

## DÉLÉGATION DU PERSONNEL DES PÔLES ET FONCTIONS GROUPE

DU 19 JANVIER 2012

### QUESTIONS F.O.

#### **3- Prime de médaille**

Afin de faire le virement de la prime de médaille des 30 ans à une salariée dont le dossier a été validé par la RH, le service paie demande les dates de stage antérieurs à la date d'entrée chez BNPP.

Pourquoi ?

Quels sont les documents obligatoires à fournir ?

#### Réponse de la Direction :

Dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise, la prime de médaille des 30 ans est allouée aux collaborateurs qui justifient effectivement de 30 années consécutives d'activité professionnelle.

Le versement de la prime de médaille n'intervient qu'après obtention du diplôme et après vérification de la complétude du dossier par le gestionnaire administratif RH, dont notamment les informations relatives aux emplois précédents en cas de pluralité d'employeurs : photocopie des certificats de travail, des bulletins de paie ou de tout document attestant de la période, y compris pour les emplois d'été et les stages rémunérés.

#### **4- Intégration Cetelem**

Le personnel du Cetelem a rejoint les équipes BNPP au 1er octobre. De nombreux dysfonctionnements sont observés concernant notamment les primes d'astreintes attribuées depuis le transfert, qui en décembre n'étaient toujours pas payées.

Que compte faire la direction pour que ces primes soient dorénavant rapidement attribuées ?

#### Réponse de la Direction :

Il n'existe pas de situation particulière pour les salariés d'origine Cetelem.

Le principe appliqué est le suivant : pour un versement en paie le mois en cours, RHG PASS SAGES doit recevoir les demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> jour ouvré du mois en cours (exemple : pour un paiement en février 2012, réception au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2012).

Pour la situation particulière des demandes de versement de primes transmises au service paie en décembre, elles seront payées avec la paie de janvier.

Pour précision : les élections des administrateurs salariés associées au calendrier de paie, n'ont pas permis d'enregistrer les informations pour décembre.

#### **5- Intégration Cetelem**

Depuis son transfert vers BNPP, le personnel du Cetelem a constaté une diminution du salaire net. Les tarifs de la mutuelle ont fortement augmenté et les remboursements ont notablement diminué.

Les ex-Cetelem demandent un réajustement du salaire prenant en compte l'augmentation de la mutuelle.

#### Réponse de la Direction :

La comparaison des tarifs et des remboursements entre les mutuelles de BNPP SA et de Personal Finance doit tenir compte de paramètres individuels : salaires de référence, options retenues et type de soins. D'une manière générale, le niveau de prestation entre les deux dispositifs est équivalent.

#### **6- Intégration Cetelem**

Les ex-salariés du Cetelem sont confrontés à de nombreuses difficultés administratives. Ils n'ont plus d'assistantes. Cela se traduit par une difficulté d'approvisionnement en fournitures. Le problème se pose également lorsque le matériel rencontre des problèmes techniques. Ils ne savent ni comment faire, ni à qui s'adresser.

Quelles solutions leur propose la direction ?

#### Réponse de la Direction :

Sur le site de Montreuil, une assistante ITP installée à Valmy 3, vient en appui des salariés ex-Personal Finance depuis le début de l'année.

A Saint-Ouen, il est possible de solliciter ponctuellement les assistantes PF pour les réservations de salles et les demandes de badges et de fournitures.

Pour le support des postes de travail, les collaborateurs dotés de postes PF appellent le CSA, ceux dotés de postes IPS appellent le Service Utilisateur 13

#### **7- Intégration Cetelem**

Les ex-Cetelem sont aujourd'hui excentrés. Tout déplacement au CE BNPP le plus proche prend deux heures aller-retour.

Pour retirer des chèques vacances ou valider la participation à une activité culturelle, la mise en place d'une antenne du CE d'une demi-journée par semaine serait appréciée.

#### Réponse de la Direction :

Les prestations proposées par le CCE sont accessibles sur le site <http://cce.bnppparibas.com>, celles du CEPF sur le site <http://cepf.bnppparibas.com>.

L'utilisation du courrier interne est conseillée pour éviter tout déplacement.

