

DELEGATION DU PERSONNEL DU 21 juin 2010

QUESTIONS C.G.T.

1 - VALMY 6 - Restauration

Les salariés d'I.T.P. / I.T.P.S / FAT déménagent le mardi 8 juin sur Valmy 6.

A la question N°27 de la délégation du personnel de mars 2010, la direction avait répondu :

« Le sujet de la restauration sur le site de Valmy 6 fait actuellement l'objet d'une analyse de la tarification ».

Sachant que les conditions de restauration dans un RIE ne sont pas aussi favorables aux salariés que celles d'un restaurant géré par le CEPF, les élus CGT & Ugict-Cgt vous demandent :

- Soit de laisser officiellement le temps aux salariés de Valmy 6 d'aller se restaurer sur le site de Valmy 1,
- Soit de pratiquer le même tarif que dans les restaurant du CEPF.

Dans le cas où ces deux solutions ne seraient pas retenues, voici un compromis proposé par les salariés :

« Peuvent-ils obtenir une participation de BNPPARIBAS, versée au salaire mensuel, égale à la différence de tarification entre le RIE et le restaurant du CEPF? »

Cette participation serait versée le mois M+1 au prorata du nombre de jours dans le mois M où le collaborateur aura déjeuné au RIE avec un envoi d'une feuille de frais par le collaborateur en courrier interne au début du mois M+1.

Afin d'éviter l'action d'envoi systématique et les oublis, un lien informatique pourrait être développé entre la caisse du RIE et le service de paie. »

Réponse de la Direction Générale :

Une note d'information a été présentée en CEPF des 9 et 10 juin, dans le cadre d'une procédure d'Information/Consultation ; elle portait sur une évolution de la répartition (part employeur / part salarié) de la tarification. Cette nouvelle répartition est plus favorable aux collaborateurs.

2 - VALMY 1 – Borne de chargement

Une des deux bornes de chargement du restaurant Valmy 1 enregistre mal les codes de carte bancaire, certains chiffres étant inopérants. Et, ceci depuis quelques semaines. Il semblerait que le problème, bien que signalé, ne soit pas facile à résoudre.

Le plus simple ne serait-il pas de changer la borne ?

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quand cette solution sera envisagée afin de remplacer la borne dans les plus brefs délais.

Réponse de la Direction Générale :

Le CEPF Restaurants a contacté le prestataire des bornes et le remplacement du clavier PINPAD, seule pièce défectueuse, est prévu prochainement.

3 - Insécurité et suivi aux victimes

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quelles sont les solutions mises en place par BNP PARIBAS pour le suivi des salariés lorsqu'ils sont victimes d'agressions pendant leurs déplacements professionnels.

Réponse de la Direction Générale :

Le dispositif d'assistance aux collaborateurs est présenté dans une rubrique d'EchoNet relative aux problématiques de Santé, de Sécurité dans le cadre des déplacements professionnels.

→ [Accueil](#) > [Ma vie pratique](#) > [Gestion des voyages](#) > [Assistance globale aux voyageurs](#).

4 - Salariés ex-Fortis

Les salariés de la banque ex-Fortis bien que rattachés à un CE de BNP Paribas ont toujours des problèmes lorsqu'ils s'adressent à ce nouveau comité pour toutes les activités sociales telles que les chèques-vacances, la billetterie, les bons d'achat

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quand le rattachement de ces salariés sera effectif auprès des comités d'entreprise respectifs.

Réponse de la Direction Générale :

Les salariés ex-FBF sont actuellement en cours d'intégration dans les fichiers de la paie BNPP SA.

A l'issue de cet exercice à la fin du mois de juin, ils pourront ainsi être repris dans les fichiers des ayants droit du CEPF (fichier envoyé par interface automatique le 25/06 au soir).

5 - Affectations des salariés Banque Fortis France

Selon quel calendrier les anciens salariés de banque Fortis France vont-ils être approchés pour leurs prochaines affectations dans les entités du périmètre CEPF ?

Réponse de la Direction Générale :

Les entretiens de carrière ont débuté, ils devraient s'achever à la fin de l'été 2010.

Au niveau du périmètre BNPP SA, sur 1270 collaborateurs concernés, 510 entretiens de carrières ont déjà eu lieu.

6 - ITP – Réunion Cristal

Les salariés d'I.T.P. se demandent quels sont les objectifs et le contenu des réunions Cristal.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent :

- Quand est fait le retour aux équipes concernées par ces réunions ?
- Quelles sont les solutions mises à disposition pour tous les salariés de l'équipe afin de consulter les comptes rendus de réunions Cristal ?

Réponse de la Direction Générale :

Les réunions CRISTAL consistent en une session d'échanges entre les managers et les gestionnaires individuels RH d'ITP.

Ces réunions annuelles ont pour objectif de faire le point sur leurs équipes, et au sein des équipes sur les points de force et axes d'amélioration de chaque collaborateur, sur les éventuels besoins d'accompagnement identifiés à cette occasion, sur les perspectives d'évolution des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent demander à leur responsable opérationnel un retour sur ces réunions. Ces réunions ne donnent pas lieu à compte-rendu.

7 - Enquête Global People Survey 2010

Des responsables de groupe d'IPT vérifient que chaque salarié dans leurs équipes répond bien à l'enquête Global People Survey ...
Il nous semblait que cette enquête avait un caractère anonyme et facultatif !

Les élus CGT & Ugict-Cgt se demandent :

1) Comment cette relance est-elle faite ?

2) Pour quelles raisons les salariés sont relancés du fait que le choix de participer ou non à un sondage est laissé au libre arbitre et à l'appréciation de chacun ?

Réponse de la Direction Générale :

Un dispositif de taux de remontée des réponses est mis à la disposition d'IPT au niveau global. Les managers ne disposent d'aucune information sur le fait qu'un collaborateur ait répondu ou non. La démarche de ces managers reste du domaine de l'incitation à répondre.

Le système de relance est programmé en deux temps dans l'administration de l'enquête.

Il s'agit dans un premier temps d'un dispositif classique de relance dans ce type d'enquête avec un rappel aux collaborateurs qu'il reste x jours avant la fin de l'enquête à titre d'information.

Le système renvoie ensuite un e-mail avec un lien (accès au questionnaire) à l'ensemble des collaborateurs interviewés et non pas seulement à ceux qui n'ont pas répondu (il est par ailleurs impossible de le savoir).

8 - CRC – Prime de panier

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent :

En formule 4,5 et 6, la prime de panier de 4,50 euros pour les salariés du CRC est-elle bien une prime non soumise à cotisations sociales et non imposable ?

Réponse de la Direction Générale :

Les indemnités de casse croûte ne sont pas soumises à cotisations sociales et sont non imposables.

9 - Absences exceptionnelles pour événements familiaux

La note RH sur les congés pour Evènements familiaux fait mention d'absences exceptionnelles prévisibles et imprévisibles. les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quel est l'impact de ces différents types d'absences sur les droits à RTT ?

Réponse de la Direction Générale :

Toutes ces absences ont un impact sur l'acquisition des droits RTT.

Pour précision, en cas de décès d'un parent proche (absence imprévisible), lorsque, compte tenu du poids de journée, le solde de droits est insuffisant pour permettre théoriquement la prise intégrale du congé, le salarié bénéficie de la durée totale de ce congé («absence autorisée»), sans compensation sur ses droits à congés annuels ou RTT. Cette absence autorisée n'a, elle, aucun impact sur ladite acquisition.

