

**DELEGATION DU PERSONNEL DES POLES ET FONCTIONS GROUPE**

**DU 25 MAI 2010**

**QUESTIONS C.F.T.C.**

**1/- HORAIRES VARIABLES et GREVES DES TRANSPORTS**

Une note d'information de M. Gérard LEGENDRE, RH Groupe « en son temps », stipulait qu'en cas de grèves des transports les compteurs des collaborateurs en horaires variables devaient être neutralisés.

Ces instructions n'étant, semble t'il, plus d'actualité, pourrions-nous connaître précisément les nouvelles règles en la matière ?

Nous vous remercions de nous communiquer également la note d'information RH Groupe annulant et remplaçant la précédente.

Les collègues d'une Instance Représentative du Personnel (C.C.E.) ont subi comme bon nombre de collaborateurs BNP Paribas les désagréments des grèves des transports d'avril, sauf que dans ce cas précis, ces derniers y ont été « de leur poche » en voyant fondre leur crédit d'heures comme neige au soleil, faute de consignes RH Groupe à leur Direction.

La CFTC demande à ce que des instructions soient données afin que tous les compteurs des collaborateurs concernés soient régularisés.

[Réponse de la Direction](#)

Deux situations sont différenciées :

- désordre inopiné et/ou ponctuel touchant quelques lignes de transport en ldf ou en province ; dans cette situation, RHGroupe 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 : RHGroupe donne alors, quelques jours avant le mouvement, des instructions **générales** de **neutralisation des horaires variables**.

**2- CADRES AU FORFAIT : JOURS « ENFANT MALADE »**

Un cadre au forfait qui prend des jours « enfant malade » enregistre t'il une perte de droits RTT ? Dans l'affirmative, pouvez-vous nous rappeler la règle ?

[Réponse de la Direction](#)

Certaines absences ont effectivement un impact sur l'acquisition des droits RU, qu'il s'agisse d'un cadre (au forfait ou non) ou d'un technicien.

Les absences pour le motif "enfant malade" en font partie.

Les règles applicables en la matière sont consultables sur le site d'Echo'Net : [Accueil](#) > [Mon espace RH](#) > [RH Pratique](#) > [RTT \(avec liste des motifs sans impact sur cette acquisition\)](#)

### **3- FRAIS DE GARDE ENFANT EN BAS AGE**

Les gardes au domicile des parents ou gardes partagées sont exclues du cadre de la subvention et l'aide du Comité est subordonnée à l'exercice d'une activité professionnelle des deux conjoints.

Si le conjoint d'un salarié BNP Paribas est au chômage et que ce couple a un enfant en bas âge (moins de 6 ans), est-il possible, au coup par coup, de percevoir une aide ou une subvention frais de garde lorsque ce dernier est en recherche d'emploi ?

#### Réponse de la Direction

Dans le cadre des négociations en cours sur un projet d'avenant à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est prévu d'engager dans **le courant de l'année 2010** une réflexion **avec le CCE** pour examiner la possibilité d'élargir le dispositif existant de **participation** aux frais de garde à d'autres modes de garde retenus par les salariés parents (garde partagée à domicile, ...).

### **4- ASC : SALLE DE SPORT / YOGA au 32 Clignancourt**

a) Pourriez-vous envisager un nettoyage périodique et régulier des salles de sports n° 6010-6025 au 6<sup>ème</sup> étage du 32 Clignancourt ainsi que les cabines de douches.

b) Toujours dans un souci d'hygiène, il serait également souhaitable de faire nettoyer les tapis en velours de la Section Yoga.

#### Réponse de la Direction

Le nettoyage de la salle de sport et de yoga est effectué à fréquence journalière pour le balayage humide des sols et mensuelle pour le lavage. Quant aux cabines des douches elles sont nettoyées quotidiennement.

Concernant le nettoyage des tapis, il n'y a pas de fréquence contractuelle, le nécessaire est fait à la demande des responsables de la section yoga. Nous n'avons pas à ce jour été sollicité. Il appartient aux responsables de la section yoga d'exprimer leurs besoins au centre opérationnel dont ils dépendent.

### **5- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :**

Certains cabinets de recrutements réalisent des Bilans de compétence ou Bilans d'évolution professionnelle et font de l'accompagnement à la VAE.

Pouvez-vous nous faire savoir, parmi les cabinets de recrutements travaillant pour BNP Paribas, si certains le font ?

Dans l'affirmative, pouvez-vous nous communiquer leurs coordonnées ?

#### Réponse de la Direction

Pour ce qui concerne la formation, l'organisme avec lequel nous travaillons et qui nous propose de l'accompagnement à la VAE est le CFPB.

## QUESTIONS C.F.D.T.

### **6- SCIR de Lille**

La Direction pourrait-elle prévoir un espace approprié avec un siège de repos pour accueillir un salarié en cas de malaise ?

#### Réponse de la Direction

La direction des ASR a déjà donné des instructions dans ce sens et fait le nécessaire pour que le siège de repos qui doit être commandé, le soit rapidement et installé.

### **7- SCIR de Lille**

La Direction pourrait-elle faire en sorte que l'armoire à pharmacie mise à la disposition des salariés soit entretenue et fasse l'objet d'un contrôle régulier pour s'assurer que les produits ne soient pas périmés, pas altérés ou bien manquants ?

#### Réponse de la Direction

La direction des ASR a donné les instructions dans ce sens

## **8- SCIR de Lille**

La Direction pourrait-elle veiller que l'exercice "alerte incendie" soit réalisé tous les ans et que les EPI soient à jour ? Le dernier exercice d'alerte connu remonterait à plusieurs années.

### Réponse de la Direction

La direction des ASR a donné les instructions pour que les exercices soient effectués

## **9- SCIR de Lille**

La Direction pourrait-elle s'assurer que la situation administrative de chaque salarié évolue de façon normale afin d'éviter par exemple le cas regrettable d'un salarié qui, avec une ancienneté de 6 ans, n'a pas bénéficié du moindre changement d'échelon.

### Réponse de la Direction

Un changement de niveau n'est pas une évolution administrative. Sur le plan individuel, une révision de situation (augmentation ou promotion) doit correspondre à une amélioration reconnue des compétences et/ou à un **accroissement des responsabilités** et répond **ainsi à des critères professionnels**, examinés pour chaque collaborateur à chaque processus annuels de révision de situation. La Direction des ASR prend en compte la situation évoquée dans la question et va regarder la situation.

## QUESTIONS F.O.

## **10- EVALUATION PROFESSIONNELLE**

Dans le cadre de sa mobilité, un salarié de chez ITP découvre avec stupéfaction que son support d'évaluation, présenté par son gestionnaire RH au cours d'un entretien, ne correspond pas au support qu'il avait signé. Ce document est enrichi de commentaires de sa hiérarchie, lesquels sont peu élogieux sur son travail et sa compétence professionnelle. Cette attitude relève de l'usage de faux et nous ne pouvons pas imaginer que cette pratique soit coutumière. Aussi nous voulons savoir :

- 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 ?
- Qui doit renvoyer au gestionnaire RH le support d'évaluation ? Le responsable de l'entretien ou le collaborateur évalué ?
- Quel contrôle le gestionnaire RH exerce-t-il sur le bon déroulement de la procédure ?
- Quel moyen le gestionnaire RH a pour détecter le faux et l'usage de faux ?
- Quelles sanctions le responsable de l'entretien peut encourir pour ce genre de pratique.
- Quels mesures ou mode opératoire la Direction envisage de mettre en place pour garantir l'authenticité de ce document ?

### Réponse de la Direction

L'évaluation professionnelle a pour objectif principal d'apprécier les performances et les compétences du collaborateur dans le poste qu'il occupe. Mais c'est aussi un moment privilégié entre le responsable hiérarchique direct et le collaborateur pour mettre en évidence les capacités acquises et mises en œuvre et échanger sur :

- L'adaptation du collaborateur au poste confié ; les points clés de ses responsabilités et la manière dont ils sont assumés ; la réalisation du plan d'action personnel et le plan d'action pour la période à venir ; les points forts et les points d'effort ; les besoins en matière de formation ; les possibilités d'évolution professionnelle envisagées ;

A l'issue de l'entretien le responsable reformule l'essentiel de ce qui s'est dit et échangé lors de l'entretien et évoque le suivi des conclusions de cet entretien. Cette synthèse permettra au responsable de rédiger le support définitif. Le collaborateur dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrés après remise du support d'évaluation complété pour apposer ses éventuels commentaires et sa signature. Cette signature matérialise la prise de connaissance du contenu de l'évaluation.

Les souhaits et commentaires peuvent porter sur le contenu de l'entretien, son déroulement ou sur tout élément que le collaborateur souhaite évoquer (mobilité fonctionnelle et/ou géographique...). Ces commentaires peuvent être ajoutés sur un feuillet additif.

Le responsable doit également signer et dater le formulaire d'évaluation.

## **11- MOBILITE INTRA-GROUPE**

Toute mobilité individuelle intra-groupe est précédée d'un entretien entre le collaborateur et le Gestionnaire RH d'accueil et le responsable hiérarchique d'accueil. Cet entretien a notamment pour objectif de définir le périmètre des nouvelles responsabilités confiées au collaborateur, d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle à moyen terme, et d'évoquer les éventuelles révisions de rémunérations envisageables dans le poste.