#### **8- Intégration Cetelem**

Les salariés ex-Cetelem voient les procédures administratives concernant le remboursement des frais de transport ou des frais de garde d'enfant se complexifier.

Ils demandent que la direction leur explique et simplifie le processus.

#### Réponse de la Direction :

Tous les collaborateurs de BNPP doivent justifier de leur titre de transport afin de bénéficier d'une prise en charge partielle. Les abonnements annuels doivent être justifiés une fois par an. Les abonnements mensuels et hebdomadaires doivent être justifiés mensuellement.

Cette obligation de fournir les justificatifs est imposée par l'URSAFF.

En ce qui concerne les frais de garde, les règles de gestion relèvent du Comité d'établissement et sont rappelées sur le site du CEPF.

#### **9- Intégration Cetelem**

Au bureau technique international, trois personnes venant de Valmy ont intégré les locaux. Un seul poste Image sur les trois postes prévus est disponible.

Le déménagement des deux postes restants est bloqué au bureau technique de Montreuil.

Quand la situation sera-t-elle résolue ?

[Réponse de la Direction :](#)

ITP est actuellement dans l'attente de l'avis du CHSCT de PF sur l'installation de collaborateurs ITP qui vont rejoindre le site de Saint-Ouen, pour finaliser les déménagements des personnes concernées de Montreuil vers Saint-Ouen.

**10- Intégration Cetelem**

Les salariés BNPP de Saint-Ouen ne disposent pas du badge à puce utilisé sur Montreuil. La direction peut-elle nous spécifier quand cette équipe sera dotée des mêmes outils de travail qu'à Valmy ?

[Réponse de la Direction :](#)

L'opération de remplacement des badges PF par des badges à puce est actuellement en cours.

**11- Intégration Cetelem**

Les salariés ex-Cetelem de Saint-Ouen se rendant à Montreuil n'ont pas accès au parking. Ils demandent qu'une liste des personnes concernées soit élaborée par la RH afin qu'on leur donne l'autorisation d'utiliser les parkings de Montreuil.

[Réponse de la Direction :](#)

L'accès aux parkings du centre opérationnel Valmy est disponible dès lors qu'un collaborateur possède un badge d'accès aux immeubles Valmy. Les demandes d'accès aux parkings doivent être adressées par mail à l'adresse suivante : Paris Imex Valmy Accés. Nous rappelons que cette procédure est décrite sur le portail Echo'net à la rubrique « accueil>Ma vie pratique>Services professionnels>Accès aux immeubles : badges et parkings »

**12- Intégration Cetelem**

Les salariés ex-Cetelem ont été conviés à Paris deux journées pour se familiariser avec les produits BNPP (Inca, Citadin, Focal, etc..). Le temps de trajet (aller-retour) pour se rendre sur les lieux de l'information et assister à la réunion a nécessité une demi-journée. Ils suggèrent à l'avenir de déplacer une seule personne de la RH à l'immeuble le Touzet pour les informer. La direction est-elle disposée à accéder à leur requête ?

[Réponse de la Direction :](#)

Les deux demi-journées organisées par PASS SAGES en décembre dernier s'inscrivent dans le processus d'intégration des collaborateurs en provenance de PF. Ces demi-journées sont proposées à l'ensemble des salariés rejoignant l'une des Fonctions du Groupe et se déroulent habituellement dans les locaux de PASS SAGES. Nous précisons qu'en complément de ces deux demi-journées, des entretiens individuels, des petits déjeuners et des réunions d'information ont été organisées en octobre, novembre et décembre 2011 dans les locaux de Saint-Ouen.

**13- Intégration Cetelem**

Les salariés ex-Cetelem font partie du personnel BNPP depuis le 1er octobre 2011. Comment seront-ils traités concernant les 0,6 % d'augmentation collective obtenus par la négociation salariale ? Ont-ils perçu la prime Sarkozy en décembre 2011 ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Selon les dispositions de l'accord salarial 2012, la mesure d'augmentation pérenne fixée à 0,60 % du salaire mensuel de base au 31 décembre 2011 et applicable à date d'effet du 1<sup>er</sup> avril 2012, sera attribuée aux salariés de BNPP rémunérés par la banque à la date de signature de l'accord, soit le 31 octobre 2011.

