

DELEGATION DU PERSONNEL DU 13 AVRIL 2010

1 - Rémunération variable

Suite à l'intégration d'une partie du variable dans le salaire fixe, quelles sont désormais les modalités d'attribution de la part variable ?

Réponse de la direction

Le dispositif de consolidation de la rémunération variable prévu par l'accord salarial du 13 novembre 2008 n'a pas modifié les règles d'attribution de la part variable.

2 - Transfert de RBIS-ITME à Valmy 4

De fortes indiscrétions circulent concernant un projet de déménagement sur le site de Rueil Malmaison, de RBIS-ITME localisé à Valmy 4.

Il s'agirait d'un déplacement de 70 personnes de ce département vers le site de Rueil.

Aussi de nombreux collègues s'interrogent sur ce déplacement :

- combien de personnes en définitive doivent être déplacées,
- quels Groupes/Domaines seront concernés en priorité,
- avec quelles échéances,
- s'agit-il d'une première vague de départs qui sera suivie par d'autres,
- l'objectif de la Direction n'est-il pas, à terme, d'opérer le transfert de tout le département ITME

Pouvez nous donner des précisions sur ces mouvements.

Réponse de la direction

RBIS-ITME fait face au développement de ses activités qui conduit à un besoin de places supplémentaires pour héberger ses équipes.

Une étude est en cours avec les services d'IMEX pour identifier les solutions possibles. Différents scénarios sont envisagés, mais aucune décision n'a été arrêtée à ce jour.

3 - PERCO et Mobilité

Est il normal qu'un salarié muté avec transfert de contrat de BNPP SA chez BPSS au 01/01/2010 et qui bénéficie donc d'une participation au titre de BNPP SA ne puisse pas bénéficier des abondements correspondants lors de l'investissement de celle-ci.

Réponse de la direction

En application des accords de BNP Paribas SA sur les règles d'abondement, l'abondement est réservé aux salariés de l'entité signataire. Un salarié ne perçoit pas d'abondement d'une entité dont il a été salarié, même s'il perçoit une quote-part de participation au titre de celle-ci.

A compter de la date du transfert, le salarié bénéficie de l'ensemble des avantages sociaux en vigueur dans sa nouvelle entité.

4 - PERCO et Mobilité

Est il normal qu'un salarié muté avec transfert de contrat de BNPP SA chez BPSS au 01/01/2010 et qui doit transférer son PERCO soit facturé de frais de transfert.

Réponse de la direction

Il n'y a aucun frais de transfert de PERCO lors d'une mobilité d'un salarié entre deux entités du Groupe.

5 - Tableau d'aptitude

Les élus UGICT-CGT demandent que leur soit remis le tableau des promotions des Pôles et Fonctions et de BDDF.

Réponse de la direction

La liste des salariés promus des niveaux D à 1 est remise en séance. Il est précisé que les tableaux ne comprennent pas les informations pour le pôle BDDF qui ne sont pas encore toutes finalisées à ce jour.

6 - Prévoyance Flexible

Le contrat de PREVOYANCE FLEXIBLE prévoit que l'avance des indemnités CARDIF soit effectuée par BNPPARIBAS. Nous demandons que RH GROUPE applique les termes du contrat dans l'intérêt des collègues malades.

Réponse de la direction

Le montant de l'indemnité journalière versée par l'assureur dans le cadre du contrat Prévoyance Flexible est directement lié au niveau de prestation choisi par le salarié, qui n'est connu que de l'assureur.

Le circuit administratif est donc le suivant : dès réception de l'arrêt maladie par le gestionnaire RH, la demande d'indemnisation est transmise à l'assureur ; celui-ci calcule le montant de l'indemnisation à verser et le communique au service paye de la RH Groupe qui l'introduit comme élément variable de la paye.

Pour tenir compte de ce délai administratif, les jours d'absences pour maladie ne sont déduits de la paye que le mois suivant l'absence. Ainsi, d'une manière générale, un salarié qui adresse sans délai sa feuille d'absence, ne subit pas de différé de paiement.

7 – DERE

Les salariés venant d'être transférés de SEE sont, pour l'instant, privés de rémunération variable. Quelle est la raison de cette privation ?

Cette erreur va-t-elle être réparée ?

Réponse de la direction

Une erreur technique dans le chargement du fichier dans l'outil CRP est effectivement intervenue dans le cadre de ce transfert. La situation va être régularisée. Pour les collaborateurs bénéficiant d'une révision de situation, la révision sera effectuée valeur 1er février. La rémunération variable sera versée avec la paie d'avril.

8 - SEE

De nombreux salariés sont cette année privés de rémunération variable. S'agit-il de la même erreur que pour les salariés transférés à la DERE ? Sera-t-elle corrigée ?

Réponse de la direction

Nous vous rappelons qu'en raison de son caractère spécifique, la rémunération variable ne peut être considérée comme un élément de rémunération fixe ni constituer un droit acquis récurrent.

Le travail d'analyse pour déterminer les allocations de rémunération variable a été effectué avec le management de S2E. Dans ce cadre, la situation de chaque collaborateur a été examinée.

9 - SEE - Accident du travail

Pourquoi un salarié en arrêt pour accident du travail ou pour accident de trajet se voit-il retirer les jours de carence ?

Réponse de la direction

Selon les règles administratives en vigueur, un seul jour de carence est appliqué pour les arrêts pour accident de trajet ou de travail, dès lors que l'arrêt établi par le médecin stipule bien le motif de l'arrêt.