Nous demandons également à la Direction, qu'au cours de cet entretien le Gestionnaire RH de départ ou d'accueil attire l'attention du collaborateur sur les modifications apportées à son contrat de travail selon s'il s'agit d'un détachement, d'un transfert de contrat ou d'une mise à disposition.

### Réponse de la Direction

En fonction du dispositif retenu pour la mobilité du collaborateur au sein du Groupe (détachement, mise à disposition, transfert, ...), le gestionnaire RH précise à celui-ci les règles de gestion de ce dispositif.

Le cadre dans lequel s'effectue cette mobilité est formalisée, selon les cas, dans une lettre type de détachement, de MAD ou par un transfert de contrat.

Par ailleurs, les différentes mobilités au sein du Groupe et leurs règles de gestion sont décrits sur le portail Echo'Net (guide de la mobilité)

## **12- MOBILITE INTRA-GROUPE - INTERESSEMENT & PARTICIPATION**

Un salarié en poste chez BP2S jusqu'au 30/08/2009 a rejoint, avec transfert de contrat, le 1er septembre 2009 BNP Paribas SA. Au titre de ses parts dans le PEE "Intéressement" et "Participation" sur l'exercice 2009 ce salarié va recevoir au prorata temporis 75% pour la part BP2S et 25% pour la part BNP Paribas SA.

Le salarié souhaite affecter l'intégralité de ses parts dans l'augmentation de capital.

Après avoir interrogé BNP PERE, la réponse apportée au salarié est, du fait qu'il a signé une lettre de transfert (avenant au contrat original) et non un nouveau contrat et bien qu'il s'agisse d'une seule opération, il ne lui est pas possible de participer à 2 augmentations de capital.

D'autre part, du fait que le salarié ne fait plus partie de BP2S et qu'il n'a pas fait fusionner son PEE BP2S avec celui de BNP Paribas SA, celui-ci a demandé si ses fonds conservés sur le PEE BP2S étaient disponibles depuis la date de son transfert. A cette seconde interrogation, BNP PERE répond que les fonds ne sont pas disponibles car cela fait partie du groupe BNP Paribas et conseille le salarié de demander à la RH de BP2S un certificat de travail prouvant bien qu'il ne fait plus partie du personnel de BP2S.

Alors que la mobilité est prônée haut et fort dans le Groupe, la Direction peut elle apporter des éclaircissements sur cette situation ubuesque ?

Comment expliquer que l'on puisse répondre aux salariés que BP2S et BNP PARIBAS SA sont deux entités distinctes pour l'augmentation de capital, mais concernant les fonds BP2S cela fait partie du groupe BNP PARIBAS ?

### Réponse de la Direction

En application de la réglementation sur l'épargne salariale, la mobilité intra-groupe, avec conservation de l'ancienneté, ne constitue pas un motif de déblocage anticipé de ses avoirs détenus en PEE.

Dés sa mobilité, le salarié bénéficie du dispositif d'épargne salariale en vigueur dans sa nouvelle société. A ce titre il peut souscrire à l'opération d'actionnariat salarié dans le cadre de sa nouvelle société, dans la mesure où celle-ci participe à l'opération. L'intéressement ou la participation perçus au titre de sa société précédente peut être affecté au PEE de son ancienne entreprise ; en revanche il ne peut pas souscrire à l'opération d'actionnariat salarié dans le cadre de son ancienne société.

### **13- CONGES MATERNITE ET EVALUATIONS**

Une salariée en congés de maternité, a reçu ses évaluations à son domicile. Celles-ci ont été établies par son nouveau responsable qui a pris ses fonctions pendant son congés de maternité.

La Direction peut elle nous préciser la procédure à appliquer dans cette situation ?

Qui rédige les évaluations et sous quels critères ?

#### Réponse de la Direction

La question renvoie à une situation individuelle. D'une manière générale au sein de l'entreprise, les évaluations professionnelles sont établies en principe avant le départ en congé maternité, selon les règles, supports et critères communs à l'ensemble des collaborateurs de la banque.

### **14- CONGES MATERNITE ET AUGMENTATION**

Une salariée absente depuis mai 2009 pour congé maternité suivi d'un congé parental a repris le travail en février 2010. Elle a obtenu une augmentation qui ne sera effective qu'en Octobre 2010.

Cette collaboratrice s'étonne du retard de la prise en compte pour son augmentation et après avoir interrogé son gestionnaire RH n'a pas obtenu de réelles explications.

Pouvons nous connaître les raisons d'un tel différé ?

#### Réponse de la Direction

La question renvoie à une situation pour laquelle nous manquons d'éléments pour pouvoir apporter des éléments de réponse.

### **15- CIB-ITO DEMENAGEMENT**

L'équipe "Interface" de CIB-ITO - BPCB - OMR a quitté Olympe pour rejoindre l'immeuble "Espace 150" .

L'objectif du mouvement était de regrouper l'équipe "Interface" avec l'équipe "Déploiement" située rue "Lafayette". Ce mouvement s'avère être un loupé si on considère l'éclatement des équipes en 3 groupes: 2 dans des salles de réunion aménagées pour l' "Espace 150" et celui toujours isolé rue "Lafayette".

Ces accueils sont annoncés aux salariés comme une situation provisoire.

La Direction peut elle nous indiquer la durée de cette période provisoire ?

Où seront finalement installés les salariés de ces 3 groupes à l'issue de cette période provisoire ?

#### Réponse de la Direction

Outre l'objectif d'un rapprochement fonctionnel des deux équipes OMR aujourd'hui réalisé au sein de deux immeubles voisins, ce mouvement avait également pour but de permettre l'accroissement de structures et l'accueil de collaborateurs ex Fortis à l'Olympe. CIB Immobilier garde le projet de regrouper les deux équipes OMR dans un seul immeuble. Ce schéma est cependant tributaire du planning de mise en oeuvre des diverses projets immobiliers qui concernent d'autres Pôles de la Banque.

### **16- MOBILITE e-JOBS**

Des salariés en mobilité constatent que des offres déposées sur e-jobs et sur lesquelles ils se positionnent en candidats, n'aboutissent pas.

C'est dans cette situation qu'une salariée s'est adressée directement au Responsable du département concerné par l'annonce e-jobs. Ce dernier lui a affirmé ne pas avoir reçu sa candidature.

Cela signifie que le gestionnaire RH de l'entité de départ ou d'accueil filtre les candidatures sans explication.

Nous demandons à la RH qu'elle assume son rôle et apporte son aide en accompagnant le salarié dans sa mobilité en expliquant pourquoi elle ne fait pas suivre une candidature.

Devons nous conseiller aux salariés de court-circuiter e-jobs et de s'adresser directement auprès des responsables recruteurs ?

### Réponse de la Direction

Les gestionnaires RH qui déposent sur e jobs une offre de poste travaillent en étroite collaboration avec le manager ayant le poste à pourvoir, à la fois pour la formalisation du besoin (descriptif de poste, profil recherché, compétences requises ...) et pour l'étude des candidatures recueillies.

Certains managers demandent expressément à être destinataires de tous les dossiers reçus, mais il est courant que le responsable demande au gestionnaire RH de réaliser une première sélection, sur la base des critères qu'ils ont déterminés ensemble, afin de n'avoir à statuer lui-même que sur une liste réduite de candidats potentiels à recevoir en entretien

### **17- DEMENAGEMENT RUEIL**

Comme nous l'avons soulevé, avec notre question N° 59 à la DP d'Avril 2010, il semblerait que 60 personnes de RBIS actuellement sur Valmy 4 doivent emménager dans le site de Rueil, lorsque le site sera laissé vacant par le pôle Assurance. Dans votre réponse vous indiquez ne pas avoir pris de décision.

Des salariés concernés nous informent que des sondages ont été effectués et que tout cela sera bientôt officialisé pour un transfert prévu courant Mai 2010.

La Direction peut-elle nous commenter ces informations ?

### Réponse de la Direction

Un projet d'installation d'une équipe de RBIS (une trentaine de collaborateurs) à Rueil Malmaison est effectivement en projet. A cet effet, un dossier a été transmis au CHSCT des Pôles et Fonctions en vue d'une réunion programmée le 9 juin 2010.

### **18- DEMENAGEMENT VALMY**

Globalement sur Valmy il y a un manque de place important. A différents endroits les salles de réunions sont transformées en bureaux. Les couloirs de Valmy 3 sont supprimés pour créer des "Open Spaces".

Peut-on en déduire qu'il y aura d'autres groupes ou domaines à migrer vers Rueil ?

La Direction peut-elle nous communiquer le détail des éventuelles opérations menées ?

### Réponse de la Direction

Les couloirs de Valmy 3 n'ont pas été supprimés pour créer des open spaces ; les décroissements partiels, notamment au 3ème étage, ont été opérés pour proposer un autre type d'aménagement, plus aéré et plus lumineux en supprimant "l'effet couloir". L'aménagement ne s'est pas traduit par une augmentation du nombre de postes de travail.

Il est en revanche exact que la croissance enregistrée par ITP, RBIS et BP2I commence à soulever des difficultés en termes d'espaces disponibles dans les immeubles de Valmy. C'est dans ce contexte que RBIS s'apprête à présenter un dossier au CHSCT des Pôles et Fonctions de projet d'implantation d'une partie de ses équipes à Rueil comme évoqué à la question 17. C'est également toujours dans ce contexte que ITP présentera prochainement un dossier sur le projet d'occupation d'un nouvel étage d'une capacité de 220 places sur l'immeuble Valmy 5.