En ce qui concerne la prime de partages des profits, elle a été versée directement par PF aux collaborateurs ex-PF transférés au sein d'ITP qui remplissaient les conditions définies pour le versement de cette prime (montant de la prime : 690 €).

#### **14- Valmy 7 Parking**

L'accès du parking Valmy 7 est-il utilisable également par les usagers de Valmy 1, Valmy 2 et Valmy 3 ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Le système d'accès au parking de l'immeuble Valmy 7 est identique à celui des sites de Valmy 1, Valmy 2 et Valmy 3, c'est-à-dire par lecture optique de la plaque d'immatriculation. Tout collaborateur qui demande un accès sur l'un des parkings équipés de ce dispositif peut donc désormais garer son véhicule dans l'un de ces quatre parkings.

#### **15 - Prime Sarkozy**

Des retraités nous interrogent : ils n'ont pas reçu la prime et après avoir interrogé la RH, celle-ci leur a répondu que c'était normal car il fallait avoir été présent trois mois minimum en 2011 pour y prétendre. Nous vous remercions de vérifier que tous les retraités partis en 2010 et 2011 ont bien reçu leur prime.

Comment se fait-il qu'il puisse y avoir de telles interprétations de textes pourtant précis ?  
Quel est le nombre d'heures de formation donné à la RH sur le sujet ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Conformément aux dispositions de l'accord BNPP pour le paiement de la prime de partage des profits, la présence en 2011 n'avait aucune incidence sur le versement de la prime. Les bénéficiaires de la prime étaient les salariés sous contrat de travail avec BNPP et rémunérés par elle en France pendant tout ou partie de l'année 2010. En outre, ils devaient justifier, au cours de l'année 2010, d'une ancienneté minimale de trois mois, acquise au sein du groupe BNPP.

#### **16- Plan CIB**

Un salarié en congé sabbatique peut-il être éligible au plan CIB ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Le dossier relatif à la réorganisation du Pôle CIB fait actuellement l'objet d'une procédure d'information-consultation du CEPF.

#### **17- Plan CIB**

Un salarié en congé sabbatique qui voudrait se porter volontaire au plan CIB doit-il d'abord réintégrer le poste qu'il occupait avant son départ ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Cf. réponse à la question 16.

#### **18- MAD et Formation**

Un salarié MAD demande une formation.  
Qui prend en charge la formation ? Qui valide ?

[Réponse de la Direction :](#)

C'est la société d'accueil qui décide et gère les formations nécessaires aux collaborateurs dans l'exercice de leur activité. Les besoins de formation sont définis dans le cadre de l'entretien d'évaluation professionnelle.

**19- MAD et Mobilité**

Si un MAD demande une mobilité, qui prend en charge la formation nécessaire ?  
En cas de désaccord entre la filiale et le MAD, qui tranche ?

[Réponse de la Direction :](#)

Cette question doit être précisée afin d'y apporter une réponse plus précise. Nous confirmons que les formations métier relèvent de l'entité à laquelle le collaborateur est affecté.

**20- Formation dans le cadre d'une mobilité**

Au sein de la formation dans le cadre d'une mobilité, il existe un processus décliné de cette façon :

1- Préparation, 2- Agir, 3- S'engager.

Ces trois articulations sont-elles indissociables ?

[Réponse de la Direction :](#)

Les trois séminaires proposés dans le dispositif Promobilité sont distincts et peuvent être suivis indépendamment l'un de l'autre.

Le choix du séminaire s'opère en fonction de la situation individuelle de chaque collaborateur qui s'inscrit.

« Préparer sa mobilité » correspond au démarrage d'une réflexion sur la mobilité. Il permet de formaliser ses compétences et de formuler plus précisément les orientations possibles pour son projet professionnel.

« Agir pour sa mobilité » correspond à la mise en œuvre active de sa mobilité. Il permet de définir plus précisément son projet professionnel et de construire une stratégie de recherche de poste.

« S'engager dans sa mobilité » est la somme des deux premiers et prépare le collaborateur à son changement de poste.