→ *Accueil > Mon espace RH > RH Pratique > Absences et maladies > Evénements familiaux.*

10 - Messagerie

Lors d'une absence inopinée de courte ou longue durée, les élus CGT & Ugict-Cgt souhaitent savoir comment et par qui est installé le message d'absence dans la Boîte Lotus ?

Réponse de la Direction Générale :

L'accès à la messagerie Lotus Notes est strictement personnel et protégé avec un mot de passe. Lors d'une absence de courte ou longue durée, les collaborateurs disposant d'un accès à distance (black-berry, ordinateur portable, etc.) peuvent mettre en place, modifier ou supprimer leur message d'absence.

11 - Accès Maison Dorée

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que soit fourni à chaque délégué un badge donnant accès à la Maison Dorée sans avoir recours aux agents de sécurité.

Réponse de la Direction Générale :

Il est rappelé que les élus de l'établissement des Pôles et Fonctions disposent d'un badge de reconnaissance leur permettant d'accéder aux immeubles du périmètre.

12 - Monte-charge économat salle 305 à l'immeuble Voltaire

Dans la salle 305 dédiée à l'économat, les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quand sera réparé le monte-charge qui dessert les différents niveaux du sous-sol et qui est en panne depuis quatre bons mois ?

Réponse de la Direction Générale :

IMEX GSEL fait le nécessaire pour une remise en service du monte document dans les plus brefs délais

13 - 12 Chauchat – panneaux syndicaux

Contrairement à ce que la direction a répondu à la question N°28 de la délégation d'avril dernier, la taille des panneaux syndicaux n'est pas la même pour toutes les organisations syndicales. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que la taille de tous les panneaux soit alignée sur celle du SNB.

Réponse de la Direction Générale :

La question des panneaux syndicaux du site du 12, rue Chauchat a été remontée auprès d'IMEX et des correspondants RH du site en vue de mettre en conformité la taille des panneaux.

14 - Panneaux syndicaux à Olympe

Les panneaux syndicaux sont éloignés des lieux de passage des salariés.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent l'installation de panneaux syndicaux à chaque étage et plus spécifiquement dans les salles de détente et cafétérias.

Réponse de la Direction Générale :

Depuis l'emménagement au dernier trimestre 2008, les panneaux syndicaux sont installés au rez de chaussée, en face du poste de sécurité, à proximité immédiate des ascenseurs. Il n'est pas envisagé d'installer des panneaux à chaque étage.

15 - Panneaux syndicaux aux Italiens

Les panneaux syndicaux sont éloignés des lieux de passage des salariés.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent l'installation de panneaux syndicaux à chaque étage.

Réponse de la Direction Générale :

Nous refaisons un point avec Imex ; il n'est pas envisagé d'installer des panneaux à chaque étage.

16 - Pose de panneaux syndicaux

Les élus CGT & Ugict-Cgt constatent que l'implantation de ces panneaux diffère d'un immeuble à l'autre.

Quelle est la politique générale de la Direction concernant l'installation des panneaux syndicaux ?

Réponse de la Direction Générale :

L'installation des panneaux d'affichage se fait conformément aux dispositions du code du travail. Les panneaux sont, en règle générale, à l'entrée des immeubles ou à proximité des zones d'accès aux immeubles.

17 - Formation en anglais des assistantes

Il nous avait été annoncé que la formation en anglais des assistantes serait favorisée. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent :

- combien d'assistantes ont été approchées par la Direction
- combien d'assistantes ont d'ores et déjà une formation programmée pour les mois à venir,
- combien d'assistantes ont d'ores et déjà reçu une formation ?

Réponse de la Direction Générale :

Suite à un recensement des besoins auprès des responsables de formation, 150 assistantes se sont vues proposer une formation linguistique.

Près d'une centaine d'entre elles ont commencé leur formation.

18 - Règlement Intéressement

Les élus CGT & Ugict-Cgt souhaitent savoir :

A quelle date sera versé en compte l'intéressement 2010 ?

Quelle est la date de valeur appliquée aux collègues qui ont choisi de percevoir en compte le montant de leur intéressement 2010 ? Cette date de valeur est-elle uniforme ?

Réponse de la Direction Générale :

En application de la réglementation relative à l'épargne salariale et de l'accord d'intéressement, le montant de la prime d'intéressement sera versé sur le compte des salariés ayant opté pour le paiement immédiat, dans la mesure du possible à la fin du mois de juin et tout état de cause au plus tard fin juillet.

La date de valeur correspondra à celle du virement des fonds; elle peut dépendre de l'établissement teneur du compte.

19 - Monétisation des droits RTT

Les salariés détenteurs de droits RTT et qui souhaitent les monétiser en tout ou partie doivent selon les directives RH Groupe, contacter individuellement leur gestionnaire administratif RH.

Une explication/notification leur est-elle fournie quant à la répartition des droits monétisables ou non?

Quels sont les délais moyens pour obtenir le décompte ?

Réponse de la Direction Générale :

Le dispositif de monétisation des droits RTT dans le cadre de la loi TEPA 2 (demande du salarié et accord employeur) n'est plus applicable. Les seules possibilités de monétisation desdits droits sont donc dorénavant celles issues de l'accord CET du 7/12/2009, à savoir :

- > Monétisation, sur justificatif, dans les situations spécifiques et strictement limitées prévues par l'article 5 de cet accord
- > Monétisation des droits épargnés dans le CET, via le transfert de droits dans le PERCO.

Le décompte des droits monétisables est disponible auprès du gestionnaire administratif RH.

→ [Accueil](#) > [Mon espace RH](#) > [RH pratique](#) > [CET](#)

20 - Droit Individuel à la Formation (1)

La formation initiale ou de mise à niveau de sauveteur secouriste de travail suivie par les salariés s'impute-t-elle sur leur droit à DIF ?

Réponse de la Direction Générale :

La formation initiale ou de mise à niveau de Sauveteur Secouriste relève de la sécurité et n'est, de ce fait, pas éligible au DIF dès lors qu'elle est nécessaire à la tenue du poste.

En effet, compte tenu de la mission tournée vers la sécurité, le Sauveteur Secouriste se formera toujours sur des sujets de sécurité.

21 - Droit Individuel à la Formation (2)

L'accord de branche sur la formation professionnelle du 8 juillet 2005 précise bien qu'il est normatif. En ce sens un accord d'entreprise sur ce sujet ne peut y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés. En conséquence, nous demandons que les salariés puissent bénéficier dans le cadre du DIF de formations autres que les formations BNP Paribas, y compris en dehors du temps de travail comme prévu dans l'accord de branche.

Réponse de la Direction Générale :

BNP Paribas respecte les dispositions conventionnelles, en particulier les conditions de mise en oeuvre du DIF au sein de BNPP SA définies dans l'accord du 27 juillet 2005. Ses principes généraux mentionnent :

- sont prioritairement éligibles les actions prévues dans le programme de formation élaboré chaque année et présenté au comité d'établissement pour autant que l'action de formation soit en lien avec l'emploi actuel ou prévisible et sous réserve de l'adéquation des connaissances du salarié avec les connaissances requises pour l'entrée en formation.