Ces deux projets présentés au CHSCT répondent aux besoins de places exprimés et devraient permettre d'installer à très court terme les collaborateurs dans de bonnes conditions de travail.

### **19- TRAFIC AERIEN (Eruption volcanique)**

De nombreux vols ont été annulés en raison du nuage de cendres volcaniques.

- La Direction peut elle nous indiquer le nombre de salariés en congé qui ont été bloqués à l'étranger ?

- Quelles sont les dispositions prises par BNP Paribas concernant ces salariés qui n'ont pas pu reprendre leur travail à l'issue de leurs congés ?

## Réponse de la Direction

Au sein de BNPP SA, aucune disposition particulière n'a été mise en place :

- si le collaborateur a été retenu à l'étranger alors qu'il effectuait un déplacement professionnel, ses absences en France ont été neutralisées et assimilées à des jours de travail
- si le collaborateur a été retenu à l'étranger alors qu'il effectuait un déplacement personnel, l'imputation des jours d'absence s'est effectuée sur ses droits à congés ou à RTT.

Cela étant, une situation individuelle particulière peut être examinée, à la demande du collaborateur, par la hiérarchie locale ou la ligne RH.

## **20- ABSENCES DES CADRES AU FORFAIT**

Les cadres au forfait de chez BDDF nous interpellent sur le fait, que lorsqu'ils sont absents une demi-journée, il leur est vivement conseillé de justifier cette absence.

Certain d'entre eux se sentent obligés de déposer un congés dans INCA, alors que pour d'autres, qui résistent à la pression, il ne se passe rien. Cette attitude est injuste.

La Direction peut-elle nous préciser les règles concernant le fonctionnement et la gestion des absences pour les des cadres au forfait ? Nous demandons que ces règles précises soient inscrites dans **EchoNet > Mon espace RH** de façon à s'y référer facilement.

## Réponse de la Direction

Un cadre au forfait dispose de l'autonomie nécessaire à l'accomplissement de sa mission, néanmoins il peut se voir imposer des contraintes de présence compte tenu de ses activités. Ainsi, à titre d'exemple, il doit assurer ses rendez vous avec les clients, les fournisseurs, les tiers, participer aux réunions de travail, de formation et bien sur respecter les délais inhérents aux opérations dont il a la charge ou la responsabilité.

Dès lors que l'absence à une incidence sur l'accomplissement de sa mission, lorsqu'un cadre au forfait demande à s'absenter pour une demi-journée, un demi droit lui est décompté. S'il ne le fait pas, c'est en accord avec sa hiérarchie parce qu'il a rempli sa mission et qu'il n'a pas de contrainte de présence ce jour là.

## **21- PROMUS BDDE**

Nous demandons que nous soit communiquée la liste des promus du secteur BDDF.

## Réponse de la Direction

La liste est remise en séance.

## **22- REMBOURSEMENT TRANSPORT**

Un salarié a vu son salaire du mois d'avril amputé de 360 euros sans en être averti au préalable. Il s'agissait d'un trop perçu sur des remboursements de transport.

Pour faire face à cette situation, ce salarié a dû demander une avance sur salaire qui lui a été accordée.

Nous demandons à la Direction que cette pratique soit bannie et que des échéanciers soient mis en place.

## Réponse de la Direction

Aucune déduction n'est effectuée sans que le salarié n'ait été préalablement contacté par mail ou par téléphone par son gestionnaire administratif. Nous vous rappelons par ailleurs que l'ensemble des salariés a été informé des modalités relatives au remboursement des frais de transport (abonnement, justification, etc) et des risques de régularisation en cas de manquement aux règles en vigueur.

RHG Pass est prêt à étudier le dossier de ce salarié pour complément de réponse.

### **23- AUXILIAIRES DE VACANCES**

Parmi les conditions à remplir pour pouvoir postuler à un poste en tant qu' Auxiliaire de Vacances (cf EchoNet) est d: "être en terminale ou être engagé(e) dans une première année dans un cycle d'études supérieures".

Nous demandons que cette condition soit retirée car il s'agit d'une discrimination envers les étudiants en alternance qui préparent un brevet ou qui ne souhaitent pas poursuivre d'études longues.

#### Réponse de la Direction

Les alternants sont des salariés et non des étudiants et de ce fait, ne peuvent prétendre à un poste d'auxiliaires de vacances. Par ailleurs compte tenu des volumes très importants de candidatures (4 à 5 fois supérieurs aux possibilités d'accueil), nous sommes contraints de définir des critères permettant de limiter les flux de CV.

### **24- REMUNERATION VARIABLE**

Nous demandons que la Direction nous communique, en séance, un état des enveloppes de rémunérations variables pour BDDF et ITP, comme cela a été fait pour CIB, avec la distinction hommes/femmes trié par niveau hiérarchique.

#### Réponse de la Direction

Nous n'avons pas communiqué et ne communiquons pas en délégation de personnel des enveloppes de rémunération variable, ni pour CIB, ni pour un autre Pôle.

### **25- PARKING**

Actuellement une enquête à lieu est menée auprès des collaborateurs sur l'utilisation des parkings.

La Direction a t'elle l'intention de diminuer les places de stationnement à l'intérieur des immeubles ?  
Si cette éventualité est confirmée la Direction peut elle nous préciser ses objectifs ?

#### Réponse de la Direction

Imex, interrogé par nos soins, n'a pas connaissance d'une enquête de cette nature.

*Dans le cadre de la séance de DP du 25 mai il est fait état d'une enquête par téléphone auprès de collaborateurs d'ITP Valmy 1 sur les déplacements domicile / lieu de travail. Nous interrogeons donc ITP à cet effet.*

### **26 - PRESENTATION DES ETATS : BILAN SOCIAUX**

Une confusion certaine a été constatée à la lecture des documents, transmis aux IRP par la RH, concernant les grilles de rémunération, notamment sur les notions salaire fixe/salaire brut.

Nous demandons à la Direction, de bien vouloir améliorer ses états afin d'en faciliter la lecture et d'éviter ainsi une mauvaise interprétation des données transmises.

Nous remercions d'avance la Direction de prendre en considération notre demande.

#### Réponse de la Direction

Nous avons communiqué, pour leur bonne information, à l'ensemble des élus de la DP des Pôles et Fonctions Groupe le bilan social et le rapport égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2009. Toutes explications sur les indicateurs pouvaient être posées lors de l'information-consultation du CEPF sur les deux bilans.

## QUESTIONS S.N.B.

### **27- ASR Surendettement**

Nous vous remercions de bien vouloir nous tenir informé de l'avancement du choix du site sur LYON, l'adresse ?  
- à partir de quelle date le transfert des dossiers de l'ensemble des SCIR (pôles SURENDETTEMENT) s'effectuera t'il ?  
-Le transfert des dossiers de surendettement de BORDEAUX sont ils tous sur LYON ?

#### Réponse de la Direction

1- Les ASR travaillent avec Imex à une solution de localisation dans l'immeuble BRITANIA où l'Agence de Recouvrement est implantée ; elles communiqueront dès qu'elles auront un résultat définitif sur la faisabilité, cet immeuble étant un Immeuble de Grande Hauteur des contraintes spécifiques s'imposent, ce qui explique les délais .

2 et 3- Le transfert des dossiers du SCIR de Bordeaux a été initié et aujourd'hui, environ 80% du fonds de commerce surendettement de Bordeaux est basculé à Lyon où 2 personnes ont été recrutées pour répondre à l'évolution de la charge de travail.

Pour la bascule de Lille et Paris, les ASR sont en cours de résolution des contraintes imposées en terme de sécurité par l'IGH dans lesquels nous sommes installés. La migration de l'activité Surendettement se poursuivra jusqu'à la fin de l'année pour une centralisation complète de l'activité Surendettement des agences de recouvrement ou SCIR à Lyon.

### **28- ASR SCIR IDF**

Suite à notre question de la DP de Mars 2010 concernant les départs en retraite et les postes non vacants, nous vous informons qu'il y a 1 poste vacant depuis Juillet 2009 au pôle exécution professionnel + de 10K€, plus un poste au surendettement collègue qui a pris un poste au professionnel –de 10K€.

Pouvez-vous confirmer cette situation ?

#### Réponse de la Direction

Nous confirmons la réponse apportée lors de la réunion mensuelle de mars de la délégation de personnel :

- la gestion du poste au sein du Pôle Exécution Professionnel + de 10 KE est assurée
- nous confirmons également le poste libéré au Surendettement (réalisé à la demande d'un collaborateur de ce pôle) et accepté compte tenu de la centralisation de l'activité en cours sur Lyon.

#### Pour rappel, notre réponse en DP de mars :

Les ASR confirment que des collaborateurs ont fait connaître leur intention de faire valoir les droits à la retraite.

Cependant, elles nous précisent qu'il n'y a pas de portefeuilles vacants : celui des cartes Affaires est à la charge du responsable du SCIR et pour le portefeuille Professionnels, la relève est identifiée et le poste sera pourvu par un collaborateur de l'interne.

## QUESTIONS C.G.T.

### **29- Enquête 2010 formation CD-ROM « entretien d'évaluation professionnelle »**

Un questionnaire a été envoyé sur l'entretien d'évaluation professionnelle.

Il est indiqué que "les réponses seront traitées collectivement et dans le respect de la confidentialité."

Quel est le numéro de déclaration CNIL ainsi que la date ?