**21 - 10 rue du Faubourg Montmartre**

Pouvez-vous nous communiquer la date de fin de bail du 10 rue du Faubourg Montmartre ?

[Réponse de la Direction :](#)

Les échéances du bail Paris 10 Fbg Montmartre sont 31/03/2015 et 31/03/2018.

**22 - ASR**

Les ASR doivent déménager au 19/21 Poissonnière. Nous demandons que nous soient communiqués la date du déménagement et l'étage qui sera attribué à ces salariés.

[Réponse de la Direction :](#)

Le projet de déménagement ne concerne pas la totalité des ASR mais l'agence de recouvrement Ile de France, actuellement située au 10 rue du Fbg Montmartre et qui sera installée au 19/21 Poissonnière, au rez-de-chaussée de cet immeuble (qui est en fait surélevé).

Une étude de plan a été réalisée par le CHSCT des Pôles et Fonctions le 14 décembre 2011.

Le processus de déploiement des travaux est en cours de finalisation avec Imex, les ASR feront donc connaître la date de déménagement dès que possible.

### **23 - Le Peletier**

Nous demandons que des badges visiteurs soient mis à disposition des élus pour l'immeuble Le Peletier.

#### Réponse de la Direction :

Depuis l'ouverture du site, le poste d'accueil du 27/29 Le Peletier dispose de deux badges d'accès à disposition des représentants du personnel de l'établissement. Imex n'a pas identifié de dysfonctionnement dans cette procédure.

### **24 - Mobilité**

Lorsqu'un salarié change fréquemment de poste et donc de centre de coût et de hiérarchie, selon quels critères son échelon et sa rémunération variables sont-ils révisés ?

#### Réponse de la Direction :

Lors du processus annuel de révision de situation, chaque gestionnaire RH étudie, en liaison avec les managers concernés, la situation des collaborateurs de son périmètre de gestion y compris ceux qui ont rejoint son équipe en cours d'année.

En cas de mobilité d'un collaborateur de son périmètre en cours d'année, le gestionnaire RH de l'entité d'origine transmet au gestionnaire RH de l'entité d'accueil les orientations ou décisions prises concernant le salarié et, le cas échéant, toute décision prise en matière d'évolution de sa rémunération, de sa classification ou du montant de son variable.

### **25 - Mise à disposition BP2I**

Un nouveau contrat liant IBM et BNPP au sein du joint-venture BP2I a été mis en place en décembre. Nous constatons une diminution régulière des mises à disposition BNPP. Lors d'un départ le remplacement se fait systématiquement par un IBM ou un BP2I.

Ce contrat donne-t-il de nouvelles orientations visant à réduire toujours plus le personnel BNPP mis à disposition ?

Quelles sont à ce jour les parts respectives d'IBM et de BNPP dans le capital de BP2I ?

#### Réponse de la Direction :

La question ne relève pas de l'instance.

### **26 - Restaurants GAM Valmy**

Les prestataires ayant accès aux restaurant GAM de Valmy sont confronté à des tarifs qu'ils jugent excessifs. Le sandwich à la cafétéria est facturé 8 € et un repas leur revient à un peu plus de 16 €.

Les assistants extérieurs demandent que comme pour les salariés BNPP, le prix correspondant aux externes soit indiqué au moment du choix des denrées.

#### Réponse de la Direction :

Jusqu'à la fin du 1er trimestre 2012,, un processus transitoire a été mis en place pour les assistants extérieurs qui sont dans nos locaux et qui souhaitent déjeuner dans les restaurants du CEPF.

Les assistants extérieurs ont accès aux sandwicheries ou aux restaurants d'entreprise du CEPF.

Ils prennent en charge, au delà du prix du repas affiché, la part employeur (soit 2,34 fois le prix du plateau). Par exemple, 7,45 € pour la formule Premium disponible dans les sandwicheries.

Au-delà du 1er trimestre, leur employeur pourra adhérer à l' "Association CEPF Restauration" et financer ainsi la part employeur du repas, sinon les assistants extérieurs ne pourront accéder qu'aux sandwicheries (à l'exception des menus subventionnés).