Dans le cas contraire, l'arrêt est traité par le secrétariat administratif comme une maladie « simple » avec application des trois jours de carence.

La RH de S2E n'a pas été saisie d'une problématique particulière et il est donc difficile de savoir quelle est l'origine du problème et comment y répondre. Il est possible qu'il s'agisse d'une erreur qui pourrait être due à une mauvaise codification du médecin sur l'arrêt de travail.

En tout état de cause, il est nécessaire que le/la salarié(e) concerné(e) se rapproche de la RH S2E afin que sa situation soit étudiée et pour vérifier qu'une erreur n'a pas été commise.

10 - MAD SEE

Actuellement les salariés BNPP sont mis à la disposition de SEE sur la base d'une lettre de mise à disposition qui a été présentée au CECP en 2005.

La Direction peut-elle nous indiquer si la lettre a été modifiée et si oui communiquer aux élus un exemplaire de cette nouvelle lettre.

Réponse de la direction

Les modèles de lettre utilisés dans le cadre de l'opération S2E sont ceux en vigueur pour les mises à disposition au sein du Groupe.

11 - MUTATIONS A L'INITIATIVE DE LA BANQUE

Des collègues actuellement Mis à Disposition chez S2E voient leur poste supprimé sur le site parisien de la Grande Arche et être transféré sur le site nantais.

Lors des différentes consultations il était bien affirmé par la direction, concernant DSI IFE par exemple : « Pour les collaborateurs parisiens, accompagner la mobilité géographique pour ceux qui le souhaitent avec application des mesures de mobilité prévues à cet effet » (document de consultation du 9/11/2009) et « L'équipe IFE basée à Paris sera maintenue sur place au plus tard jusqu'au 31/12/2010, il s'agit avant tout de donner le temps nécessaire à la recherche de solutions individuelles : Mutations sur Nantes avec les dispositifs d'accompagnement » (document complémentaire de consultation du 26/11/2009).

Pourtant certains de nos collègues, souhaitant continuer à œuvrer sur les métiers concernés, sont maintenant considérés par la direction locale comme étant les demandeurs d'une mobilité et ne se verraient donc pas appliquer les mesures prévues par la circulaire RHG de janvier 2010 sur les « Mutations à l'initiative de la Banque avec déménagement ».

Pour quelles raisons la direction de BNP Paribas refuse-t-elle maintenant de leur appliquer ces mesures ?

Réponse de la direction

Dans le cadre de ce projet, pour les collaborateurs dont l'activité a été transférée à Nantes, l'engagement pris par la direction de S2E est que chaque collaborateur concerné soit reçu par la RH afin d'étudier, sur le bassin d'emploi parisien, les possibilités tout d'abord interne à S2E puis plus largement au niveau du groupe BNP Paribas.

Cependant, quelques collaborateurs ont fait part à la RH de leur souhait de partir en province et de leur intérêt, en conséquence, de rejoindre Nantes.

Dans ce cadre, S2E a proposé d'accompagner ces collaborateurs, qui souhaitent ainsi rejoindre Nantes, en prenant en charge leur déménagement, l'aide à la recherche de logement et en leur versant une prime de mutation selon les règles de BNP Paribas.

Cependant, dans la mesure où la demande de mobilité sur Nantes répond à une demande des collaborateurs concernés, il n'est pas prévu de prise en charge du loyer.

12 - Rattrapage sur salaire

La Direction peut-elle nous confirmer qu'un salarié qui s'apercevrait d'une erreur sur son bulletin de salaire percevra un rattrapage sur la période entière non prescrite ?

Réponse de la direction

Oui, et pour l'ensemble de la période non prescrite.

En effet, l'obligation légale stipule que les actions en paiement des salaires, c'est-à-dire de toute somme liée à l'exécution du contrat de travail, et donc des rappels y afférents, se prescrivent par 5 ans. Au-delà, l'obligation ne s'applique plus.

A titre d'exemple, pour une erreur constatée et déclarée en décembre 2009 et qui concernerait une situation de juillet 2004, le rappel en faveur du salarié porterait sur les années complètes 2009-2008-2007-2006-2005.

13 - CRC Travail du dimanche

Des salariés du CRC Paris ont été sollicités pour travailler Dimanche 6 Avril 2010 dans les locaux et pour le compte de Pôle Emploi.

Quelles sont les raisons de cette sollicitation.

Comment les salariés seront-ils indemnisés ?

Dans quelles conditions des salariés de BNP Paribas peuvent-ils travailler pour le compte d'une Administration ?

Réponse de la direction

Il s'agit d'une situation tout à fait exceptionnelle et urgente, résultant d'un problème de virement clientèle, qui a nécessité le travail de quelques collaborateurs volontaires du CRC mais aussi du réseau d'agences.

Les collaborateurs du CRC qui ont ainsi travaillé le week end de Paques bénéficieront des contreparties accordées pour le travail un jour férié et / ou chomé à savoir, récupération de la journée travaillée, indemnité repas, indemnité forfaitaire à hauteur de 180 € pour la journée.

14 - CRC Incidents et chocs acoustiques

Dans de nombreux cas, lorsque des incidents ou chocs acoustiques se produisent, les managers refusent que le salarié aille à la médecine du travail et invitent le salarié à prendre une pause afin d'atténuer le choc".

Nous souhaitons que les managers cessent de se substituer au médecin.