## Réponse de la Direction

RHG FDC et les responsables formation utilisent depuis plusieurs années l'outil de sondage en ligne sur Internet "Isiquest" à des fins d'enquête interne auprès des collaborateurs du Groupe. Deux cas peuvent se présenter :

- 1- il s'agit d'interroger un panel de futurs bénéficiaires d'une action de formation en phase de conception ou
- 2- les bénéficiaires d'une action de formation pour évaluer la satisfaction et l'utilité de celle-ci (se pratique juste après ou quelques mois après).

L'enquête à laquelle il est fait référence rentre dans ce 2<sup>e</sup> cas. Les managers peuvent faire part de leurs remarques et suggestions en tant qu'utilisateurs ils ne sont pas interrogés sur ce qu'ils ont appris, compris, ou retenu. Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, RHG FDC a lancé un sondage auprès des managers qui ont utilisé le CD ROM "entretien d'évaluation professionnelle" dans le cadre de la campagne d'évaluation 2009. Les managers participant sont ceux ayant commandé le CD ROM. Toute personne recevant l'enquête par mail est libre d'y participer ou non. Aucune information personnelle et confidentielle n'est demandée, seules des informations concernant l'entité d'appartenance, l'ancienneté dans la fonction d'évaluateur ont été demandées afin d'affiner le traitement des réponses. Les réponses aux questions sont strictement anonymes, le traitement est exclusivement collectif.

### **30- Situation exceptionnelle**

Les salariés qui n'ont pas pu rejoindre la France à temps pour reprendre leur travail suite aux problèmes liés aux cendres de l'Eyjafjallajökull se voient forcer de poser des jours de congé supplémentaires.

Cette situation étant liée à un cas de force majeure, il nous semble logique que ce ne soit pas au salarié d'être à nouveau victime et ainsi montrer l'attention que porte le groupe à ses salariés (et asseoir aussi le rang du groupe parmi les employeurs idéaux auprès des étudiants).

En CEPPF, il a été indiqué que cette règle pouvait être assouplie. Les élus CGT & Ugiect-Cgt souhaitent que l'ensemble de ces cas soit revu.

## Réponse de la Direction

Les éléments de réponse ont déjà été apportés à la question n° 19.

### **31- ITP ITPS**

Face à plusieurs embauches de salariés de la Société Générale pour remplacer des managers d'ITPS les salariés s'interrogent : la Direction considère-t-elle que les compétences nécessaires n'existent pas à BNP PARIBAS. Si tel est le cas nous ne partageons pas ce point de vue. Si ce n'est pas le cas qu'est ce qui motive cet afflux extérieur?

## Réponse de la Direction

Conformément aux règles préconisées par le Groupe, la RH d'ITP recherche prioritairement s'il existe des profils en interne correspondant au descriptif de poste.

Cette recherche s'effectue simultanément dans tous les Départements ITP, les autres Pôles/Fonctions et filiales. Dans le cas où cette recherche est infructueuse, un recours au recrutement externe est donc nécessaire.

Toutefois, ce recours au recrutement externe doit être considéré comme une opportunité d'apporter des visions et expériences différentes, enrichissantes pour le Groupe BNP Paribas. La diversité des parcours professionnels a toujours été une force au service de l'efficacité de l'organisation.

### **32- Valmy 1 – salles de réunion**

Dans de nombreuses salles de réunion sur Valmy1, il manque des chaises. En effet, les salariés se trouvant à proximité de ces salles de réunion empruntent des chaises lorsqu'ils reçoivent des visiteurs parce qu'il leur ait refusé de commander des chaises-visiteurs. Alors que des écrans fleurissent à tout bout de couloir, pour quelles raisons les commandes de chaises-visiteurs sont refusées ?

## Réponse de la Direction

Nous regrettons que des collaborateurs déplacent du mobilier et ne le remettent pas en place. Le service Moyens Généraux disposent de chaises pliantes qu'il met volontiers à la disposition des personnes qui en font la demande. Il peut néanmoins arriver qu'une demande soit refusée ou limitée au cas où le nombre de collaborateurs accueillis dans un même bureau dépasse les conditions de sécurité ou d'évacuation.

### **33- FARH – Rémunération variable**

La structure FARH s'est mise en place il y a quelque mois et des salariés sont venus d'horizons divers pour assumer le fonctionnement de cette entité. Ces salariés ont connu un environnement nouveau, un travail nécessitant un investissement personnel et une formation nouvelle. Donc, ils ont, à notre avis, mérité un tant soit peu un brin de reconnaissance de la part de BNP Paribas. Ils s'aperçoivent qu'au travers de la rémunération variable allouée en avril 2010 au titre de 2009 que ce n'est malheureusement pas le cas, loin s'en faut !

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent qu'un réexamen soit fait pour ces salariés pour leur allouer un montant décent correspondant réellement à leur effort.

[Réponse de la Direction](#)

La question ne relève pas de l'instance.

### **34- CIB – Maison dorée**

Les salariés de CIB travaillant à la Maison dorée relèvent-ils du CEPF ? En effet, certains salariés ont des difficultés pour emprunter à la médiathèque. Quelles sont les démarches qu'ils doivent suivre pour y avoir accès.

[Réponse de la Direction](#)

Les collaborateurs de CIB relèvent bien entendu du CEPF et peuvent accéder à la Médiathèque comme aux autres services du CEPF.

### **35- Dons du sang**

Sur le site d'Antin, les dons du sang avaient lieu dans une salle mise à disposition par BNP Paribas. Dorénavant, ils auront lieu dans un camion aménagé spécialement. Les salariés ont exprimé leur mécontentement car ceci présente des désagréments tels l'attente dans le froid l'hiver, sous le soleil l'été ou aussi le confort restreint du fait de l'étroitesse du camion.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent si cette situation est vraiment prévue pour durer dans le temps et quelles en sont les raisons ?

[Réponse de la Direction](#)

Les salles de réunion utilisées pour le don du sang sont en travaux depuis début 2010.

Aucune salle adaptée sur Antin et les immeubles environnants n'a pu être allouée au Service de santé au travail pour organiser les séances de don du sang.

Plutôt que de supprimer les séances, l'option, certes moins confortable pour les salariés, du camion aménagé a été retenue.

### **36- Conditions de travail en sous-sol**

Quels sont les avantages octroyés pour le travail en sous-sol ?

[Réponse de la Direction](#)

Les salariés travaillant en sous-sol bénéficient actuellement d'un aménagement d'horaire.

Suite à l'accord du 03/01 /1992, les salariés qui percevaient alors l'indemnité de sous-sol prévue conventionnellement ont bénéficié dans leur situation d'une consolidation de 9 points. La convention collective en vigueur ne prévoit plus d'indemnité (cf. article 45).

### **37- RBIS-EPS**

Les salariés de RBIS-ESP ne peuvent pas accéder au site suivant

<http://intranet.bnpp.com/>

Ce site concerne le logement (prêts et logements locatifs) des salariés BNPP. Certains des salariés de RBIS-ESP se trouvent intéressés par les informations figurant sur ce site, mais ne peuvent y accéder. Etant des collaborateurs à part entière du groupe BNPP il semble important que ces salariés ne se sentent pas exclus.

Ce site ne revêtant pas un caractère ultra confidentiel, les délégués CGT & Ugict-Cgt souhaitent connaître la date à laquelle celui-ci sera accessible par les salariés de RBIS-EPS?

### Réponse de la Direction

Le problème rencontré concerne les salariés BNP Paribas mis à disposition dans des joint ventures. Le site actuel, de configuration intranet hébergé chez l'un des collecteurs de BNP Paribas, ne permet pas la création de lignes d'accès aux seuls salariés de notre entreprise. La mise en place d'un site extranet logement est envisagée et cette demande sera prise en compte dans le cadre des études techniques qui vont s'engager.

### **38- Lundi de Pentecôte**

Sur Echo'Net, il est indiqué que « le lundi de pentecôte est un jour férié pour les collaborateurs BNP Paribas SA ».  
Certes, ce jour est de nouveau non travaillé mais il est retiré des jours RTT salarié 0,90J arrondis à 0,50J pour les salariés n'ayant aucune absence dans l'année.

Les élus CGT & Ugict-Cgt vous demandent de préciser l'information sur Echo'Net, le plus simple serait que BNP Paribas ne retienne rien comme le font de grands Groupes.

### Réponse de la Direction

Dans le cadre de cette instance, les modalités d'organisation de la journée légale de solidarité ont été exposées à plusieurs reprises. Il n'est pas envisagé de modifier ces dispositions.

### **39- Accident de travail**

Pourriez-vous nous indiquer les différents N° de Cerfa remis aux salariés victimes d'accident de travail ainsi que celui remis par le médecin du travail lors de la visite de reprise ?

### Réponse de la Direction

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail :

La déclaration est faite par le service RH auprès du centre de Sécurité Sociale du salarié concerné. « Cerfa N° 60 3682 » Déclaration d'accident du travail ».

- Un imprimé « Cerfa N° 11383\*02 » Feuille d'accident du travail lui est remis
- Le salarié doit consulter son médecin traitant qui lui remettra le Certificat Médical Initial (Cerfa N° 50513\*01)
- Avant sa reprise de travail, le collaborateur devra être en possession d'un Certificat Médical Final (même imprimé que le Certificat Médical Initial Cerfa N° 50513\*01) établi par son médecin traitant.