- cependant, dans la continuité des pratiques de BNP Paribas SA, le DIF pourra s'exercer pour des actions de formation non prévues initialement au programme de formation de l'entreprise dans le respect du partagée.

- le principe de décision partagée renforce le dialogue entre le salarié et son responsable et ceci à l'occasion de l'évaluation professionnelle ou dans la continuité de celle-ci et favorise un moment d'échange pour identifier les besoins de formation exprimés par le salarié.

Selon ces principes, le DIF peut s'exercer pour des actions de formation initialement non prévues dans le programme de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, nous rappelons que le bilan des réalisations Formation présenté en CEPF fait apparaître des heures de formation prise dans le cadre du DIF sur le temps de travail mais également hors temps de travail.

22 - Droits maladie (1)

La Direction peut-elle nous indiquer la nuance entre droits simples et droits longue maladie convention collective ?

Réponse de la Direction Générale :

Les droits longue maladie CC sont, comme leur dénomination l'indique, et tel que défini à l'article 56 de la convention collective, soumis à la reconnaissance de la longue maladie par la Sécurité Sociale. Ainsi, la durée de l'indemnisation est portée à 12 mois (12 mois à 100 % et 12 mois à 50 %), sous condition de justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

S'agissant des droits "simples" (article 54-1 CC), leur nombre est également fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, ainsi que du nombre d'enfants à charge. Ils sont déterminés en tenant compte des arrêts – sauf exclusion pour certains motifs d'absence – durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt.

23 - Droits maladie (2)

Selon la Direction, « les droits nouvellement acquis durant la période de temps partiel thérapeutique sont utilisables quelle que soit la cause de l'arrêt maladie. Ces droits ne peuvent être que des droits simples et non des droits longue maladie convention collective en cas de rechute pour ce motif ». Toutefois, l'employeur n'ayant pas à connaître le motif de l'arrêt maladie, comment est-il possible de faire la distinction ?

Réponse de la Direction Générale :

Le salarié en temps partiel thérapeutique droits épuisés acquiert effectivement des droits simples, utilisables en cas de nouvelle absence maladie (il n'y a pas d'indication spécifique du motif).

Si une pathologie - différente de celle ayant occasionné le temps partiel thérapeutique -, prise en charge par la Sécurité Sociale au titre de la longue maladie, intervenait ultérieurement, il bénéficierait alors à nouveau des dispositions de l'article 56 CC (extension de la durée d'indemnisation - cf. réponse à la question n°22).

24 - Accord salarial 2010

La prime exceptionnelle uniforme de 1200 € de l'accord salarial 2010 a eu paradoxalement des conséquences négatives pour des salariés notamment ceux en invalidité deuxième catégorie qui travaillent à mi-temps thérapeutique. Lorsque ces salariés sont attributaires de prestations auprès des différents organismes sociaux, les allocations qu'ils perçoivent sont conditionnées en considération de seuils/plafonds annuels. En l'occurrence, un versement exceptionnel peut provisoirement voire définitivement restreindre ou éteindre leurs droits.

Des dispositions ne pourraient être instaurées par la RH pour éviter que ces salariés ne soient pénalisés ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Nous vous confirmons que les dispositions de la CRAMIF stipulent que les attestations trimestrielles qui leur sont destinées et qui permettent de suivre l'évolution des rémunérations perçues par le salarié en Pension d'invalidité 1ère ou 2ème catégorie par rapport au salaire de référence initial doivent comporter tous les éléments du salaire réellement versés.

QUESTIONS C.F.T.C.

25 - SONDAGES

Nous constatons depuis quelques mois une recrudescence de sondages téléphoniques sur notre lieu de travail.

Ces sociétés de sondages qui interviennent pour leur propre compte et non à la demande de BNP Paribas, nous confirment être en possession de fichiers informatiques des salariés de notre entreprise contenant des données nominatives (Nom, Age, Sexe, Technicien ou Cadre, numéro de téléphone, etc....).

Ce type de pratique relevant des dispositions prévues par la législation informatique et libertés, pouvez-vous nous confirmer que BNP Paribas a obtenu l'accord de ces salariés afin que leur nom figure dans un fichier transmis à des officines privées à des fins de sondage ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Des enquêtes téléphoniques, confiées par BNP Paribas à des sociétés prestataires, sont effectivement prévues et déclarées à la CNIL dans le cadre de notre déclaration RH globale.

Pour autant, il ne saurait s'agir de sollicitations collectives à but de prospection ou proposition commerciale que le Groupe ne souhaite pas cautionner.

Si ces pratiques devaient se confirmer, nous sommes prêts à examiner dans quelles conditions et sur la base de quelles informations elles sont réalisées.

26 - HOTESSES D'ACCUEIL

Il est demandé aux hôtesses d'accueil de BNP Paribas d'élaborer par écrit les consignes de sécurité du poste et de la banque et de les mettre régulièrement à jour.

Dans le même temps, les hôtesses d'une société extérieure se voient remettre par leur responsable un livret contenant les consignes BNP Paribas ainsi que divers renseignements nécessaires à la bonne tenue du poste.

Nous vous remercions de nous faire savoir si cette tâche incombe réellement aux hôtesses d'accueil BNP Paribas ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Il n'est pas demandé aux « hôtesses » d'élaborer les consignes mais de consigner les instructions qu'elles reçoivent de leur hiérarchie. Par ailleurs, une action est en cours sur l'actualisation des consignes et les modalités de leur mise à jour.

27 - SALARIES EN INVALIDITE

Quelles sont les possibilités offertes aux salariés en invalidité, 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie, ayant déjà perçu leur prime de cessation d'activité, de quitter l'entreprise avant 60 ans ?

Réponse de la Direction Générale :

Le salarié dans cette situation peut :

- soit démissionner,
- soit, s'il en remplit les conditions, faire part à BNP Paribas de la liquidation de ses retraites auprès des différents organismes intéressés.

28 - HORAIRES VARIABLES

En complément à votre réponse à la question n°1 de la DP de mai 2010 « Horaires variables et grèves des transports », je vous remercie de nous communiquer la note RH annulant et remplaçant les instructions précédentes de M. Gérard LEGENDRE.

Réponse de la Direction Générale :

Nous confirmons qu'il n'y a pas de note générale mais des instructions données à la ligne RH dans les conditions rappelées lors de la dernière DP :

- mouvement inopiné et/ou ponctuel touchant quelques lignes de transport en Idf ou en province ; dans cette situation, RH Groupe ne donne pas d'instruction spécifique de neutralisation des horaires variables, ce système permet aussi d'apporter la souplesse nécessaire à certains aléas de la vie courante,
- mouvement social national susceptible d'affecter l'ensemble des transports : RH Groupe donne alors, quelques jours avant le mouvement, des instructions générales de neutralisation des horaires variables.

29 - MOBILITE

RH Groupe pourrait-elle rappeler à ses directions les règles de mobilité reprises ci-dessous conformément à ce qui est indiqué sur le site intranet :

« 1 – Les conditions préalables pour changer de poste

Vous pouvez demander à changer de poste si vous avez une ancienneté de 30 mois minimum dans votre fonction actuelle, durée jugée nécessaire pour acquérir les compétences et savoir-faire liés à ce travail.