### **27- Accès restaurant Valmy 5**

Les salariés de Valmy 5 sont les plus éloignés des restaurants situés sur le campus. Il leur faut dix minutes pour se rendre à Valmy 2 soit 20 minutes de trajet aller-retour.

Il existe un restaurant qui n'est pas GAM mais très proche à Valmy 7, réservé aux collaborateurs de Valmy 7.

Une partie du personnel de Valmy 5 exprime le souhait de pouvoir déjeuner également à Valmy 7.

La Direction est-elle favorable à cette possibilité ?

#### Réponse de la Direction :

La réponse ne relève pas de l'instance.

### **28 - Restaurant GAM Saint-Fiacre, Haussmann et Sofia**

Les salariés se plaignent des restaurants à bien des égards.

La qualité et la quantité sont inférieures par rapport au passé (viande dure, mandarines pourries...). La tarification nécessite des calculs et ralentit le service. L'uniformisation des tarifs attire un grand nombre de cadres supplémentaires d'où de longues queues aux caisses et la raréfaction des places en salle.

Que compte faire la Direction pour remédier à ces inconvénients ?

#### Réponse de la Direction :

La mise en place de la gestion des restaurants du CEPF par le GIE GAM Restaurant depuis le début du mois a généré un afflux important de convives.

La période de transition et de prise en main de l'activité a mis en évidence quelques points d'attention auxquels le GIE GAM restaurant s'est engagé à répondre dans les meilleurs délais (en particulier le temps d'attente aux caisses).

Par ailleurs, il est précisé qu'à ce stade, les fournisseurs n'ont pas été changés.

### **29- Restaurant GAM**

Des retraités BNPP qui disposaient d'une carte d'accès au restaurant d'entreprise nous ont contactés. Certains disposent encore d'un solde de 40 ou 50 € et nous demandent comment procéder pour se le faire restituer.

Pouvez-vous nous indiquer la démarche à entreprendre ?

#### Réponse de la Direction :

Les retraités peuvent se faire rembourser le solde de cantine en adressant un RIB et leur carte à l'adresse suivante :

CEPF BNP PARIBAS - 22, Avenue de l'Opéra - 75001 PARIS

ou par mail à [cepfmonrest@bnpparibas.com](mailto:cepfmonrest@bnpparibas.com).

### **30 - Prime Sarkozy**

Un salarié, préalablement sous contrat de consultance SS2I, a été embauché par BNPP en janvier 2011 avec validation de trois mois d'ancienneté d'octobre à décembre 2010.

Selon l'accord, il a donc droit à la prime Sarkozy. Or, sa RH lui demande de s'adresser à son ancienne maison.

Pouvez-vous nous confirmer qu'il a bien droit à cette prime ?

#### Réponse de la Direction :

L'article 2 de notre accord d'entreprise relatif à la prime de partage des profits au titre de l'exercice 2010 prévoit qu'il "s'applique aux salariés sous contrat de travail avec BNPP SA et rémunérés par elle en France pendant tout ou partie de l'année 2010. Dans le cas posé dans la question, au titre du dernier trimestre 2010, la personne était sous contrat de travail SS2I et non sous contrat de travail BNP Paribas SA.

Elle ne remplit donc pas la condition fixée par l'article 2 de l'accord.

### **31 - Entretien annuel d'évaluation**

Une salariée a dû passer son entretien annuel en anglais, le support étant également en anglais. Pouvez-vous nous confirmer que ces entretiens doivent être faits en français ?

#### Réponse de la Direction :

Un rappel sera fait sur ce sujet.

Il est précisé que l'entretien annuel d'évaluation étant un moment d'échange privilégié entre le collaborateur et son manager, il est essentiel que l'échange se déroule dans la langue qui convient le mieux aux deux interlocuteurs. La priorité est bien sûr donnée à l'utilisation du français mais l'anglais peut être utilisé dans certaines situations où les collaborateurs s'inscrivent dans un parcours international.

### **QUESTIONS CFTC**

#### **1/ - RESTAURANTS GAM - CEPF :**

L'article dans « Contact » de novembre/décembre 2011 nous informe que le rechargement de la nouvelle carte se fera comme auparavant aux bornes de paiement.

Cependant, nous constatons à ce jour qu'il est impossible de recharger sa carte avec des espèces et que les montants sont définis à 10, 30 ou 60 €.