### **40- CRC - Toilettes**

Nous souhaitons savoir à quelle date les toilettes seront séparées des postes d'appels. Nous vous rappelons que les conseillers ainsi que les clients subissent une gêne lors des appels (odeurs, bruits, confidentialités).

### Réponse de la Direction

Cette opération s'est achevée le 21 mai 2010.

### **41- CRC – récipients**

Où en est l'étude lancée au mois de février afin que les conseillers puissent avoir des "récipients" (pour reprendre vos termes) afin de pouvoir se réhydrater?

### Réponse de la Direction

La commande est en cours et la livraison est prévue 2ème quinzaine de mai.

### **42- CRC – CYBER**

Où en est l'étude lancée en février concernant la mise en place des cloisons pour l'espace cyber afin d'assurer la confidentialité des conseillers ?

### Réponse de la Direction

Aucune décision n'a été prise à ce stade concernant cette question.

### **43- CRC – armoire à pharmacie**

Dans le poste de secours, est ce que tout le matériel nécessaire est présent? (pansements, compresses...)

Si oui, est ce que ce matériel est toujours disponible?

#### Réponse de la Direction

A ce jour le matériel nécessaire est présent.

### **44- CRC – poste téléphonique**

Depuis début mai, le poste téléphonique situé dans la salle cloisonnée au 4e étage ne fonctionne plus. Malgré les diverses remontées auprès de la direction, aucune mesure n'a été prise. Nous souhaitons savoir à quelle date le nécessaire sera fait?

#### Réponse de la Direction

A ce jour, ni le manager du 4ème étage, ni la Direction n'ont été informés de ce dysfonctionnement.

Néanmoins le nécessaire va être fait.

### **45- CRC – Règles de vie**

Plusieurs coachs et managers effectuent des reproches aux conseillers en évoquant "les règles de vie du CRC". Nous souhaitons avoir un document écrit de "ces règles de vie".

#### Réponse de la Direction

Il n'existe pas de règles de vie différentes ou supplémentaires aux règles inscrites dans le règlement intérieur et dans le code de bonne conduite de BNP Paribas.

### **46- CRC**

Quels sont les critères d'éligibilité pour qu'un conseiller puisse bénéficier de la rémunération variable?

#### Réponse de la Direction

Cf question 21 de la DP du 13 avril

"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)"

Réponse au CEPF :

"Mêmes règles que celles de BNPP SA : La rémunération variable tient compte de différents éléments comme : la performance du Groupe, la performance du Métier, la performance du collaborateur (atteinte de ses objectifs fixés dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel) "

### **47- CRC – tenue vestimentaire**

Le port du jean est-il autorisé au CRC?

#### Réponse de la Direction

Les règles concernant les tenues vestimentaires sont celles figurant au règlement intérieur de l'entreprise (art 2-1)

### **48- CRC – Congés**

Pour quelles raisons les managers demandent un motif valable lorsqu'un conseiller effectue une demande de congés?

#### Réponse de la Direction

Les dates de congés sont planifiées pour des raisons de gestion des flux, le motif n'est pas demandé.

#### **49- CRC**

Depuis quelques temps, les managers interdisent aux "conseillers parrains", qui encadrent les nouveaux conseillers, de se déconnecter afin d'apporter leur soutien et leur savoir-faire aux conseillers filleuls. Pour quelles raisons? Nous souhaitons que cette interdiction soit levée afin de garantir une meilleure formation aux nouveaux conseillers.

##### [Réponse de la Direction](#)

Le rôle du Coach est d'apporter un appui aux conseillers.

Le "conseiller parrain" a pour rôle de faciliter la bonne intégration des CCD lors de leur prise de poste au sein du CRC.

#### **50- CRC**

Il y a peu de temps, une conseillère en période d'essai a été remerciée, car sa manager lui a reproché que sa tenue vestimentaire n'était pas conforme au poste de CCD, qu'elle ne respectait pas les règles de vie du CRC, et qu'elle avait été vu en discussion avec les représentants du personnel. Ces mesures sont injustes, discriminatoires et ne sont pas en adéquation avec les valeurs de notre groupe. Nous souhaitons une intervention de la RH pour faire cesser ces pratiques.

##### [Réponse de la Direction](#)

La question renvoie à une situation individuelle ayant déjà fait l'objet d'une intervention et d'un échange entre une organisation syndicale et RHG. Nous n'avons pas d'éléments supplémentaires à apporter.

#### **51- CRC – Discrimination**

La direction du CRC continue, par l'intermédiaire des CCD référents, de faire de la discrimination syndicale, en faisant passer le message suivant: "Si un CCD est vu souvent avec un représentant syndical ou de la CGT, ou représentant du personnel, risque d'avoir de gros problème pour sa sortie de poste, sa rémunération variable et sa carrière chez BNP Paribas.

Malgré nos multiples interventions, la direction persiste et utilise des conseillers pour faire passer ce message qu'elle n'ose pas délivrer directement.

Nous souhaitons une intervention ferme et immédiate pour que cela cesse.

##### [Réponse de la Direction](#)

Ce sujet déjà évoqué lors de la précédente séance a été transmis à la direction du CRC. Nous confirmons que la tenue de tels propos serait inacceptable.

#### **52- CRC – politesse**

Pour quelle raison un manager refuse de saluer une collaboratrice, alors que cette même manager salue l'ensemble des collaborateurs de son entité? La collaboratrice se sent humiliée et vexée.

##### [Réponse de la Direction](#)

La question ne relève pas de l'instance, il n'est pas de notre ressort d'interpréter dans le cadre de la réunion mensuelle de la DP cette situation dont nous ignorons le contexte.

#### **53- CRC**

Pour quelle raison le RGRH interdit à une collaboratrice de parler avec les autres conseillers?

##### [Réponse de la Direction](#)

La question ne relève pas de l'instance.

Sur le principe, la direction du CRC n'interdit à aucun collaborateur de s'exprimer.

#### **54- CRC**

Des clients se sont plaints d'avoir perçu un "fort bruit désagréable" lors de communications avec le CRC.

- Y'a t'il eu une remontée de la direction du CRC?
- Ces appels ont ils été répertoriés?
- Que compte faire la direction?

#### **Réponse de la Direction**

La situation évoquée dans la question a été communiquée au CRC. Nous souhaiterions disposer d'éléments de précision complémentaires.

#### **55- CRC – Choc acoustique**

Lors de l'apparition des chocs acoustiques à l'été 2008, le CRC de Lille a été fermé par mesure de précaution et afin de trouver une solution. Deux ans après, les chocs acoustiques persistent et se multiplient, ce qui entraîne une souffrance et une peur dans le travail quotidien des collaborateurs. Quelles mesures concrètes et efficaces la direction va prendre afin que les salariés puissent travailler dans de bonnes conditions?

#### **Réponse de la Direction**

Ce sujet a été abordé lors d'une réunion du CHSCT des Pôles et Fonctions du 16 avril. La direction du CRC suit ce dossier.

#### **56- CRC – choc acoustique**

Devant la multiplication des chocs acoustiques, nous souhaitons qu'un fascicule soit distribué à l'ensemble des collaborateurs du CRC afin de les informer des risques qu'ils encourent.

#### **Réponse de la Direction**

Ce sujet a été abordé lors d'une réunion du CHSCT des Pôles et Fonctions du 16 avril. La direction du CRC suit ce dossier.

#### **57- CRC – choc acoustique**

La direction du CRC a spécifié que les conseillers affectés à l'activité mail suite à leurs chocs acoustiques se verraient proposé uniquement une sortie de poste " Conseiller Accueil dans une agence". Nous souhaitons que cette discrimination cesse et que ces collaborateurs soient aidés et soutenus.

#### **Réponse de la Direction**

La situation évoquée dans la question concerne deux salariés de l'établissement.

Pour ces 2 CCD affectés aux mails code secret qui représentent + de 50% des mails reçus, le CRC recherche actuellement une sortie de poste à une CCD de 6 mois d'ancienneté. Un RDV vient d'être organisé.

#### **58- CRC – mail code secret**

Les CCD déclarés inaptes par la médecine du travail et affectés à l'activité mail " code secret" se sentent harcelés par les managers lorsqu'il n'y a plus de mails à traiter. Nous demandons l'arrêt immédiat de ce type de comportement à l'égard de ces salariés qui ont subi un choc acoustique.

#### **Réponse de la Direction**

La question qui concerne deux salariés du CRC a été communiquée à la direction du CRC.

### **59- CRC – mail code secret**

Nous souhaitons que les CCD ayant subi un choc acoustique et affectés à l'activité " mail code secret", bénéficient de l'activité mail à part entière afin qu'ils puissent acquérir de nouvelles connaissances bancaires et s'épanouir ainsi dans leur travail.

#### [Réponse de la Direction](#)

Nous avons pris note de la demande qui a été transmise à la direction du CRC.

### **60- CRC**

Pour quelles raisons la direction cherche-t-elle à obtenir la liste et le nombre de personnes syndiquées CGT au CRC? Cette attitude est interdite par la loi, donc nous demandons le respect des valeurs de la République par la direction du CRC.

#### [Réponse de la Direction](#)

Nous n'avons pas pris d'initiative de cette nature

### **61- CRC**

Des managers du CRC ont recommandé à des conseillers d'assister à une réunion syndicale de la CFDT en précisant que « ce syndicat est sain et ne cause pas de problèmes particuliers à la banque ». Ceci est inadmissible et doit donc cesser.