Par ailleurs, le processus de mobilité ne peut s'enclencher officiellement que lorsque vous vous êtes entretenu(e) avec votre manager et/ou votre gestionnaire RH. Cet entretien leur permet d'envisager avec vous les postes disponibles pouvant correspondre à vos attentes et à vos compétences. »

(cf. <http://b2e.group.echonet/index.php?pid=16635>)

De plus régulièrement sur le portail intranet, de « beaux » reportages sont effectués sur des exemples de mobilités.

Il est dommage, malheureusement, que cela ne soit pas la règle dans tous les secteurs de CIB. Un certain nombre de nos collègues entendent un discours allant à l'encontre des règles précitées et auxquels la seule réponse donnée lors de cet entretien est du style : « Revenez dans 12 mois, nous vous donnerons alors votre date pour commencer à chercher un poste... »

Si nous pouvons comprendre un délai « raisonnable » pour recruter un remplaçant, en aucun des délais aussi long sont acceptables.

Nos collègues se retrouvent bloqués pour quatre ans voire plus dans leurs services.

Du fait du refus du manager, le responsable RH groupe, ne donne pas suite.

Les règles en place dans la banque ne sont donc pas appliquées.

Réponse de la Direction Générale :

L'ensemble des secteurs de CIB connaît les dispositions s'appliquant à la mobilité et en respecte les principes.

Les managers, en liaison avec le gestionnaire individuel, s'attachent à satisfaire les besoins de changement de poste exprimés par leurs collaborateurs tout en veillant à s'assurer du bon fonctionnement de leur service.

S'il s'agit d'une situation individuelle, elle pourra être examinée en liaison avec le gestionnaire de carrière du collaborateur.

QUESTIONS F.O.

30 - EVALUATION PROFESSIONNELLE

Nous nous référons à la question n° 10 de la DP de mai 2010.

Nous aurions apprécié que la réponse apportée par la Direction à nos interrogations, ne se soit pas limitée à un simple copier/coller du Guide de l'Evaluation Professionnelle, que chacun d'entre nous peut consulter sur Echonet.

Aussi afin d'aider la Direction à mieux cibler ses réponses nous déclinerons chacune de nos interrogations par une question indépendante.

A quel moment le responsable de l'entretien doit-il signer le support d'évaluation ? A l'issue de l'entretien ou après les commentaires optionnels du collaborateur évalué ?

Cette précision ne figure pas sur le Guide de l'Evaluation Professionnelle.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le responsable signe le support d'évaluation lorsque celui-ci est finalisé, après que le collaborateur évalué ait apposé ses éventuels commentaires.

31- EVALUATION PROFESSIONNELLE

Nous nous référons à la question n° 10 de la DP de mai 2010.

Qui doit renvoyer au gestionnaire RH le support d'évaluation ? Le responsable de l'entretien ou le collaborateur évalué ?

Cette précision ne semble pas être indiquée sur le Guide de l'Evaluation Professionnelle.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le responsable adresse un exemplaire du support d'évaluation au gestionnaire RH, en garde un exemplaire et en délivre un autre au collaborateur évalué.

32 - EVALUATION PROFESSIONNELLE

Nous nous référons à la question n° 10 de la DP de mai 2010.

Dans le cas de la subtilisation du support d'évaluation original ou si le support n'est pas signé par le salarié évalué, quel contrôle le gestionnaire RH exerce t'il sur le bon déroulement de la procédure ?

De quels moyens dispose le gestionnaire RH pour détecter le faux ou l'usage de faux ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le gestionnaire RH vérifie la complétude des supports d'évaluation et peut, le cas échéant, retourner celui-ci au manager en cas d'absence de signature.

33 - EVALUATION PROFESSIONNELLE

Nous nous référons à la question n° 10 de la DP de mai 2010.

Dans le cas d'une subtilisation du support d'évaluation original quelles sanctions encourt le responsable de cet acte ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Il n'y a pas lieu de traiter de pratiques volontaires de subtilisation d'un support d'évaluation qui ne constituent en aucune manière une pratique générale. Par ailleurs, la délégation de personnel n'a pas pour objet de déterminer le niveau de sanction ou la conduite à tenir par rapport à des agissements individuels.

34 - EVALUATION PROFESSIONNELLE

Nous nous référons à la question n° 10 de la DP de mai 2010.

Compte tenu des questions soulevées autour du support d'Evaluation, nous demandons à la Direction de réfléchir pour amender voire compléter le guide de l'évaluation afin de garantir l'authenticité du support d'évaluation remis au gestionnaire RH.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

A ce jour, il n'est pas envisagé de modifier les procédures en vigueur. L'authenticité de l'évaluation est attestée par les signatures de l'évaluateur et de l'évalué.

35 -ASF (Allocation Spéciale Famille)

Quand et comment les salariés de l'ex Fortis Banque France pourront-ils bénéficier de l'Allocation Spéciale Famille ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Les salariés ex-FBF sont éligibles à l'ASF au titre de l'année 2010 sous réserve de fournir les informations et justificatifs nécessaires (une demande en ce sens leur sera transmise prochainement). Cette opération devrait être lancée en vue d'un versement avec la paie de juillet 2010.

36 - MOBILITE e-JOBS

Nous nous référons à la question n° 16 de la DP de mai 2010 et la réponse apportée par la DG.

Lorsque le Responsable demande au gestionnaire RH de réaliser une première sélection, sur la base des critères qu'ils ont déterminés ensemble, nous demandons, dès lors qu'une candidature est écartée, que le gestionnaire RH en informe immédiatement le salarié en évoquant les raisons qui n'ont pas permis de retenir la candidature.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le gestionnaire RH informe les collaborateurs des suites données à leur candidature, qu'il s'agisse d'une candidature transmise au responsable opérationnel, retenue ou déclinée par celui-ci ou non transmise car ne correspondant pas aux critères de sélection pour le poste.

37 - PARKINGS

Nous nous référons à la question n° 25 de la DP de mai 2010.

La Direction peut elle nous communiquer la réponse de ITP ?

Réponse de la Direction Générale :

ITP confirme qu'une invitation à répondre à une enquête via un site internet dédié a été lancée à l'initiative du Développement Durable Groupe.

Nous n'avons pas connaissance d'enquête téléphonique sur ce type de sujet.

Message d'envoi :

"Afin d'optimiser durablement les modes de déplacement de ses collaborateurs en lie de France, BNP Paribas lance la réalisation d'un Plan de Déplacements Entreprise (PDE). Dans ce cadre, nous vous invitons maintenant à participer à une enquête afin de mieux connaître vos habitudes et contraintes en matière de déplacement.

Nous vous remercions d'avance de votre participation avant le 11 mai, essentielle pour le succès de l'enquête et la réussite du projet de PDE. Nous vous rappelons que notre société Cap2D vous garantit l'anonymat le plus strict de vos réponses, conformément à la Loi française Informatique et Libertés, CNIL 480013. Pour participer, il suffit de cliquer sur le lien suivant".

38 - ASF (Allocation Spéciale Famille) - MOBILITE INTRA-GROUPE

Nous prenons l'exemple d'un salarié d'une filiale, avec une ancienneté antérieure à l'an 2000 dans le groupe, transféré vers BNP Paribas SA.

Cette filiale a ses origines chez ex Paribas.