Réponse de la direction

Un point sur les procédures d'accompagnement et le suivi des évènements acoustiques sera fait lors de la réunion du CHSCT des pôles et fonctions groupe du 16 avril prochain.

Selon ces procédures, en cas d'évènement acoustique une déclaration d'accident du travail est systématiquement effectuée par le service RH. En parallèle est délivrée au salarié concerné la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le service RH prend dans les plus brefs délai un RDV avec le Service de la Médecine du Travail pour que le collaborateur ou la collaboratrice soit reçu(e). S'il le juge nécessaire, le Médecin du Travail oriente son patient vers un spécialiste ORL qui décide ou non de prescrire un arrêt de travail.

15 -CRC Incidents et chocs acoustiques (nouveaux collaborateurs)

De nouveaux collaborateurs (en période d'essai) qui ont subi des incidents et chocs acoustiques n'ont pas eu de déclaration d'accident du travail et n'ont pas été dirigés vers la médecine du travail.

Nous souhaitons que la direction respecte les procédures ainsi que la santé des collaborateurs.

Réponse de la direction

Tous les incidents acoustiques sont systématiquement remontés à la direction du CRC qui n'a pas connaissance à ce jour d'incidents sur des collaborateurs en période d'essai.

16 - CRC Séparation toilettes- Plateau de travail

Les salariés ainsi que les clients continuent de subir la gêne entraînée par la proximité des toilettes et des postes de travail.

Un engagement a été pris quant à la réalisation de travaux pour installer une séparation aux endroits concernés. Nous souhaitons savoir à quelle date ces travaux vont être effectués ?

Réponse de la direction

La demande a bien été faite auprès d'IMEX et un RDV a eu lieu. La direction du CRC suit ce dossier.

17 - CRC Espace cyber

Depuis leur installation à Châteaudun, les salariés se plaignent du non respect de leur confidentialité lorsqu'ils utilisent internet.

Une étude devait être effectuée pour cloisonner cet espace. Nous souhaitons avoir les résultats de cette étude.

[Réponse de la direction](#)

L'étude est en cours.

18 - CRC Pratiques managériales

Les managers (et un en particulier) continuent d'exercer une pression quotidienne et insupportable sur les collaborateurs, notamment en utilisant l'outil Webview.

Des collaborateurs ont démissionné, d'autres ont été arrêtés par leurs médecins et d'autres envisagent de porter cela devant la justice si la situation perdurait.

Nous avons alerté la direction à plusieurs reprises sur ces pratiques qui nuisent au bien être des salariés et qui sont en opposition avec les valeurs de notre banque.

Nous exigeons que ces pratiques cessent immédiatement.

[Réponse de la direction](#)

L'outil Cisco Webview permet, à partir de la consolidation d'indicateurs individuels, un suivi de l'activité en déterminant par exemple les pics de charge. Ces informations permettent d'optimiser la planification de l'activité sur les périodes suivantes et d'estimer en conséquence le nombre de collaborateurs dont la présence est nécessaire. L'objectif visé est de contribuer à l'amélioration de la qualité de service en limitant au maximum les temps d'attente de nos clients.

Les fonctionnalités et utilisations de cet outil seront également rappelées lors de la réunion du CHSCT du 16 avril 2010.

19 - CRC Réunions Bilan et perspective

Nous avons reçu l'engagement que les salariés qui avaient assisté à ces réunions et qui étaient restés plus longtemps que leurs plannings le prévoyaient, devaient bénéficier d'heures de récupération.

Or, à ce jour, aucun salarié n'a pu bénéficier de ces heures de récupération.
Nous demandons que la régularisation soit faite dans les plus brefs délais.

[Réponse de la direction](#)

Nous confirmons notre réponse à la question DP n° 56 du 18/02: "Les salariés auront la possibilité de récupérer ce dépassement". A ce jour aucune demande de récupération n'a été faite à la direction.

20 - CRC Pauses

Un manager contraint les salariés à prendre leurs pauses lorsqu'ils font du mail afin de rester plus longtemps connectés pour la prise d'appels.

Nous souhaitons que ces pratiques cessent et que les salariés soient libres de prendre leurs pauses lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Réponse de la direction

La règle des 10mn de pause toutes les 2 heures de communication reste en vigueur.

L'activité mail, qui représente seulement 10% de l'activité globale, ne modifie en rien cette règle.

21 - CRC PTV

Il a été expliqué aux salariés qu'en fonction de critères bien définis concernant leurs résultats, des primes seraient attribuées. Nous souhaitons savoir quels sont ces critères ?

Réponse de la direction

Il s'agit des règles en vigueur au sein de BNP Paribas SA qui ont été rappelées lors de la dernière réunion de DP en réponse à plusieurs questions. Ce point a également été précisé lors de la réunion du CEPF du 18 mars 2010 (question n°4)

22 - CRC Fermeture de stores

Une manager refuse que les salariés ferme les stores à leur guise alors que ces derniers sont gênés par le reflet du soleil et ne peuvent plus travailler correctement.

Nous demandons que cela cesse et qu'un minimum d'autonomie soit laissé aux collaborateurs.

Réponse de la direction

La gestion des stores est du ressort de chaque équipe (coachs).

23 - CRC Pauses toilettes

Malgré nos multiples interventions, les salariés ne peuvent toujours pas aller aux toilettes librement. En effet, un manager a rappelé qu'il fallait éviter les déconnexions et qu'il fallait profiter de sa pause pour aller aux toilettes et pour remplir sa bouteille d'eau.