#### [Réponse de la Direction](#)

Nous contestons les affirmations contenues dans la question et confirmons qu'il ne peut y avoir de différence de traitement entre les organisations syndicales

### **62- CRC**

Des salariés ayant quitté le CRC suite à leur sortie de poste (BDDF et filiale) n'ont pas perçu l'indemnisation rétro-active des primes de paniers.

Pour quelles raisons?

A quelle date le nécessaire sera fait?

#### [Réponse de la Direction](#)

L'indemnisation rétro-active des primes de casse croûte est applicable aux collaborateurs qui travaillent au CRC à la date effective de la mise en oeuvre de cette indemnisation.

### **63- CRC - CCD**

Sur quels critères les CCD référents ont ils été choisis par la direction ?

#### [Réponse de la Direction](#)

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 précisons que le rôle de référent est confié à tour de rôle, il s'agit d'une participation tournante.

### **64- CRC**

Nous souhaitons connaître toutes les dates de réunions entre la direction et les CCD référents.

#### [Réponse de la Direction](#)

La question ne relève pas de l'instance.

Il n'existe pas de calendrier. Ces réunions sont fixées en fonction des créneaux de disponibilité en production et de l'agenda de la direction.

## **65- CRC – retour congé maternité**

Lors de leur retour de congés maternité, des conseillères subissent une importante discrimination, au niveau des congés, de leurs rapports avec la hiérarchie, de leur rémunération variable,... Les conseillères se sentent indignées et ressentent une souffrance dans leur travail au quotidien. Nous exigeons que ces conseillères soient respectées, et que la direction cesse ces agissements d'un autre temps.

### Réponse de la Direction

Les dispositions prévues par les accords d'entreprise des 23 mars 2006 et 30 juillet 2007 s'appliquent à toutes les entités de l'entreprise, dont les plates-formes du CRC. La situation individuelle à laquelle renvoie la question est en cours d'examen et sera évoquée avec la salariée au cours d'un entretien avec la Direction du CRC

## **66- Frais de déplacement**

Existe-t-il des différences de traitement entre les salariés, lors de leurs déplacements professionnels en Province dans les différentes entités de la banque (OAV ...), en ce qui concerne la prise en compte des frais de

- Restaurants
- Hôtels
- Transports (trains, voiture personnelle..) ?

### Réponse de la Direction

Les dispositions relatives à la politique de déplacements dans l'entreprise sont définies et disponibles dans *ECHONET> Ma vie pratique> Gestion des voyages>Politique voyage France*.

Les principes généraux édictés sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, cela étant chaque entité à la possibilité d'adopter une politique plus restrictive en matière de dépenses.

## **67- BDDF AS3C - Assistants extérieurs et santé au travail**

Des assistant extérieurs ayants des problèmes de dos doivent être équipés de fauteuils spécifiques.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à BNP Paribas de commander et installer ces fauteuils aux salariés concernés ?

### Réponse de la Direction

Devant un problème médical (problème de dos...), la démarche doit être :

- En parler au médecin du travail qui assure le suivi médical de l'intéressé
- Le médecin du travail effectuera une étude du poste de travail si le problème est en lien avec l'aménagement du poste de travail

## **68- Droit Individuel à la Formation**

L'accord national inter-professionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors étendu par arrêté du 12 juillet 2006 dispose que, pour les salariés de plus de 50 ans, le DIF ne peut leur être refusé par l'entreprise. Les élus CGT & Ugict-Cgt souhaitent savoir si BNP Paribas se considère exemptée de cette disposition et pour quelles raisons ?

### Réponse de la Direction

Cette question est en cours d'examen ; BNP Paribas entend bien respecter les dispositions des accords de branche "sur la formation tout au long de la vie dans les Banques" conclu le 8 juillet 2005 et raccord sur "la non discrimination par l'âge et emploi des seniors dans la banque" du 9 juillet 2008 dès lors que les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions sont elles mêmes remplies.

Nous rappelons les dispositions de l'article 7 de l'accord de 2008 relatif aux modalités d'application du DIF aux salariés de plus de 50 ans. *"Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise"*.

## **69- Accident du travail**

Lors de la dernière DP la direction nous a précisé « qu'un seul jour de carence est appliqué pour les arrêts pour accident de travail ou de trajet dès lors que l'arrêt établi par le médecin stipule bien le motif de l'arrêt »

Pourriez-vous nous confirmer que cette mesure est légale et s'applique aussi bien dans le cas d'un accident de travail ou de trajet. Cette journée de carence est-elle alors déduite des 3 carences payées par BNPP sur l'année glissante ?

### Réponse de la Direction

Pour les accidents (travail - trajet), la situation est alignée sur celle de la Sécurité Sociale, notamment en ce qui concerne la date d'arrêt effectif du travail.

S'agissant de la carence, nous confirmons que seuls les arrêts liés à la maladie sont pris en compte dans le calcul des 4 arrêts sur l'année glissante.

## **70- Accident du travail (suite)**

Comment peut-on régulariser la situation administrative d'un salarié qui a été arrêté et qui reçoit une non prise en compte de cet accident par la sécurité sociale 2 à 3 mois après l'incident ?

### Réponse de la Direction

La régularisation, dans ce cas, est l'annulation du motif « accident du travail » et l'enregistrement du nouveau motif, et ce, le mois de paie (ou, au plus tard, le mois suivant compte tenu du calendrier de paie) de réception par le gestionnaire administratif RH de la copie de la décision de la CPAM.

## **71- Prime de transport**

La direction peut-elle nous confirmer qu'un salarié qui ne bénéficiait pas d'indemnité de transport alloué à hauteur de 50 % avait en contrepartie, avant la nouvelle mesure mise en place au 1<sup>er</sup> semestre 2009, la prime de transport ?

### Réponse de la Direction

Le salarié qui ne pouvait prétendre à un remboursement de ses frais de transport (ex. pas d'abonnement)\_percevait, s'il pouvait y prétendre, une prime de transport, voire son complément.

## **72- Heures supplémentaires dans le cadre des horaires variables**

La direction pourrait-elle nous confirmer que les règles ci-dessous sont bien des mesures BNPP ?

*« Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des limites fixées par les accords horaires variables sur demande de la hiérarchie.*

*Les reports d'heures effectués, à l'initiative du salarié, dans le cadre des horaires variables, ne constituent donc pas des heures supplémentaires.*

*Les heures supplémentaires sont celles effectuées :*

- *Au-delà du report créditeur autorisé de 4h hebdomadaires.*
- *Après 19 heures, limite de la plage variable maximale de fin de journée.*
- *Avant 7 heures 15 début de la plage variable du matin. »*

Ces règles en vigueur engendrent du travail effectué non rémunéré, ce qui est illégal.

La direction a-t-elle conscience de ce problème ?

### Réponse de la Direction

Les dispositions BNP Paribas sur les horaires variables résultent d'un accord-cadre national signé en octobre 1999 et modifié par avenant en 2001. L'accord-cadre prévoit qu'un protocole local doit ensuite être soumis à l'avis du CHSCT et du CE concerné ; les règles définies dans l'accord-cadre national ont en effet vocation à s'appliquer dans toutes les entités de la Banque, le contenu des protocoles locaux est limité à la définition du champ d'application des horaires variables (entités et salariés concernés), des plages fixes et mobiles, des effectifs minima à respecter lors des plages mobiles.

### **73- Temps partiel**

La direction peut-elle nous indiquer s'il y a un accord d'entreprise spécifique au temps partiel en BNPP, en dehors de ce qui est repris dans l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail ?

#### Réponse de la Direction

Les dispositions relatives au travail à temps partiel à BNP Paribas ne font pas l'objet d'un accord spécifique.

Les accords relatifs au temps de travail au sien de BNPP peuvent prévoir des dispositions pour les salariés travaillant à temps partiel (Horaires Variables, Accord du 1er octobre 1999 modifié par avenant du 2 mai 2001, accord sur le CET conclu en novembre 2009, ...). D'autres accords d'entreprise conclus sur d'autres thèmes que la durée du travail peuvent également traiter de la situation des salariés travaillant à temps partiel (accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ...).

Ces accords sont consultables sur Echo'net : [Mon espace RH > Cadre Réglementaire](#)

### **74- Formations sur site et hors site**

Suite à notre question lors de la DP de février la réponse de la direction est :

*« la journée de formation est comptabilisée 7 heures dans le logiciel de formation Safran. La durée d'une formation est organisée à partir de cette durée. »*

La direction peut-elle nous confirmer que les compteurs seront neutralisés pour ces journées à 7h48 ?

#### Réponse de la Direction

Dans l'outil Chronogestor, dès lors qu'un gestionnaire saisit une absence d'une journée, le temps théoriquement dû par le collaborateur pour une journée est validé, quelque soit le motif d'absence.

### **75- Allocation spéciale Familiale**

Le montant de cette prime annuelle n'a pas été réévalué depuis 2005.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent si le montant de cette prime est dorénavant figé ?

A quand la réactualisation de cette prime ?

#### Réponse de la Direction

La question ne relève pas de la présente instance.

### **76- Voltaire – pause accueil téléphonique**

Jusqu'à tout dernièrement, les collègues de l'accueil téléphonique prenaient une pause de dix minutes après avoir effectué deux heures consécutives de travail.

Depuis le début du mois, cette pause de dix minutes n'est accordée qu'au terme de deux heures et demie de travail.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent pour quelles raisons les instances représentatives du Personnel n'en ont-elles pas été informées ? Pour éviter une dégradation des conditions de travail, les élus demandent donc le retour à la normale, à savoir une pause de dix minutes toutes les deux heures.