Quel barème de l'ASF sera appliqué au salarié ?

Réponse de la Direction Générale :

Le principe est le suivant : compte tenu de la date de la mobilité intra-groupe (détachement, transfert), lorsque le salarié ne peut bénéficier ni des dispositions de l'accord de la société d'origine, ni de celui de la société d'accueil, c'est l'accord de la société d'origine qui doit lui être appliqué l'année de ladite mobilité.

Il faudrait communiquer le dossier à RHG Pass - Sages qui procédera à la régularisation.

39- ASF (Allocation Spéciale Famille) - MOBILITE INTRA-GROUPE

Nous prenons l'exemple d'un salarié ex-Paribas et ayant bénéficié de l'ASF avant l'année 2000. Ce salarié a été transféré après l'an 2000 dans une filiale. En 2010 le salarié est de retour chez BNP Paribas SA.

Ce salarié bénéficiera t'il du barème de l'ASF appliqué aux ex-salariés Paribas ?

Réponse de la Direction Générale :

Dès lors qu'il a été intégré chez BNP Paribas SA avant son transfert dans la filiale, et qu'il a donc perçu au moins une ASF en fonction du barème applicable aux salariés d'origine ex-Paribas, ce salarié bénéficiera à nouveau, à son retour au sein de la SA, dudit barème.

40- ASF (Allocation Spéciale Famille) - MOBILITE INTERGROUPE

Nous prenons l'exemple d'un salarié chez BNP Paribas SA, présent depuis le début de l'année 2010, qui est transféré au cours du 1er semestre 2010 vers BP2S.

Ce salarié bénéficiera-t'il de l'ASF si il effectue sa demande "ASF" après son emménagement à Pantin ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

L'entité BP2S verse l'ASF au mois de juin, suivant les mêmes conditions que BNP Paribas SA (qui la verse au mois de mai).

41- ASF (Allocation Spéciale Famille) - MOBILITE INTERGROUPE

Nous avons un salarié en provenance de la filiale CORTAL qui a rejoint BNP Paribas SA le 1er juin 2010. L'ASF est versée chez CORTAL en septembre.

Il a demandé le versement de l'ASF chez BNP Paribas SA qui lui a répondu de faire sa demande auprès de chez CORTAL. La filiale rétorque au salarié, de faire sa demande auprès de BNP Paribas SA, pour le motif qu'il ne fait plus partie de ses effectifs.

Nous demandons à la Direction de clarifier cette situation. Y a-t'il un document tenu à la disposition des salariés décrivant des règles précises ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le principe est le suivant : compte tenu de la date de la mobilité intra-groupe (détachement, transfert), lorsque le salarié ne peut bénéficier ni des dispositions de l'accord de la société d'origine, ni de celui de la société d'accueil, c'est l'accord de la société d'origine qui doit lui être appliqué l'année de ladite mobilité.

Il faudrait communiquer le dossier à RHG Pass - Sages qui procédera à la régularisation.

42- ASF (Allocation Spéciale Famille) - DATE BUTOIRE

La Direction peut elle nous indiquer la date limite pour déposer un dossier de demande d'ASF ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Dès lors que le paiement de l'ASF n'est pas automatique (absence de données HR Banque) et implique une demande individuelle, il n'est prévu de date limite. Le salarié doit se rapprocher de son gestionnaire administratif pour l'étude de sa demande.

43- DEMENAGEMENT RUEIL

Nous nous référons à la question n° 59 de la DP de avril et n° 17 de la DP de mai 2010.

Les choses semblent se préciser et de facto les événements se bousculent. Contrairement à la réponse apportée par la DG en DP de mai 2010, le CHSCT est uniquement informé mais n'est pas invité à donner son avis.

Les 32 salariés BNP Paribas et 74 prestataires de RBIS viennent d'être informés de leur emménagement à Rueil par Didier TANTOT (RH local) gestionnaire du projet

soit une semaine avant leur déménagement prévu le 19 juin 2010. Cette situation est inacceptable car elle ne tient pas compte des contraintes que celles-ci posent à certains salariés, notamment en terme de transport. Le temps de transport supplémentaire moyen calculé et annoncé par Didier TANTOT est de 15mm. Cette vision est dénuée de fondement pour un collaborateur qui vient de Marne La Vallée et qui voit son temps de transport plus que doublé.

Quelles solutions sont proposées aux salariés qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas suivre ?

Réponse de la Direction Générale :

Le dossier a effectivement été présenté en CHSCT du 9 juin, ainsi qu'indiqué lors de notre dernière réunion de DP.

Pour rappel réponse apportée en DP : un dossier a été transmis au CHSCT des Pôles et Fonctions en vue d'une réunion programmée le 9 juin

Il a été indiqué à cette occasion que ce déménagement est une solution transitoire à un problème de locaux. Les situations individuelles délicates qui résulteraient du déménagement seront étudiées.

Nous confirmons que des souplesses dans les horaires d'arrivée ou de départ pourront être accordées aux salariés. Nous confirmons également que pour les salariés qui en exprimeraient le souhait, les RH de RBIS seraient prêtes à rechercher une mobilité.

44- DEMENAGEMENT RUEIL - SUR-COUT DU TRANSPORT

Les salariés de RBIS, contraint de suivre leur activité sur le site de RUEIL, dont l'éloignement matérialise une modification de l'abonnement de transport, par exemple pour la zone 1-2 (574,60 € annuel) qui passe à 3 zones (753,90 € annuel), soit 180 € de plus.

Quelle disposition la Direction compte mettre en oeuvre pour éviter ce sur-coût imposé aux salariés ?

Réponse de la Direction Générale :

Les règles légales en vigueur sur la participation de l'entreprise aux frais de transport s'appliqueront selon les modalités prévues au sein de BNP Paribas.

45- DEMENAGEMENT RUEIL

En référence à la question n° 14, Jean-Luc DELASSUS, Responsable RBIS, souhaite que ses équipes intervenant sur des projets importants (ATLAS2, Task force BMCI, projet FORTIS CIB...) restent groupées. Alors que ce déménagement est annoncé comme provisoire et que selon les plans présentés aux élus du CHSCT, où il apparaît que les équipes vont être installées sur 2 salles formant "Open space" d'un niveau qui accueillent d'une part 20 personnes et d'autre part 17 personnes.

Le responsable de l'entité n'est pas favorable à ce déménagement.

Nous souhaitons connaître les motivations de la Direction pour ce déménagement et la durée du provisoire ?

Réponse de la Direction Générale :

Le Département ITME de RBIS est actuellement installé sur le site de Valmy à Montreuil (immeubles Valmy 3, 4 et 6).

La capacité d'accueil de ces immeubles ne permettant pas d'accueillir dans les meilleures conditions les équipes nécessaires pour travailler sur les nouveaux projets (programme de modernisation Atlas 2, Task Force BMCI, projets FORTIS CIB...), RBIS a demandé à IMEX des locaux supplémentaires pouvant accueillir une centaine de personnes.

Faute de places disponibles sur Montreuil, l'unique possibilité proposée par IMEX est l'immeuble situé rue Joseph Monier à Rueil.

RBIS souhaite que toutes ses équipes soient regroupées à Montreuil. Dès lors que des locaux disponibles seront proposés à RBIS sur Montreuil, l'équipe concernée par le déménagement réintégrera ce site.