Comment doivent procéder nos collègues qui ne détiennent pas de carte de paiement ?

#### Réponse de la Direction :

Le sujet de la restauration relève du CEPF. Je vous rappelle que dans le cadre de l'Association CEPF Restauration, une commission restaurant est mise en place telle que prévu à l'article 20 des statuts. Elle a vocation à traiter ce type de questions opérationnelles.

Il est cependant précisé que le rechargement en espèces est accepté ; il s'effectue uniquement en caisse avec des billets de 10 ou 20 €.

#### **2/ - RESTAURANTS GAM - CEPF :**

Les délais de passage aux caisses des Restaurants étant plus longs compte tenu de l'enregistrement des tarifications, les plats sont très souvent tièdes (voire froids) une fois arrivé à table. Aussi l'utilisation des Micro-ondes s'est amplifiée et l'attente pour faire réchauffer son plat est beaucoup plus longue.

Pourrait-on revoir le nombre de micro-ondes dans les restaurants afin de limiter le temps d'attente des convives ?

#### Réponse de la Direction :

Nous précisons que l'attente supplémentaire en caisse observée lors des premiers jours tend à se résorber. Ce type de difficulté devrait donc se réduire progressivement. Toutefois, le GAM restaurant reste attentif à ce sujet et nous informe qu'une étude des implantations sera réalisée afin d'identifier les éventuels besoins d'installation de machines supplémentaires.

### **QUESTIONS SNB**

#### **32.- Attestation de montant d'IFC**

A quel moment le salarié qui part à la retraite doit-il demander à la RH Pass son attestation reprenant le montant de son indemnité de fin de carrière afin de pouvoir effectuer une demande d'étalement auprès de l'administration fiscale ?

### [Réponse de la Direction :](#)

La demande d'attestation pour bénéficier du système de l'étalement à présenter à l'Administration Fiscale est à effectuer auprès de son gestionnaire administratif qui l'adressera au domicile du retraité ; elle reprend le montant net de l'indemnité de fin de carrière.

Il n'est pas envisagé de l'adresser systématiquement au retraité au moment de son départ à la retraite car celui-ci a le choix de l'option fiscale (système de l'étalement ou système du quotient) la mieux adaptée à sa situation personnelle.

Pour information, la note « Retraite - Informations pratiques » vient d'être actualisée et mise en ligne sur le portail Echo'net.

### **33 - Attestation de montant d'IFC**

Pourquoi cette attestation n'est-elle pas faite systématiquement par RH Pass à la date du départ en retraite du salarié ?

Le SNB demande que cette attestation soit systématiquement fournie au salarié à la date de son départ en retraite.

### [Réponse de la Direction :](#)

Cf. réponse à la question 33.

### **34- RBIS - déplacement à l'étranger**

Quelles sont les compensations (heures supplémentaires, récupération, prime...) pour un salarié à l'horaire collectif face à une mission de plusieurs jours à l'étranger, pour exemple : départ le vendredi soir, vol de plus de 12 heures, décalage horaire de 7 heures, mission sur place du lundi matin au jeudi soir, retour le vendredi ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Ces situations sont soumises à des modalités de contreparties étudiées au cas par cas entre le manager et la ligne RH en fonction du métier concerné, de la fréquence, de la durée des déplacements.

## **QUESTIONS CGT**

### **35 -Certificat Médical et mi-temps thérapeutique relatif à l'invalidité**

Nous demandons à la Direction que FARH n'ait plus à demander de certificat médical du médecin traitant tous les 3 ou 6 mois précisant le mi-temps thérapeutique car c'est le Médecin du Travail et lui seul qui détermine l'aptitude au poste au moment de la notification de l'invalidité par le Médecin Conseil de la Sécurité Sociale.

L'état d'invalidité est apprécié par le Médecin Conseil de la Sécurité Sociale en tenant compte de la « capacité de travail restante », de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle (art. L 341.3 du code de la Sécurité Sociale).

Seule la notification de la Sécurité Sociale est nécessaire auprès de l'employeur car elle permet d'exercer une activité rémunérée à temps partiel.