Nous exigeons que la dignité des salariés soit respectée.

Réponse de la direction

Aucun manager n'empêche un Conseiller d'aller aux toilettes.

Le rôle du manager est de s'assurer de la présence des conseillers pour répondre aux clients et donc de la qualité de service offert par BNP Paribas.

Un nombre de déconnexions excessif nuit à la qualité du service client, c'est dans cette situation que la direction du CRC a récemment reçu une conseillère dont le taux de déconnexion était important.

24 - CRC Discrimination syndicale

Un manager menace les salariés qui font appel à la CGT pour diverses raisons de voir leurs sorties de postes compromises s'ils persistaient sur cette voie et certains propos indécents ont été tenus sur des personnes précises appartenant à la CGT.

La direction doit immédiatement intervenir pour que la Loi soit respectée et que cessent les tentatives d'intimidation.

Réponse de la direction

L'évolution professionnelle des collaborateurs du CRC ne relève pas des managers mais du RGRH. Ce dernier n'a pas eu connaissance de menaces particulières lors des entretiens individuels qu'il effectue avec les conseillers sortants. Nous faisons néanmoins un rappel auprès de la direction du CRC.

25 - CRC Incidents et chocs acoustiques

Les salariés qui sont déclarés inaptes pour la prise d'appels se voient affectés à l'activité mail mais uniquement "code secret" qui est une activité répétitive à longueur de journée et pas du tout valorisante en ce qui concerne l'apprentissage du métier de banquier.

Nous demandons que les salariés déclarés inaptes par la médecine du travail puissent exercer l'activité mail dans sa totalité ou alors bénéficier d'une sortie de poste.

Réponse de la direction

L'activité "code secret" représente 50% de l'activité globale mail. L'ensemble des salariés, indépendamment d'un avis spécifique de la médecine du travail, exerce l'activité mail dans son intégralité dès lors qu'il a reçu la formation prévue pour cette activité.

26 - CRC Entrave syndicale

Un nouveau procédé a été mis en place au CRC; des CCD référents ont été désignés par la direction afin de faire remonter les différents problèmes que peuvent rencontrer les collaborateurs.

Un de ces CCD référents nous a rapporté qu'il fallait que toutes les informations soient gardées confidentielles afin qu'elles ne puissent être exploitées par la CGT et il leur a été promis une récompense s'ils respectaient ce pacte.

Ceci constitue une entrave au droit syndical; la direction doit cesser immédiatement ce procédé.

Réponse de la direction

Les CCD dit "Référents" (2 par entité = 10 au total) sont des conseillers réunis périodiquement pour échanges sur des thèmes collectifs de leur choix avec la Direction. Bien entendu, ces points librement débattus sont ensuite présentés dans chaque équipe lors du débrief du soir

27 - 12 rue Chauchat – Affichage obligatoire

Les élus UGICT CGT demandent :

- quelles sont les informations qui doivent apparaître sur les affichages obligatoires ?
- que le nécessaire soit fait pour les locaux sis au 12 rue Chauchat

Réponse de la direction

Nous intervenons auprès d'IMEX pour les locaux du 12, rue Chauchat.

A l'occasion du récent renouvellement des CHSCT, dont la nouvelle composition doit être affichée, la liste des documents à afficher sur les panneaux a été rappelée aux entités. Il s'agit des documents et des informations dont la loi impose l'affichage.

28 - 12 rue Chauchat – Panneaux syndicaux

Les élus UGICT CGT demandent :

- quels sont les principes mis en place par la Banque en ce qui concerne les panneaux syndicaux ?
- si la taille des panneaux dépend du nombre d'élus ?

Réponse de la direction

Il s'agit des principes prévus par la loi, un panneau distinct pour chaque section syndicale. Les panneaux installés sont en principe tous de la même taille.

29 -Projet Paris Nord est – Cib

Les élus CGT demandent si tous les salariés de CIB, y compris ceux travaillant actuellement au 14 rue Casanova vont déménager pour être regroupés sur le nouveau site Bld Mac Donald/Claude Bernard comme on pourrait le supposer au vu du Projet Paris Nord Est.

Les salariés de Londres seraient-ils également concernés ?

Réponse de la direction

Le projet immobilier présenté le 18/03/2010 au CEPF indique les structures potentiellement concernées par une relocalisation sur le site de Paris Nord Est. Le document de présentation du projet est consultable sur l'intranet du Pôle CIB.

30 - Restauration Olympe

Les élus CGT demandent la date des derniers des contrôles sanitaires qui ont eu lieu dans ce restaurant, ainsi que les résultats de ces contrôles ? Les salariés peuvent-ils en être également informés ?

Réponse de la direction

Les dernières analyses micro biologiques ont été effectuées le 09/02/2010. Le laboratoire mandaté a validé les résultats négatifs de ces contrôles le 15/02/2010. Le détail des contrôles et leurs résultats sont affichés à l'entrée du restaurant par le gérant.

31 - Olympe CIB

Les élus CGT demandent à qui sont destinés les ordinateurs installés en batterie au rez-de-chaussée ?

Réponse de la direction

Les ordinateurs dont il est fait état sont dédiés aux opérations éventuelles de PCA (Plan de Continuité d'Activité) de Front Office de CIB.

32 -Olympe CIB

Les élus CGT demandent s'il est prévu l'arrivée de salariés sur Olympe ? Dans l'affirmative, qui, d'où et quand ?