46- DEMENAGEMENT RUEIL - ALTERNATIVE

Nous sommes informés qu'un aménagement de 226 postes travail, au deuxième étage à Valmy 5, sera bientôt mise en oeuvre. Les salariés RBIS qui seront transférés sur le site de Rueil demandent pourquoi cette nouvelle implantation, plus proche, ne leur a pas été réservée. Certaines rumeurs laissent entendre que la hiérarchie aurait influé dans la décision sans consulter les salariés concernés.

Nous demandons à la Direction de nous justifier les raisons qui ont motivé le choix du site de Rueil plutôt que celui de Valmy ?

Réponse de la Direction Générale :

Nous confirmons une dotation de 220 places supplémentaires au deuxième étage de l'immeuble Valmy 5. Cet espace a été réservé par ITP afin d'y installer 80 postes et par RBIS pour 140 postes, afin de répondre à la croissance de son Département MCM.

47- DEMENAGEMENT RUEIL - RESTAURATION

Nous sommes informés par les salariés RBIS, qu'ils pourront déjeuner, pour un coût de 3,05 € dans le RIE GAN géré par la BNP Paribas.

La Direction peut elle nous préciser ce qu'est un RIE géré par BNP Paribas ?

La Direction peut elle nous détailler ce que comprend un déjeuner à 3,05 € ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Une note d'information sera présentée dans le cadre d'une procédure d'Information/Consultation du CEPF les 30 juin et 1er juillet prochains.

A ce stade, nous pouvons d'ores et déjà confirmer que le coût d'un repas moyen est estimé à 2,99 euros.

Il s'agit du RIE GAM restaurant Monier

48- DEMENAGEMENT RUEIL - DISPOSITIONS INDIVIDUELLES

Des salariés RBIS, plus particulièrement des femmes, compte tenu des nouvelles contraintes que leur impose le temps de trajet domicile/travail, souhaitent bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail.

La Direction peut elle nous indiquer les mesures envisagées et les délais de mise en place pour répondre à cette demande ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Des aménagements d'horaires sous forme de souplesse dans les heures d'arrivée et de départ seront accordés.

49- DEMENAGEMENT RUEIL - DEMOTIVATION

Concernant le déménagement du service RBIS - OSI 02 de Valmy 4 sur Rueil, les 2/3 des salariés manifestent leur mécontentement. Les 15 mn moyennes de transport supplémentaire annoncées par la RH, se traduisent pour certains à plus 40mn. L'absence de concertation et la précipitation laissent les salariés amers. Ils nous parlent de démotivation.

Quelles mesure la Direction envisage t-elle pour redonner le moral à ces équipes et remotiver les salariés ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La direction de RBIS veillera à ce que les collaborateurs soient bien installés dans leurs nouveaux locaux ; elle sera à leur écoute et attentive aux solutions susceptibles d'être apportées aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer. Elle reste également, en liaison avec Imex, à la recherche de locaux sur le site de Montreuil

50 - VALMY 5

Le projet d'une extension sur Valmy 5 prévoit 226 postes supplémentaires.

Peux t-on connaître les services qui y seront affectés ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Réponse apportée à la question 46

51- AJUSTEMENT AU NET - DEMANDE D'INTERLOCUTEUR

Un salarié, absent pour maladie de longue durée, constate des payes négatives voire des retenues sur salaire pour trop perçu. Souhaitant obtenir des informations explicatives il s'adresse tout naturellement à son gestionnaire RH, qui malheureusement ne maîtrisant pas le sujet, ne peut lui répondre.

A qui le salarié doit il s'adresser pour obtenir des explications satisfaisantes ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Le gestionnaire administratif RH est l'interlocuteur privilégié du salarié pour toute question administrative.

Il appartient alors au gestionnaire administratif de se rapprocher des équipes de paie (RHG - Pass) afin d'obtenir un complément d'information.

52 - MOBILITE - Mi-TEMPS THERAPEUTIQUE

Un salarié en mi-temps thérapeutique qui demande une mobilité à bien évidemment plus de difficultés pour obtenir un poste, même si à cette occasion il manifeste son intention de reprendre un temps complet.

Le fait d'être à temps partiel thérapeutique est il inscrit sur son dossier de mobilité ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Cette information ne figure pas sur le dossier de mobilité.

Cependant, il est de l'intérêt commun des gestionnaires RH et de l'intéressé d'évoquer ensemble cette situation afin de proposer un poste adapté.

QUESTIONS C.F.D.T.

53 - ASSISTANTS EXTERIEURS

Pourriez vous nous indiquer le nombre d'assistants extérieurs chez OAV ainsi que le nombre et le types de dossiers qui leurs sont confiés ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Il est rappelé qu'un reporting trimestriel est réalisé concernant le recours aux assistants extérieurs au niveau du CEPF.

54 -ASSISTANTS EXTERIEURS

Pourriez vous nous indiquer le nombre d'assistants extérieurs qui ont fait carrière chez BNP Paribas et qui ont fait valoir leurs droits à la retraite ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

BNPP a de tous temps engagé des salariés d'entreprises extérieures. Comme nous l'avons déjà précisé à plusieurs reprises aux représentants du personnel, ITP s'oriente ainsi vers une diminution du recours à l'assistance extérieure.

Nous ne disposons pas de statistiques nous permettant de répondre à la question posée.

55 - ASSISTANTS EXTERIEURS

Pourriez vous nous indiquer les raisons d'un tel recrutement et n'y a t'il pas d'autres solutions moins onéreuses en interne?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La conclusion de contrats avec des prestataires extérieurs intervient pour répondre à des besoins spécifiques ou ponctuels en particulier pour des compétences pointues nécessaires et non disponibles en interne.

56 - ASSISTANTS EXTERIEURS

Le recours aux assistants extérieurs est-il synonyme de problème de compétences ou d'effectif au sein d'OAV ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La politique BNP Paribas en la matière (cf. réponse à la question précédente) s'applique au sein d'OAV.

57 - ASSISTANTS EXTERIEURS

Dans le cadre du rapprochement BNPParibas-Fortis, comment se fait-il que des assistants extérieurs "parisiens" se voient confiés des contrats d'expatriations à Bruxelles sans qu'aucune offre de poste ne figure dans E-Job ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Il n'est pas du ressort de la présente DP de traiter des questions de gestion de l'emploi propre à une société extérieure.

58 - ASSISTANTS EXTERIEURS

Pourriez vous nous indiquer le coût moyen quotidien facturé par les assistants extérieurs (auto entrepreneur et sociétés mettant à disposition ses salariés)?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Cette donnée n'est pas suivie car elle viserait à consolider différents niveaux d'expertise et d'expérience. Nous rappelons que des éléments d'information sur le "coût de la sous-traitance" sont fournis aux élus du CEPF dans le cadre de la présentation du rapport emploi chaque année. Il n'est pas envisagé d'aller au-delà de ces informations.

59 - FRAIS PROFESSIONNELS

Dans l'exercice de leurs fonctions, nos collègues d'IMEX ont de nombreux frais professionnels. C'est pourquoi ils avaient la possibilité de privilégier le forfait à la fourniture de nombreux justificatifs. Cet usage semble remis en cause depuis le 1er juin, pouvez-vous nous le confirmer ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Nous vous transmettons, ci-dessous, le mail adressé aux managers pour diffusion auprès de leurs équipes dont l'objectif est de se mettre en conformité avec les règles fiscales et sociales.