### [Réponse de la Direction :](#)

Les situations d'invalidité de niveau 1 ou 2 (donnant lieu au versement d'une pension) doivent être distinguées des situations de mi-temps thérapeutique (arrêt de travail à temps partiel) donnant droit à des indemnités journalières

Il convient de préciser que beaucoup de salariés en invalidité 2 ne travaillent pas, alors qu'en invalidité 1, les salariés concernés travaillent à temps partiel. La formule de temps partiel est proposée par le médecin généraliste et validée par le médecin du travail.

Dans tous les cas, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise pour le salarié. Dans le cas où celui-ci exprime le souhait de ne pas reprendre son activité professionnelle, il doit fournir un certificat médical d'absence ; ce certificat atteste qu'il n'est pas en situation de reprendre son travail pendant toute la période indiquée et qu'il n'y a donc pas lieu de prévoir une visite médicale de reprise de travail. L'entreprise disposant de ce justificatif, la situation du salarié est régulière et son contrat de travail reste suspendu.

Il apparaît que nombre de médecins généralistes ne comprennent pas cette démarche puisque la reconnaissance d'une invalidité les dispense vis-à-vis de la Sécurité Sociale de fournir de nouveaux arrêts. Il faut donc que les salariés concernés leur expliquent que seul le volet « employeur » est indispensable.

### **36 Pensions d'invalidité déduites à tort**

Plusieurs salariés ont écrit à RH GROUPE pour demander le remboursement des pensions d'invalidité (Sécurité Sociale ou Prévoyance CARDIF) déduites à tort sur leur salaire, ainsi que l'Ajustement au net correspondant.

- a) Quelle réponse leur a été donnée ?
- b) BNPP a été condamnée à rembourser lesdites pensions ainsi que l'Ajustement au net pour une situation individuelle, qui ne l'est donc plus.

Les élus ont pris acte qu'un nouveau process paie démarrait en Janvier 2012 mais demandent néanmoins que RH GROUPE procède à la régularisation des salaires de tous les collègues en invalidité rétroactivement sur 5 ans.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Le jugement du 19 octobre 2010 concernait une situation individuelle. Nous précisons que les collaborateurs qui ont écrit à RH Groupe sur ce sujet vont recevoir une réponse avant fin janvier 2012. Par ailleurs, la mise en conformité avec les dispositions de la CCB devrait intervenir d'ici la fin du premier trimestre 2012.

### **37 VALMY 7 – Panneaux syndicaux**

Suite à notre question N°25 de la délégation d'octobre 2011, la réponse ne nous convient pas du tout. Il y a toujours des panneaux syndicaux qui sont inaccessibles pour les personnes de petite taille. Nous vous demandons de trouver rapidement une solution.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Ce sujet est en cours d'étude.

### **38 Panneaux d'affichages**

Il a été demandé d'afficher les résultats du vote au conseil d'administration. Celui-ci a été effectué en installant les informations sur les murs par manque de tableaux d'affichage. En effet, au 12 rue Chauchat, comme dans beaucoup de nos bâtiments les tableaux sont centralisés à un seul endroit. Nous vous demandons de faire le nécessaire afin d'en augmenter le nombre.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Les résultats des élections des administrateurs salariés ont été diffusés sur le portail intranet de l'entreprise. Nous confirmons que les résultats du vote relatif au conseil d'administration ont bien été affichés au sein du site du 12 rue Chauchat (BDDF OAV). La question leur a été transmise.

### **39 Congés – Reprise du travail à temps plein**

Quand les salariés travaillent à temps partiel, ils génèrent des droits à congés avec des décimales.

Lors de leur reprise de poste à temps plein, ils conservent un reliquat avec décimale qui leur est impossible de poser. Par exemple, 0,49 droit que le système INCA refuse de prendre pour une demi-journée.

La RHG peut-elle revoir ce problème afin d'y remédier.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Les soldes décimaux des congés constatés en fin d'année sont reportés automatiquement sans démarche nécessaire du collaborateur concerné dans les droits de l'année suivante. Par ailleurs, la possibilité de consommer ces soldes décimaux par la prise d'un congé minime est une décision de la gestion locale.