Réponse de la direction

L'arrivée ponctuelle de collaborateurs sur le site de l'Olympe est possible en fonction des nécessités de l'organisation (réorganisation de structures ou accroissement d'équipes).

33 - Louis le Grand

Certains salariés travaillant à ce jour sur le site Louis le Grand se demandent s'ils ne vont pas encore déménager. Pour certains, cela fait six fois en un an (sans changer de travail) et ils commencent à trouver que cela fait beaucoup. Ils n'ont pas le temps de s'installer qu'ils doivent déjà repartir. Les élus CGT demandent quelles sont les raisons de ces continuels déplacements ?

Réponse de la direction

Les mouvements de collaborateurs sont liés à l'organisation des métiers et des équipes.

34 - CIB - Cadres au forfait

Suite aux récentes promotions, une question revient souvent concernant les heureux bénéficiaires qui deviennent cadres. Ces derniers sont-ils dans l'obligation de passer au forfait ? Dans la négative, les élus CGT demandent pourquoi on l'impose dans certains services de CIB ?

Réponse de la direction

Le périmètre des cadres éligibles au forfait au sein des Pôles et Fonctions Groupe résulte des dispositions de l'accord d'entreprise du 20 juillet 2000 et de ses avenants des 26 et 29 juin 2001, 31 août 2001 et du 1er décembre 2006.

35 - Augmentation

Les élus CGT demandent si le montant du salaire brut des salariés peut être un critère pour définir le montant d'une augmentation ?

Réponse de la direction

Plusieurs éléments entrent en compte pour fixer le montant d'une augmentation d'un salarié dont l'amélioration des prestations professionnelles est reconnue ou dont les responsabilités évoluent. Le salaire brut annuel constitue un des éléments de référence utilisé par les gestionnaires RH pour déterminer le montant de l'augmentation individuelle allouée au salarié.

36 - Permanences CIB

Les élus CGT demandent si les permanences effectuées par les salariés peuvent être un des motifs pour refuser une augmentation voire une promotion, sachant qu'elles sont basées sur le volontariat ?

Réponse de la direction

Ce motif ne peut être invoqué bien évidemment doit Nous rappelons que sur le plan individuel, une réunion de situation (augmentation ou promotion) correspondre à une amélioration reconnue des compétences et/ou à un accroissement des responsabilités.

Les permanences effectuées ne peuvent constituer un motif de refus d'une augmentation ou d'une promotion.

37 - Maintenance Machine Tri Courrier, Machine Tri Paquets Voltaire

Depuis Mars 2010, la maintenance générale sur le site Voltaire est assurée par la société DALKIA au lieu et place de COFELY.

Le vendredi après-midi 26 mars 2010, un seul salarié de DALKIA opérait sur le site. Comme cette personne effectuait une opération de maintenance sur la "MTC" et sauf à cultiver un don d'ubiquité, elle ne pouvait simultanément se rendre disponible pour intervenir sur une fuite d'eau en étage.

Les élus CGT s'interrogent si les nouvelles dispositions contractuelles n'ont pas été conclues a minima au détriment de la sécurité ?

Réponse de la direction

Contractuellement, il n'y a pas un nombre de personnes imposé au prestataire multi technique. Ce dernier a une obligation de résultat, il lui appartient donc de mettre en adéquation les moyens (humains et matériel) avec les besoins. Un rappel est fait auprès du prestataire.

38 - Prime de fin de carrière pour les salariés en invalidité

Les élus CGT demandent si ces salariés ont bien droit à la prime de fin de carrière lorsqu'ils font valoir leurs droits à la retraite ?

Dans l'affirmative, cette prime est-elle versée en intégralité ?

Réponse de la direction

L'indemnité de fin de carrière est versée lors de la rupture du contrat de travail du salarié, dans le cadre de son départ de l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite.

Que le salarié exerce une activité professionnelle, tout en percevant une pension d'invalidité ou qu'il soit en invalidité sans solde (sauf, à avoir perçu une indemnité de cessation d'activité), il bénéficie de cette indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction des dispositions légales et selon les règles qui lui sont applicables au sein de l'entreprise.

39 - Scir Ile de France - Formation

Les salariés qui rejoignent le SCIR sont la plupart du temps formés sur le tas. Les élus CCT demandent à ce qu'une formation conséquente leur soit délivrée dans les premiers mois suivant leur arrivée.

Réponse de la direction

Les rédacteurs en recouvrement de créances exerçant au sein des SCIR sont formés effectivement en interne et en fonction des compétences acquises précédemment ; ils reçoivent également une formation juridique dispensée par les conseillers juridiques des SCIR, par le service Procédures et le pôle Conseil juridique.

Pour organiser cette formation, il est utile que le nouveau rédacteur ait déjà connu quelques situations de recouvrement pour rendre la formation efficace et opérationnelle. Au terme de cette formation initiale, une formation « piqure de rappel » est organisée en fonction des évolutions et des besoins des collaborateurs pour l'ensemble des SCIR.

40 - Scir Ile de France – Stages juridiques

Les salariés se plaignent du manque de mise à jour sur l'actualité juridique liée à leur travail. Ils sont aujourd'hui souvent contraints à se débrouiller seuls, et demandent à bénéficier régulièrement de stages juridiques.

Les élus CGT souhaitent savoir pourquoi ces stages ne sont pas systématiquement organisés ?