"Les allocations forfaitaires prévues en remboursement des frais professionnels sont déductibles de l'assiette de sécurité sociale et sont non imposables dans des limites d'exonération fixées chaque année par l'Administration Fiscale. Ces dernières étant inférieures à nos allocations, il est de règle BNPParibas que tout salarié bénéficiant d'une indemnisation au titre de frais professionnels doit justifier obligatoirement de l'intégralité de ses dépenses.

Ainsi, la possibilité offerte aux collaborateurs IMEX d'utiliser le forfait sans fourniture de justificatifs est supprimée et nous vous remercions de bien vouloir informer vos collaborateurs concernés par l'application de cette règle. Cette mesure prend effet dès le 1er juin pour tous frais engagés à compter de cette date."

QUESTIONS C.G.T. suite

60 - Le nombre de liaisons courrier inter-immeubles a-il été réduit ? En effet, nous constatons un allongement de distribution très important.

Nous demandons à la Direction de remédier à ces dégradations.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Imex précise que le nombre de liaisons desservant les immeubles centraux et les antennes courrier, ainsi que les moyens mis en place pour la distribution n'ont pas été réduits.

61 - Où en est l'étude de la Direction et du service médical pour la création d'une antenne médicale sur le site de la Défense ?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Une telle étude ne relève pas des prérogatives de la DP.

62 - CRC – toilettes

Lors de la délégation de mai dernier, la direction a précisé que le nécessaire a été fait afin que les toilettes soient séparées des postes d'appel. Or, à ce jour, rien n'a encore été fait.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent pour quelle raison.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Nous confirmons les éléments de réponse apportés au cours de la dernière réunion trimestrielle du CHSCT. Dans le courant du mois de mai, il a été procédé à la réinstallation des urinoirs côté Laffitte.

63 - CRC – Espace Cyber

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent où en est l'étude lancée en février concernant la mise en place de cloisons autour de l'espace cyber afin d'assurer la confidentialité des collaborateurs?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La direction du CRC rencontre les équipes d'IMEX d'ici la fin du mois pour aborder les travaux.

64 - CRC – Brief (1)

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quelle est l'utilité du brief?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Nous rappelons le process du brief :

1/ A l'arrivée, les collaborateurs connectent leur poste de travail

2/ Ils assistent au brief qui dure 10 minutes avant l'horaire officiel d'ouverture des services aux clients (exemple F1 brief de 7h50 à 8h00, 8h00 ouverture aux clients)

3/ A l'issue du brief, ils se "loquent" immédiatement pour débiter leur activité (entrant, sortant, mail)

Les briefs sont des moments planifiés pour que le coach puisse informer les collaborateurs de son entité sur des sujets liés à leur activité (info produits, ...)

65 - CRC – brief (2)

Lors des demi journées inversées, les salariés ne bénéficient pas du brief alors que les salariés en journée pleine en bénéficient. Quelle est la raison de cette différence de traitement?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Des briefs sont réalisés en début de journée et des débriefs en fin de journée. Ainsi, une personne travaillant le matin participera au brief du matin, celle travaillant l'après-midi participera au débrief de fin de journée. Les coachs garantissent le lien entre les différentes équipes et assurent la bonne circulation de l'information.

66 - CRC – double écoute (1)

Lors de diverses visites au CRC, certains managers, par l'intermédiaire des coachs, obligent ou influencent fortement les conseillers du CRC à accepter de faire de la double écoute. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent si c'est normal?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Dans le cadre des visites de collaborateurs interne récemment les Chargés du Marché des Jeunes du Réseau, c'est l'occasion pour les conseillers de promouvoir leur activité et leur savoir faire.

67 - CRC – double écoute (2)

Nous souhaitons que les salariés du CRC puissent visiter d'autres services et entités de la banque, et effectuer des doubles écoutes afin d'enrichir leurs connaissances et préparer leurs sorties de postes dans les meilleures conditions. Qu'en pense la direction?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La question doit être précisée et en particulier le lien entre double écoute et sortie de poste.

Concernant les doubles écoutes, les collaborateurs sont mis en situation dès les premières semaines de formation à leur arrivée au CRC. S'agissant des sorties de postes, le RGRH du CRC a déjà organisé pour une Conseillère de Clientèle à Distance une 1/2 journée de découverte dans une autre entité.

68 - CRC – RV médical

Un conseiller est-il obligé de passer par son manager afin de prendre rendez-vous à la médecine du travail?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Toute absence du poste de travail doit faire l'objet d'une information préalable du manager dans le cadre de l'organisation du service, en particulier au CRC pour permettre d'actualiser la planification et réguler les flux de clientèle

69 - CRC – CCD référents (2)

Depuis quelle date les CCD référents ont été nommés par la direction?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Nous rappelons nos dernières réponses sur le sujet à savoir que *"La direction n'a pas choisi les référents. Dans chaque équipe, managers et coachs ont sollicité en priorité le CCD en fin de poste afin de bénéficier de son expérience et de sa connaissance du CRC. Nous avons précisé que le rôle de référent est confié à tour de rôle ; il s'agit d'une participation tournante."*

Ce dispositif a été mis en place en début d'année 2010

70 - CRC – CCD référents (3)

Nous souhaitons que lors des réunions entre la direction et les CCD référents, un compte rendu écrit ou informatisé soit établi afin d'informer l'ensemble des salariés.
Qu'en pense la direction?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Les conseillers sont libres de choisir le moyen de communication en fonction du sujet la réponse est apportée par l'état major du CRC, le manager ou le coach soit en direct soit en brief. Les réunions ne font pas l'objet de comptes-rendus.

71 - CRC – CCD référents (4)

La direction, par l'intermédiaire de certains CCD référents, a précisé que si des salariés prennent contact avec la CGT pour les chocs acoustiques, la banque prendra les mesures nécessaires. Nous souhaitons avoir plus de précisions concernant cette mise en garde.

[Réponse de la Direction Générale :](#)

Il n'y a pas lieu de tenir de tels propos vis-à-vis d'un collaborateur.

72 - CRC – Congés annuels (1)

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quelle est la règle des congés aux CRC?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La règle de fixation des dates de congés est celle qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs de BNP paribas, à savoir :

Période du 1/01 au 30/04 – congés à poser au + tard le 30 octobre

Période du 1/05 au 30/09 – congés à poser au + tard le 30 février

Période du 1/10 au 31/12 – congés à poser au + tard le 31 juillet

Les règles sont disponibles sous EchoNet rubrique "*Mon espace RH*".

73 - CRC – Annulation congés

Jusqu'à quel moment un conseiller peut annuler ses congés dans l'application INCA?

[Réponse de la Direction Générale :](#)

La question ne relève pas d'un sujet technique ou des fonctionnalités d'un outil interne de saisie des congés ; il relève des règles relatives aux congés au regard du délai de prévenance à respecter vis-à-vis du responsable opérationnel et au-delà, de l'organisation voire de la réorganisation de l'activité et de la charge de travail compte tenu de la durée prévue de la période de congé annulée et du nombre de salariés potentiellement présents.

Sur ce sujet, il n'y a pas de spécificité pour les collaborateurs du CRC qui ont accès aux mêmes fonctionnalités que les autres collaborateurs de la Banque.