#### Réponse de la Direction

Exceptionnellement et sur une période courte de 10 jours, l'organisation du temps de travail a été modifiée en concertation avec les standardistes.

Cette modification a concerné le temps de travail préalable à la deuxième pause, portée à 2 h 30, sans modification de l'amplitude horaire journalière ni réduction du temps global de récupération qui a été maintenu à 20' par journée de 5 heures.

### **77- Voltaire – Accueil téléphonique**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à compter de quelle date, les collègues de l'accueil téléphonique seront amenés à prendre les appels FORTIS ?

Les standardistes récupéreront-ils l'intégralité des appels FORTIS ?

Quelles en seront les répercussions en termes d'effectifs pour l'accueil téléphonique Voltaire?

### Réponse de la Direction

Les appels concernant les collaborateurs de chez Forfis travaillant dans l'immeuble du Madone sont traités par des standardistes qui resteront en place aussi longtemps qu'il y aura des appels pour les occupants de cet immeuble.  
A la fermeture de l'immeuble, il n'y aura plus d'appels à traiter.

### **78- Collecte sélective des déchets restaurants du CEPF**

Pour quelles raisons, une collecte sélective poussée des déchets alimentaires a-t-elle été mise en place dans les restaurants CEPF alors que les entreprises chargées de l'évacuation de ces déchets ne pratiquent pas un tri sélectif aussi poussé.

Pour éviter des manipulations inutiles, Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que le tri sélectif soit réellement adapté en fonction du recyclage effectif des déchets.

### Réponse de la Direction

Dans le cadre des récentes rénovations, de nouveaux convoyeurs à plateaux plus modernes ont été installés.  
Leur conception est prévue avec les bacs de réception pour la collecte sélective.

La collecte sélective relève d'une démarche individuelle et non obligatoire. Les restaurants où elle est mise en place proposent 3 niveaux de tri : le verre, les plastiques et canettes, et, les papiers et pots de yaourt en carton.  
Le CEPF Restaurants va entamer des démarches auprès des différentes entreprises d'enlèvement des déchets pour assurer le recyclage adapté.

### **79- Voltaire – Panne d'ascenseurs**

Une nouvelle fois, l'ascenseur contigu à la loge des gardiens, situé au 16 rue de Belfort immeuble VOLTAIRE est tombé en panne.  
Une salariée est restée une bonne heure coincée à l'intérieur.

Ce lundi 17 mai, trois autres ascenseurs du site sont devenus inopérants.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quelles dispositions compte prendre la Direction pour éviter que de tels incidents qui ont par trop tendance à devenir récurrents, ne se reproduisent ou ne dégénèrent en accidents potentiels ?

### Réponse de la Direction

Une carte électronique de cet ascenseur est tombé en panne provoquant l'arrêt de l'appareil. L'ascensoriste est intervenu dans les délais contractuels (environ ½ heure).

Les appareils de Voltaire n'ont pas un taux de panne supérieur à la moyenne, Imex a cependant convoqué les différents intervenants notamment pour leur rappeler les règles d'interventions dans les locaux BNPP.

### **80- Restaurant Thérèse – Pannes d'ascenseurs**

L'ascenseur qui dessert le premier étage de la cuisine du restaurant Thérèse pour l'alimenter en denrées est tombé en panne pendant une bonne semaine.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent pour quelles raisons les équipes de maintenance ne sont pas intervenues beaucoup plus rapidement puisqu'il semblerait que des denrées étaient entreposées dans l'ascenseur au moment de son dysfonctionnement ?

### Réponse de la Direction

Une coupure de courant inopinée de ERDF s'est produite le mardi 4 mai et un des 3 ascenseurs de Thérèse est resté bloqué. Les équipes de maintenance OTIS ont été immédiatement alertées par le responsable du restaurant Thérèse; elles ne sont intervenues que 4 jours plus tard. L'ascenseur a été réparé le vendredi 7 mai.

Aucune denrée alimentaire n'était stockée dans l'ascenseur. Si cela avait été le cas, elles auraient été détruites et la cabine d'ascenseur nettoyée selon les protocoles de nettoyage en vigueur dans la restauration collective.

### **81- Restaurant Thérèse - Circulation**

Après s'être acquitté en caisse de leur plateau repas, certains convives quittent, peut-être faute de place, le premier étage du restaurant Thérèse pour chercher à se restaurer au rez-de-chaussée en empruntant les escaliers attenants.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que cette pratique cesse car elle serait susceptible d'occasionner des chutes dont les conséquences pourraient être graves.

#### Réponse de la Direction

Le CEPF Restaurants n'a à aucun moment demandé aux convives de se déplacer avec les plateaux d'un étage à l'autre. Cette démarche relève de leur seule initiative.

Une communication sera faite à ce sujet dans le restaurant, à la fois auprès du personnel et des convives.

### **82- Règlement Participation (1)**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quelle est la date de valeur appliquée aux collègues qui ont choisi de percevoir en compte le montant de leur participation 2010 ? Cette date de valeur est-elle uniforme ?

#### Réponse de la Direction

Le virement de la participation aux salariés ayant opté pour le paiement immédiat, a été réalisé par BNP ERE le 26/04/2010. Ce virement a été crédité sur le compte des salariés dans les jours qui ont suivi, le jour précis étant fonction de l'établissement teneur du compte de chèque.

### **83- Règlement Participation (2)**

Des collègues qui ont, dans les délais impartis, bel et bien exercé leur choix de percevoir en compte tout ou partie de leur participation 2010, ont néanmoins eu la désagréable surprise de constater que leurs avoirs avaient été affectés en compte courant bloqué pendant cinq ans.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quand BNP PERE rectifiera ces erreurs ? Quelle sera la date de valeur retenue ?

#### Réponse de la Direction

BNP ERE n'a pas eu connaissance d'anomalie dans la prise en compte des choix des salariés pour l'affectation de la participation.

Toutefois, si un bénéficiaire constatait une anomalie, il pourrait adresser une réclamation à BNP P E&RE (avec, s'il le souhaite en copie la RHGroupe-Avantages sociaux) en fournissant l'accusé réception de sa saisie.

### **84- Participation de l'employeur aux frais de transport**

Des collègues ont constaté que RH groupe SAGES PASS pratiquait des retenues cumulatives en remontant jusqu'en août 2009 lorsqu'elle ne détenait pas les justificatifs mensuels appropriés de transport bien que cette participation employeur leur avait déjà été préalablement accordée sur les feuilles de paie précédentes.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent pour quelles raisons, avoir attendu neuf mois pour effectuer ces reprises qui peuvent représenter un montant conséquent ?

Si, parmi ces salariés, d'aucuns éprouvent des difficultés à obtenir des justificatifs auprès des transporteurs, quel mode de preuve accessoire, subsidiaire sera accepté par la RH ?

#### Réponse de la Direction

Aucune déduction n'est effectuée sans que le salarié n'ait été préalablement contacté par mail ou par téléphone par son gestionnaire administratif. Lors de la mise en place du nouveau dispositif de remboursement des frais de transport, une note a été diffusée à chacun, via le bulletin de salaire, l'informant de la nécessité de faire parvenir les justificatifs dans les délais impartis. Dès lors, les déductions auraient dû intervenir à la constatation de l'absence de justificatifs de la part du salarié.

Suite aux relances - et aux éléments de réponse donnés par les intéressés -, les gestionnaires ont fait preuve de souplesse et n'ont pas enregistré automatiquement les déductions ; néanmoins, après plusieurs mois, et pour des raisons d'équité entre tous les salariés, la situation des salariés concernés a été régularisée.

Bien entendu, dès lors qu'ils auront fourni leurs justificatifs, la prise en charge de leur frais de transport dans les conditions définies au sein de l'entreprise pourra être réalisée.

### **85- Participation de l'employeur aux frais de transport**

Les salariés éprouvent de réelles difficultés à saisir correctement les données sur Sitadin quand ils modifient leur forfait Navigo. Ainsi par exemple, pour passer d'un abonnement mensuel vers un hebdomadaire ou vice et versa.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à RH GROUPE de bien vouloir rappeler et détailler le mode opératoire pour que ces saisies soient valablement enregistrées par le système et ainsi éviter les régularisations sur les feuilles de paie ultérieures.

#### Réponse de la Direction

L'ensemble des modalités applicables en matière de remboursement des frais de transport est disponible sur Echo'Net, dans le site consultable par tous les salariés BNP Paribas SA :

*Accueil > Mon espace RH > RH Pratique > Transport*

Une fiche spécifique relative aux modalités de saisie dans SITADIN y est attachée.

### **86- Voltaire - Nettoyage de la grande salle Service Central Courrier**

En référence à la réponse de la question 53 de la précédente délégation du Personnel Pôles et Fonctions, Les élus CGT & Ugict-Cgt ont bien noté qu' IMEX étudie la pertinence d'augmenter la fréquence voire de passer à un autre dispositif de nettoyage.

Il serait cependant fortement apprécié que cette étude arrive à son terme et que les sols de ces locaux dans un état de propreté douteux fassent l'objet d'un décapage.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandant où en est donc cette fameuse étude ?

#### Réponse de la Direction

Après contrôle des prestations, nous ne constatons pas de dysfonctionnement, le nettoyage des locaux est conforme aux critères IMEX.