Réponse de la direction

La Direction des ASR a mis en place une formation spécifique et adaptée en fonction des évolutions législatives les formations et informations. Pour mémoire, la dernière formation en date courant mars portait sur la prescription.

Chaque rédacteur a rencontré son conseiller juridique, le responsable des SCIR et un conseiller juridique du Central sur l'ensemble de ses dossiers dans le cadre d'une formation individuelle, au cas par cas.

41 - Scir Ile de France - Salle de repos

Il existe bien un siège de repos dans le service, mais en cas de malaise d'un salarié il n'y a pas vraiment d'endroit calme pour que ce dernier se remette.

Les élus CGT demandent qu'un endroit soit trouvé (par exemple un bureau vide) et dévolu à cet usage.

Réponse de la direction

Les ASR étudient l'endroit le plus adéquat pour l'installation de la chaise de repos.

42 - Scir Ile de France

Les élus CGT demandent la date de fin du bail du 10 rue du Faubourg Montmartre ?

Réponse de la direction

La date de fin de bail des locaux du 10 Fg Montmartre est le 31/03/2018.

43 - Scir Ile de France

Les salariés voient leur charge de travail augmenter significativement, d'autant que nombre de départs en retraite n'ont pas été remplacés. Les élus CGT demandent ce que compte faire la Direction des ASR pour le Scir Ile de France en particulier, pour les Scir en général, pour que ce problème récurrent soit enfin résolu ?

Réponse de la direction

Depuis Juillet 2009, les ASR ont recruté en interne 4 collaborateurs pour le remplacement des collaborateurs faisant valoir leur droit à la retraite.

Dans le même temps, tous les dossiers de créances de - 15 KE ont été confiés à EFFICO, c'est-à-dire, la majorité des dossiers concernant la clientèle de Particuliers ; le niveau de remplacement n'est donc pas un recrutement pour un départ.

44 - Droit au retour

Les élus CGT demandent, lorsque les salariés ont recherché ou se sont vu proposer un nouveau poste, s'il existe un délai pour revenir dans l'ancien poste si le nouveau ne convient pas ?

Réponse de la direction

Dans le cadre d'une mobilité interne, lorsqu'un salarié est affecté dans un nouveau poste, il appartient au manager et à l'équipe d'accueil de faciliter son intégration en favorisant l'accès à la formation sous toutes ses formes ; de son côté, le collaborateur doit mettre en oeuvre des capacités d'adaptation pour s'intégrer au nouvel environnement.

Ces conditions sont nécessaires pour que la mobilité soit réussie. Dans les cas exceptionnels où l'intégration ne se passe pas de manière positive, il appartient au gestionnaire RH et au manager de l'entité d'accueil, d'examiner la solution la plus adaptée car sauf cas exceptionnel, le retour vers l'entité d'origine n'est pas envisageable en particulier si le salarié a été remplacé par un nouveau collaborateur qui a déjà intégré l'entité.

45 - Scir Ile de France – Commande d'économat

Il semble que la commande d'économat ne soit dévolue à personne et à tout le monde.
Les élus CGT souhaitent savoir ce qu'il en est ?

Réponse de la direction

La commande d'économat se fait aujourd'hui via le logiciel ODEON dont la responsabilité a été confié à une collaboratrice du SCIR qui à notre connaissance effectue normalement le travail demandé.

46 - Scir Ile de France – Tâches administratives

Les salariés doivent effectuer de nombreuses tâches administratives, alors même qu'ils sont déjà surchargés. Les élus CGT demandent à ce que ces tâches soient déléguées à des personnes affectées en renfort.

Réponse de la direction

Les tâches administratives sont parties intégrantes de l'activité des rédacteurs et il n'est pas prévu de les dissocier de l'activité. Cependant, à chaque fois qu'il est nécessaire, des opérations spécifiques sont organisées par la Direction des ASR pour appuyer le SCIR Ile de France.

47 - IMEX Maintenance Immeubles

Lors de la survenance de problèmes techniques ou mobiliers relevant de la maintenance, les salariés sont invités à téléphoner au "14" pour solliciter l'intervention d'IMEX.

Les élus CGT demandent si cette faculté est exclusivement réservée aux responsables des entités concernées ?

Réponse de la direction

IMEX a mis en place une organisation permettant de réceptionner et de traiter toutes les demandes d'interventions. En amont, les entités s'organisent selon leurs convenances pour la Transmission des demandes en centralisé ou individuellement.

48 - IMEX Maintenance Immeubles

Il semblerait que le numéro d'appel téléphonique de la maintenance "14" soit décliné en plusieurs variantes en fonction de l'immeuble considéré.

Les élus CGT demandent si les salariés des immeubles respectifs ont été informés de cette spécificité ?

Réponse de la direction

Les demandes d'interventions se font en utilisant les boîtes génériques courriel. Il y a plusieurs boîtes génériques correspondant à des secteurs géographiques sur Paris et la proche banlieue pour les Immeubles Centraux. Les utilisateurs ont été informés et une information est disponible sur Intranet : Accueil > Ma vie pratique > Informatique BP2I France Service desk > Vos numéros utiles

49 - Certification "Imprim'vert" Service central du Courrier

Dans le cadre d'une démarche de respect de l'environnement, le service reprographie du groupe a reçu en décembre le label Imprim'vert.

Pour l'obtention de la certification, entre autres critères, est prise en compte la non-utilisation de produits toxiques.

