillers clientèle font leur possible pour que les dossiers soient traités en leur absence. Sur le fond, la renégociation d'un crédit est une opération complexe. Il peut être préférable de privilégier l'expertise par rapport à un éventuel et court décalage.

#### **54) Open spaces**

Les salariés notamment à OAV se plaignent de façon récurrente de leurs conditions de travail en "open spaces". Les effets négatifs en ont été largement démontrés et reconnus par l'étude d'un cabinet extérieur et dont les conclusions ont fait l'objet d'une communication. Les élus souhaitent une accélération du processus de réduction en superficie des "open space".

#### Réponse de la Direction :

IMEX met en oeuvre le programme souhaité par le Métier demandeur en fonction des principes de la charte d'aménagement et l'ensemble des réglementations en vigueur.

#### **55) Sécurité Sainte Cécile**

Selon certaines sources, à compter du 27 septembre prochain, les pompiers ne seraient plus présents, de jour comme de nuit, dans l'immeuble 8 rue Sainte Cécile. Le CHSCT des Pôles et des Fonctions n'ayant pas connaissance de cette suppression, la Direction Générale pourrait-elle indiquer

- si effectivement le poste de pompier permanent va être supprimé prochainement et
- pourquoi le CHSCT n'a pas été prévenu.

#### Réponse de la Direction :

Les alarmes techniques du 8 Sainte-Cécile seront transférées au PCS du 14 Bergère.

De ce fait, la présence d'un prestataire, de jour comme de nuit, n'est plus nécessaire.

## QUESTIONS S.N.B.

### **56) Retenue pour grève**

Lors de la DP de juillet 2010, à la question :

*La Direction peut-elle nous indiquer le mode de calcul effectué pour déduire du salaire une journée de grève, une demi journée ?*

Vous avez répondu :

*Les déclarations sont faites sur la base du nombre d'heures de grève qui ont été déclarées par les entités.*

*Mode de calcul pour une heure de retenue : Appointements de base / 151h67 (pour l'horaire collectif).*

*Veillez nous communiquer la formule qui aboutit à 151,67 heures mensuelles ?*

[Réponse de la Direction :](#)

Cf réponse apportée à la question 6

### **57) Calcul de l'indemnité de fin de carrière**

Quelle est la période de référence retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière, dans le cas particulier d'un salarié BNP qui a quitté l'entreprise pour entrer à Paribas et qui, depuis la fusion, a poursuivi sa carrière à BNP Paribas ?

Les années BNP antérieures à son entrée à Paribas sont-elles incluses dans le calcul de l'ancienneté ?

[Réponse de la Direction :](#)

Dans le cas d'un salarié ayant rompu son contrat de travail à la BNP pour être embauché à Paribas avant la fusion, l'ancienneté prise en compte démarre à la date d'entrée à Paribas. Les années passées au sein BNP avant la rupture de son contrat de travail ne sont pas comptabilisées pour le calcul de l'IFC.