74 - CRC – formations

Quelles sont les formations dont peut bénéficier un salarié du CRC ? Nous faisons allusion aux formations du type langues étrangères, remise à niveau informatique, etc...

Quelles sont les démarches à effectuer pour en bénéficier?

Réponse de la Direction Générale :

Comme les autres collaborateurs de l'entreprise, les collaborateurs du CRC peuvent évoquer le point de la formation dans le cadre des entretiens d'évaluations annuels en vue de planifier ces formations au cours de l'exercice à venir. Ils peuvent aussi, en cas de besoin métier apparu en cours d'année, se rapprocher de leur responsable opérationnel.

Les collaborateurs du CRC ont accès aux formations en relation avec leur activité. A ce titre, ils reçoivent notamment des formations sur la banque au quotidien, sur la ligne BPF, sur la télématique

75 - CRC – nouveau système de congés

Les salariés du CRC se plaignent du nouveau système de congés mis en place car seulement deux personnes par équipe peuvent être en congés en même temps.

Sachant qu'une équipe compte en moyenne 10 personnes, cela pose de gros problèmes conflictuels et relationnels car certains coaches et managers ont demandé à ce que des tirages au sort soient effectués pour les fêtes de fin d'année, certains conseillers se sont vus harcelés par un manager. Nous souhaitons une intervention de la direction et nous rappelons que les congés et RTT sont un droit dont tout salarié peut bénéficier.

Réponse de la Direction Générale :

Il est du ressort de chaque responsable opérationnel d'organiser au sein de ses équipes un roulement en vue d'assurer des permanences. Ceci est réalisé en tenant compte des contraintes des collaborateurs.

Au CRC, en complément de la réponse à la question n° 72, les impératifs de production limitent le nombre de collaborateurs absents à deux sur la même période et par équipe.

L'activité étant répartie sur l'ensemble des sites et en fonction des compétences acquises par les conseillers, les absences pour congé annuel dès lors qu'elles sont validées sont figées à l'exception d'événements imprévus.

76 - CRC – lotus

Un manager est-il obligé de répondre à un lotus d'un salarié?

Réponse de la Direction Générale :

Cette question sortie de son contexte n'appelle pas de réponse de notre part. Il n'y a pas de position de principe à apporter sur ce sujet. Une réponse peut également être apportée lors d'un entretien

77 - CRC – discrimination

Un manager a précisé à des salariés qu'il n'est pas judicieux et intelligent pour une jeune femme qui débute sa carrière dans la banque de tomber enceinte au CRC et que cela aurait des incidences sur sa carrière. Ce n'est pas la première fois que ce type de propos est tenu au CRC et nous y relevons une fois de plus de la discrimination et de l'intimidation envers les collègues du CRC. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que cela cesse.

Réponse de la Direction Générale :

Il n'y a pas lieu de tenir de tels propos vis-à-vis d'une collaboratrice.

78 - Heures supplémentaires dans le cadre des horaires variables

Nous revenons sur notre question concernant les heures supplémentaires dans le cadre des horaires variables posée lors de la DP du mois de mai 2010. A cette question vous nous avez répondu uniquement sur les règles de fonctionnement des horaires variables et nous en prenons acte.

Mais en ce qui concerne le report créditeur autorisé des 4 heures hebdomadaire celui-ci pourrait-il être écrêté et non payé en heures supplémentaires ?

Réponse de la Direction Générale :

Les horaires variables doivent permettre aux salariés de gérer leur temps de travail sur un cycle défini de 12 semaines, et ne sont pas de fait générateurs d'heures supplémentaires, desquelles ils sont donc déconnectés.

La pratique des horaires variables implique tant de la part du salarié que de sa hiérarchie un suivi individuel. Les heures accomplies au-delà du report créditeur autorisé ne donnent pas lieu en principe à report.

Cependant, si un collaborateur est amené à travailler pour des nécessités de service au-delà du report créditeur autorisé, l'accord d'entreprise du 1^{er} octobre 1999 sur les horaires variables (modifié par avenant du 2 mai 2001) donne la possibilité à sa hiérarchie de reconnaître un report créditeur au-delà du report créditeur autorisé dans les limites suivantes :

- chaque semaine, un report complémentaire pouvant aller jusqu'à 2 heures au-delà des 4 heures acceptées par le système,
- à chaque cycle de 12 semaines, un report complémentaire pouvant aller jusqu'à 3 heures qui s'ajoutent aux 9 heures prévues.

Au-delà de ces limites, les heures effectuées pour nécessités de service à la demande de la hiérarchie sont reconnues en heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires doivent donner lieu à déclaration selon les règles habituelles en vigueur.

79 - Participation et PEE

Dans le cadre du déblocage anticipé de la participation pour le motif « acquisition de la résidence principale » auparavant ce remboursement s'effectuait en deux phases selon la date du fait générateur (date de la promesse de vente, date du permis de construire, date de l'acte définitif, etc.) :

1. Rachat des avoirs bloqués déjà comptabilisés
2. Rachat des avoirs non comptabilisés de l'exercice clos avant la date de l'événement

A ce jour cette réglementation est-elle toujours d'actualité ?

Si une modification a été apportée à ces règles, pouvez-vous nous indiquer à quelle date ces nouvelles dispositions ont été mises en place et où se les procurer ?

Réponse de la Direction Générale :

Ces modalités de déblocage anticipé de la participation en cas d'acquisition d'une résidence principale, n'ont pas fait l'objet d'évolution et sont toujours en vigueur.

80 - MAD dans une entreprise hors du groupe BNPP

Actuellement des négociations ont lieu chez S2E en vu de mettre en place un statut propre pour permettre de faire des embauches directes.

Dans le cadre de ces embauches directes il est également prévu de pouvoir recruter du personnel qui serait issu de BNPP (ou de filiales du groupe BNPP) sans que BNPP n'apporte de garantie contractuelle dans le cadre de cette négociation.

Sur ces futurs salariés issus de BNPP la direction ne pourrait-elle pas utiliser la même procédure MAD qu'elle a toujours utilisée comme encore récemment dans cette entreprise ?

Réponse de la Direction Générale :

La question ne relève pas de l'instance, cependant il est précisé que S2E est une entreprise indépendante dont BNPP a une participation non majoritaire. S2E négocie actuellement avec les organisations syndicales la mise en place d'un statut propre afin de définir les conditions d'accueil respectueuses de la législation pour ses futurs salariés et ce quelque soit leur origine.

81 - Mobilité Intra-Groupe

Toute mobilité individuelle intra-groupe est précédée d'un entretien entre le salarié et son gestionnaire de carrière.

Les gestionnaires de carrière évoquent-ils et attirent-ils l'attention du salarié en mobilité sortante sur les modifications substantielles (Convention collective, intéressement, bulletin de salaire, etc.) de son contrat de travail ?

En ce qui concerne les mobilités des MAD, est-ce que cette gestion est également pratiquée, car il semble que se ne soit pas le cas des MAD chez S2E ?

Réponse de la Direction Générale :

Le gestionnaire RH l'entité d'origine informe le collaborateur d'éventuelles modifications de statuts en cas de mobilité sortante. Le gestionnaire de l'entité d'accueil présente les statuts et leurs particularités.