Au service central du courrier Voltaire, l'encre employée pour l'impression des codes à barre à la machine tri courrier est nocive. Les élus CGT demandent si une démarche développement durable respectueuse de la santé des salariés, va prochainement mise en œuvre au Service Central du Courrier ?

Réponse de la direction

L'ensemble des activités de la filière de traitement des documents d'IMEX GSEL s'inscrit dans une démarche de respect de l'environnement (cf. l'obtention de la marque Imprim'Vert).

IMEX va porter une attention particulière à la nocivité et aux recommandations d'utilisation des encres employées pour l'impression des codes à barres

50 - Service de Santé au Travail Voltaire

Depuis novembre 2009, l'antenne du Service de Santé au Travail du site Voltaire n'est ouverte qu'un seul jour par semaine le jeudi. Les élus CGT demandent quel est le devenir de cette infirmerie ?

Réponse de la direction

L'effectif pris en charge sur le site de Voltaire ne justifie pas la présence d'une antenne médicale. Le service de santé au travail maintient cependant une permanence médicale le Jeudi.

51 - Service Central du Courrier / Plateforme Régionale d'Editions

Dans le cadre du schéma directeur 2010, l'APAC TD Paris fait l'objet d'un projet de fermeture. Il semblerait que les activités éditions et microfiches de la Plateforme Régionale d'Editions soient transférées au GSEL SCC Voltaire.

Les élus CGT demandent combien de collègues de cet APAC rejoindront le SCC ?
Quels seront la nature et le type de matériels fournis pour traiter ces tâches ?

Réponse de la direction

Il est prématuré d'évoquer ce projet qui relève du CEGPAC et dont la présentation n'a pas encore eu lieu.

52 - Traitement des documents Service Central du Courrier Voltaire

De plus en plus fréquemment, les collègues du SCC Voltaire sont amenés à reconditionner le conditionnement aléatoire de divers documents reçus en courrier interne. En effet, différents expéditeurs du groupe ont une fâcheuse tendance à s'affranchir des préconisations qui permettent un traitement mécanisé rationnel du courrier. Ainsi les "feuilletts plastiques" de conditionnement contiennent des documents qui concernent une pluralité de destinataires au lieu d'un seul et même. Les documents sont agrafés au support ou bien, variante, le code à barre est neutralisé par l'apposition d'un volet papier agrafé.

De même, le "feuillet plastique orange" destiné exclusivement au reconditionnement des documents destinés à l'APAC FP de Lille est de plus en plus souvent utilisé, par défaut certainement, en cas de pénurie ou par facilité, en lieu et place des pochettes plastifiées standard.

Les élus CGT demandent qu'une sensibilisation des utilisateurs à ces problèmes soit faite afin d'éviter aux collègues du courrier des manipulations fastidieuses.

[Réponse de la direction](#)

IMEX intervient auprès de OAV pour sensibiliser les expéditeurs sur le conditionnement et la présentation du courrier.

53 - Propreté de l'immeuble Voltaire

Une grande partie des sols de l'immeuble 16, rue de Belfort est habillée de dalles plastifiées.

Eu égard à l'importance des surfaces à traiter, le nettoyage des sols des différentes entités était effectué tout au long de la semaine ; une cireuse était utilisée au quotidien.

Depuis déjà quelques temps, cet appareil a du être malheureusement remisé.

En tout cas, au Service Central du Courrier le plancher est bel et bien maculé et encrassé.

Dans le cadre du développement durable, BNPPARISBAS préconise un nettoyage écologique

Les élus CGT exigent tout simplement un entretien régulier des locaux et plus particulièrement des sols, qu'il soit écologique ou non.

[Réponse de la direction](#)

Le nettoyage des sols est hebdomadaire, IMEX prend note des observations contenues dans la question et étudie la pertinence d'augmenter la fréquence voire de passer à un autre dispositif de nettoyage.

54 - Salariées de la société de ménage

La société de nettoyage K2 propreté est depuis peu chargée du ménage de l'immeuble Voltaire.

Sauf exceptions ponctuelles, l'équipe d'intervention est désormais composée exclusivement de personnel féminin.

Les élus CGT demandent donc que ces collègues ne soient plus sollicitées pour manipuler du mobilier volumineux et lourd destiné ordinairement au rebus et stocké dans l'intervalle sous les toboggans dans la cour du Service Central du Courrier.

[Réponse de la direction](#)

La société de nettoyage n'a pas à sa charge la manipulation de matériel lourd ou volumineux. IMEX rappelle ce principe au prestataire.

55 - Réfection des ouvrants du bâtiment 16 rue de Belfort

Dernièrement, une entreprise a remis en état les fenêtres du site Voltaire. L'intervention concernait la rénovation des poignées, paumelles et autres compas. Les élus CGT demandent si le remplacement des joints d'isolation n'aurait pas été oublié car la déperdition de chaleur et les courants d'air générés par le défaut d'hermétisme sont monnaie courante, notamment dans les locaux du restaurant inter-entreprises.

[Réponse de la direction](#)

IMEX examine ce point.

56 - ITP Imex – Déclassification

Les responsables de l'Environnement à ITP Imex et les conducteurs de maintenance et technique ont été informés par leur hiérarchie qu'ils seraient qualifiés « Assistants » tout en gardant les mêmes responsabilités dans leur poste de travail. Cette nouvelle dénomination figurerait sur la prochaine feuille de paie.

Ces pratiques nous semblent totalement anormales et s'apparentent à une déqualification.