En fin d'année 2009, un décapage des surfaces a été réalisé et pourra être refait.

Toutefois, l'usure du revêtement de sol donne à ce dernier un aspect terne qui peut laisser penser à un encrassement mais n'a pas de conséquence sur l'hygiène des locaux.

### **87- BP Banque**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à la Direction de confirmer que les jours de révision pour les examens BP Banque ou ITB sont toujours d'actualité. La Direction peut-elle rappeler en quoi consiste ces jours de révisions ?

#### Réponse de la Direction

Il n'existe pas de disposition spécifique aux "jours de révision pour les examens".

BNP Paribas organise chaque année, à sa seule initiative et avec le CFPB, deux jours de soutien pour aider les collaborateurs dans la préparation des examens de l'ITB. Tous les collaborateurs inscrits y sont invités.

Pour le BP Banque, l'organisation d'un éventuel soutien avec le CFPB pour la préparation des examens est laissé à l'appréciation des entités concernées.

### **88- Prime de médaille**

Il semble que sur Echo net, ne figurent plus les modalités de perception des différentes primes de médaille. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent où l'on peut trouver ces renseignements ?

#### Réponse de la Direction

La rubrique est en cours d'actualisation et sera bientôt disponible à l'ensemble des salariés.

### **89- SCIR de LILLE**

Les salariés nous ont fait part de l'absence de siège de repos dans leurs locaux. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent qu'il en soit installé un dans les plus brefs délais.

#### [Réponse de la Direction](#)

La réponse a été apportée à la question N°6

### **90- SCIR de LILLE**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à ce qu'un rappel soit fait pour que les exercices d'incendie soient réalisés régulièrement et dans les délais obligatoires, car il semble que ce n'est pas le cas au Scir de Lille. Dans le cas présent, il semble qu'il n'y ait rien eu depuis plus de 4 ans.

#### [Réponse de la Direction](#)

La réponse a été apportée à la question N°8

### **91- SCIR Ile de France**

Suite à la délégation du mois d'avril 2010 et à la réponse à la question 46, les salariés nous ont fait part de leur incompréhension. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent donc à la direction de préciser en quoi consistent « des opérations spécifiques organisées par la Direction des ASR pour appuyer le SCIR Ile de France »?

#### [Réponse de la Direction](#)

La question 46 du mois d'Avril portait sur "les nombreuses tâches administratives" liées à l'activité. La réponse de la Direction des ASR est que les tâches administratives sont inhérentes à l'activité. Toutefois, de manière ponctuelle, afin d'appuyer les collaborateurs de l'Agence de recouvrement Ile de France, elle a délégué les collaborateurs en charge des activités logistiques chez ASR (fonction Centrale) pour qu'ils aident à l'envoi des dossiers devant être archivés au central.

### **92- SCIR Ile de France**

Lors de la délégation du personnel du mois d'avril 2010, la Direction des ASR a précisé que les dossiers de – 15k€ ont été confiés à Effico. Il n'en demeure pas moins que la charge de travail du Scir de France demeure importante. Ainsi 169 dossiers ont été attribués au mois de mars 2010 aux 7 rédacteurs du Pôle Amiable contre 225 dossiers en mars 2008 pour 22 rédacteurs. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent ce que compte faire la Direction pour enfin remédier à cette situation.

#### [Réponse de la Direction](#)

La comparaison effectuée entre le volume de dossiers en mars 2008 et celle d'avril 2010 ne peut être faite comme décrit dans la question dans la mesure où l'organisation entre ces deux périodes a changé. La création des Pôles Négociation Amiable, Procédures, Exécution et surendettement a été réalisée ; il est évident que le point d'entrée du recouvrement des dossiers de clientèle privée est le Pôle Négociation amiable et constitue un flux d'activité et non un stock à gérer.

### **93- SCIR de LILLE**

Cette entité est particulièrement isolée. Cela pose un certain nombre de problèmes pour que les salariés se restaurent, puisque l'environnement proche offre peu de possibilités. Il serait donc souhaitable d'améliorer le local qui leur permet de déjeuner sur place. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à ce que ce local soit doté d'un évier, et d'un autre micro -ondes.

#### [Réponse de la Direction](#)

La Direction des ASR a déjà apporté une réponse à cette question lors d'une précédente DP, la salle de réunion n'est pas destinée à accueillir les pauses déjeuners

#### **94- SCIR de LILLE**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent quels sont les critères d'attribution des parking couverts pour lesquels certains salariés ont des Bips, alors que l'accès est refusé à d'autres ?

##### Réponse de la Direction

Le SCIR de Lille n'a jamais disposé de parkings couverts. Il y a 13 places de parkings ouverts dans la cour de l'immeuble dont l'attribution, à l'ouverture du SCIR a été faite en fonction du choix des collaborateurs qui n'habitaient pas dans la périphérie du site, d'avoir soit une place de parking, soit une participation aux frais de transport.

#### **95- SCIR de LYON**

En mars 2010, la Direction des ASR indiquait qu'elle était, en collaboration avec Imex, en situation d'aboutir dans sa recherche de locaux lyonnais destinés au Surendettement. Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent ce qu'il en est ?

##### Réponse de la Direction

La réponse a été apportée à la question N°27

#### **96- ASR**

A la question 38 de la délégation du personnel de mars 2010, concernant deux salariés en provenance de BDDF RB qui rejoignaient les ASR, la réponse a été fait la suivante : « ces deux salariés ont rejoint les ASR pour travailler de façon plus proche sur les problématiques du métier de recouvrement ».

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent si ces salariés ont cerné les problématiques du métier de recouvrement. ? Dans l'affirmative, Les élus CGT & Ugict-Cgt souhaitent connaître la teneur exacte de ces problématiques et le rôle précis de ces deux salariés.

##### Réponse de la Direction

Ces deux collaborateurs continuent leur activité au sein des ASR dans la perspective d'améliorer le flux des dossiers entre le Réseau et les ASR.

#### **97- Armoire à pharmacie**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent dans quelles conditions les entités doivent être pourvues d'une armoire à pharmacie ? Qui gère cette armoire ? Qu'en est-il du renouvellement des produits ?

##### Réponse de la Direction

Lorsqu'un immeuble est dépourvu de Service de Santé au Travail, chaque entité doit disposer d'une trousse de secours.

Un collaborateur de l'entité (secouriste ou non) doit être nommé responsable de cette trousse de secours.

Pour une demande de renouvellement de produits, adresser au mail à Séverine GRAILLOT (Service de Santé au Travail Italiens).

#### **98- Retour de congé maternité**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent à la Direction de confirmer que toutes les salariées rentrant de congés maternité sont reçues par leur hiérarchie, et que leur situation est bien revue à cette occasion.

##### Réponse de la Direction

L'accord d'entreprise du 28 juillet 2006 a effectivement précisé les modalités d'application au sein de BNP Paribas de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, à l'occasion d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal en déterminant le délai et le montant minimum de la révision de situation qui doit être accordée à ces salariés.

L'accord du 30 juillet 2007 prévoit un entretien préalable au retour de congé de maternité ou d'adoption afin d'arrêter les conditions de reprise de l'activité professionnelle. Cet entretien individuel fait l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à la salariée.

### **99- Fin de droits maladie**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent lorsqu'un salarié a épuisé tous ses droits maladie, si les nouveaux droits générés par sa reprise à mi-temps thérapeutique doivent impérativement et uniquement servir à une pathologie différente de celle qui a entraîné l'épuisement des droits ?

#### [Réponse de la Direction](#)

Les droits nouvellement acquis durant la période de temps partiel thérapeutique sont utilisables quelle que soit la cause de l'arrêt maladie. A noter toutefois qu'il ne peut s'agir que de droits « simples », le salarié ne pouvant plus prétendre aux droits « longue maladie Convention Collective » en cas de rechute pour ce motif.

### **100- Promotions BDDf avril 2010.**

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent le tableau des augmentations concernant le secteur BDDF,

#### [Réponse de la Direction](#)

La liste est remise en séance.

### **101- Voltaire - Distributeurs boissons fraîches**

L'appareil distributeur de boissons fraîches situé au 3ème étage dans le local « coin détente » face à la médiathèque à l'immeuble Voltaire ne fonctionne plus depuis plusieurs semaines.

Il semblerait que le remplacement de cette machine ait été reporté sine die eu égard à la largeur par trop étroite de la porte du local.

Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent que le nécessaire soit fait pour qu'un distributeur de boissons fraîches soit remis à la disposition du Personnel.

#### [Réponse de la Direction](#)

Lors du renouvellement du distributeur en place, il est apparu que le nouveau ne pouvait être installé dans le local dont la porte d'accès était trop étroite à la suite de travaux.

Un nouveau distributeur aux dimensions adaptées sera installé le mercredi 26 mai.

### **102- Catastrophes naturelles**

Au regard de toutes les catastrophes naturelles qui se sont produites ces derniers temps et en prenant en compte les risques de crue de la Seine sur lesquelles travaillent notamment les entreprises, Les élus CGT & Ugict-Cgt demandent si la reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle est incluse dans la police d'assurance Cardiff détenue par les salariés.

#### [Réponse de la Direction](#)

Le contrat Prévoyance Flexible offre une couverture aux salariés en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès. L'indemnisation par l'assureur est directement liée à la reconnaissance de l'arrêt de travail ou de l'invalidité par la sécurité Sociale ou la constatation du décès. La reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle ne concerne pas ce type de contrat.