Les élus CGT demandent le retrait de cette disposition qui nous semble contraire à la réglementation et qui n'a été présentée à aucune instance représentative du personnel.

Lors de la précédente réunion de la DP de mars, à la question 52, la Direction a répondu "*Nous nous rapprochons d'IMEX sur cette situation.*"

Les élus CGT demandent une réponse à cette question.

Réponse de la direction

L'organisation actuelle du GSEL a fait l'objet d'une présentation au CECP fin 2007.

ITP-IMEX réexamine actuellement ses postes-type afin d'adapter leur contenu et leur dénomination au plus près de son activité avec pour objectif une meilleure adaptation des postes-type à ses métiers. A ce stade, il s'agit d'une étude, aucune évolution n'est intervenue.

Une communication pourra être faite à ce sujet dans les mois qui viennent.

Pour rappel, le répertoire des emplois se décline en plusieurs niveaux (informations consultables sous EchoNet) :

- Le référentiel des emplois du Groupe BNPP piloté par RH Groupe ; cette nomenclature générique est commune à tous les métiers du Groupe et donne une vision globale des activités exercées par les collaborateurs. Les emplois sont regroupés au sein de Familles.

- Le référentiel des postes piloté par chaque Pôle/Métier et Fonction Groupe ; il donne une vision détaillée des activités exercées par les collaborateurs, chaque poste étant obligatoirement rattaché à un emploi. La cohérence des rattachements est garantie par chaque Pôle/Ensemble Opérationnel/Fonction Groupe.

57 -HOTESSES

Le non port de la veste de tailleur est-il un cas de licenciement ? Est-ce une faute professionnelle ?

Réponse de la direction

La tenue vestimentaire des Hôtes et Hôtesse s'inscrit dans une démarche d'identification et de communication du Groupe, elle est donc obligatoire.

58 -HOTESSES 2

Y a-t-il des remaniements de postes prévus chez les hôtesse ?

Des suppressions d'accueils clients jugés non rentables, et pour lesquels un agent de sécurité suffirait, sont-elles prévues ?

Réponse de la direction

La question relative à l'organisation d'un service ne relève pas de l'instance.

Il est précisé que l'organisation des "accueils" répond à un besoin de communication avec les clients et non à une logique de rentabilité. La décision d'avoir un agent de sécurité dépend du niveau de risque identifié.

59 - VALMY

Des collaborateurs nous font part de leur inquiétude quant à un éventuel déménagement vers le site de RUEIL qui sera laissé vacant après le départ du pôle Assurance.
Pouvez vous nous confirmer cette information ?

[Réponse de la direction](#)

Cf. réponse n° 2

60 - STANDARD VOLTAIRE

Le standard de Voltaire a vu ses effectifs diminuer de 10 personnes en 3 ans. Les opératrices traitent plus de 300 appels quotidiennement. La situation devient délicate à gérer.
La direction ne pourrait elle pas envisager le recrutement de deux personnes supplémentaires dans chaque équipe, soit 4 opératrices ?

[Réponse de la direction](#)

La détermination des effectifs nécessaires résulte d'une analyse du nombre et de la typologie des appels, elle intègre également les besoins spécifiques de polyvalence et de continuité de service. Au-delà de variations d'activité, IMEX n'envisage pas de renforcer les équipes actuelles.

61 - STANDARD VOLTAIRE

Les collaborateurs du Standard sont confrontés depuis plus d'un mois à une importante recrudescence des incivilités. Ces incivilités sont dues en grande partie à des communications qui n'aboutissent pas pour des dysfonctionnements techniques, et reviennent au Standard.
Quelles dispositions compte prendre la Direction pour améliorer cette situation ?

[Réponse de la direction](#)

Le maintien de deux standards différents peut effectivement soulever des difficultés techniques à l'origine du mécontentement exprimé par des appelants. Imex étudie actuellement les solutions pour permettre aux collaborateurs d'avoir une meilleure maîtrise de la relation avec leur correspondant, et notamment l'utilisation d'un standard unique.

62 - INCIVILITES

Nous souhaitons connaître les outils mis à disposition des collaborateurs des CRC et du standard, qui permettent de collationner le nombre et le type d'incivilités enregistrés quotidiennement.

[Réponse de la direction](#)

La procédure mise en place par BDDF a été adaptée pour répondre aux particularités de l'activité des CRC. A ce jour l'ensemble des coachs présents en 2009 ont reçu la formation et sont sensibilisés au sujet.

Les déclarations d'incivilité sont remontées par mail à la structure de référence avec copie à l'état major du CRC.

63 - Comité carrière

Le "Comité de carrière" est-il un moyen utilisé par la BNPP ?

Le principe consiste en effet à donner la possibilité à un collaborateur insatisfait de sa situation professionnelle de demander à son gestionnaire de carrière de réunir un comité spécial pour discuter et trancher sur sa situation.(augmentations, promotions,intérêt du travail etc...).

Réponse de la direction

Nous rappelons qu'une commission paritaire de recours en matière de révision individuelle de situation a été mise en place par l'accord d'entreprise du 18 décembre 2001.

Elle se réunit pour formuler un avis sur la demande d'un salarié qui prétend à une révision individuelle de situation. Après examen du dossier individuel, les membres des deux délégations (direction / organisations syndicales) émettent un avis, écrit sur la demande du salarié. L'avis peut être partagé ou unanime, dans ce dernier cas de figure, la direction de l'entité doit mettre en oeuvre l'avis dans les conditions et délais préconisés par les membres de la Commission.