#### **40 Déplacements professionnels**

Dans le cadre d'un déplacement professionnel avec un voyage de nuit ou d'une façon plus générale, un voyage de plusieurs jours en France ou à l'étranger (Belgique, Italie, ...), est-il prévu que les salariés soient dédommagés et comment ?

Pour un salarié aux horaires collectifs ?

Pour un salarié au forfait jour ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Pour la France, les modalités liées aux déplacements professionnels sont détaillées sous EchoNet > Mon espace RH > RH Pratique > Déplacements professionnels.

#### **41 Primes d'ancienneté**

Nous formons le vœu que les RHG mettent sur Echo'Net en 2012 les modalités pratiques des primes d'ancienneté, plus sérieusement, nous demandons quand ces instructions seront enfin à la disposition des salariés ?

#### [Réponse de la Direction :](#)

Comme nous l'avons évoqué lors de la délégation du personnel de novembre dernier, les accords d'entreprise relatifs aux primes de médailles (20 ans et 30 ans d'ancienneté professionnelle) et aux gratifications d'ancienneté de service (43 et 48 ans d'ancienneté chez BNP Paribas SA) sont accessibles sur Echo'net.

Les notes d'informations correspondantes ont été rédigées et sont actuellement en cours de relecture avant diffusion prochaine sur Echo'net.

#### **42 Crédit à la consommation**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier les crédits 2012 à la consommation accordés aux salariés ont vu leur taux explosé sous prétexte de réglementation URSSAF.

Nous demandons que la RHG reconsidère sa position unilatérale.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Cette question ne relève pas de l'instance.

#### **43 Congés annuels**

Nous demandons aux RHG de rappeler à toutes les hiérarchies des entités de notre périmètre de valider dans des délais acceptables les demandes de congés des salariés.

#### [Réponse de la Direction :](#)

Un rappel sera fait auprès des gestionnaires RH.

#### **44 Re-calcul RTT**

Quand il y a eu des absences au cours de l'année qui modifient l'attribution des droits RTT, les salariés se posent toujours la question pour savoir comment ce calcul est effectué. Chaque cas étant individuel et même à leur demande auprès de leur correspondant RH, ils ont du mal à avoir une réponse claire et correcte de ce mode de calcul.

Nous vous demandons que soit fourni à chaque salarié qui le demande son re-calcul personnel pour l'attribution de ces droits RTT de l'année passée.

##### Réponse de la Direction :

Nous vous rappelons à nouveau que les informations concernant le calcul des droits RTT figure dans Echo'Net : Accueil > Mon espace RH > RH Pratique > RTT, site que tout salarié peut consulter pour comprendre les règles de détermination de ses droits.

Le salarié peut ensuite se rapprocher de son GA RH (notamment via gaeli) pour des précisions complémentaires.

Une étude est en cours afin d'examiner les possibilités d'améliorer cette information.

#### **45 My development**

Les formations prévues dans l'ancien outil Intranet dédié aux formations (FOCAL) n'ont pas été reprises dans le nouvel outil My development.

Quand seront-elles reprises ?

##### Réponse de la Direction :

La reprise de l'historique des formations existantes dans SAFRAN est en cours et sa mise à disposition est prévue avant la fin du mois.

#### **46 Restaurant GAM**

Lorsque les restaurants étaient gérés par le CEPF, l'origine de la viande était indiquée. Depuis la reprise du service par le GAM, cette information a disparu. D'autre part, les salariés déjeunant au restaurant émettent le souhait de voir figurer toutes informations relatives aux aliments servis

- Provenance de la viande,
- Présence d'OGM.

Le GAM étant certifié ISO 9001, nous souhaitons voir apparaître toutes ces informations.

##### Réponse de la Direction :

Les informations concernant l'origine des viandes est une information obligatoire dans chaque restaurant. L'emplacement de son affichage a pu être modifié. Le GIE GAM Restaurant nous informe qu'il veillera à rendre ces informations plus visibles si tel n'est pas le cas.

Quant aux OGM, le GIE GAM Restaurant privilégie les denrées issues de l'agriculture raisonnée.

#### **47 GIE GAM – tarifs**

Sur le site, le tableau des tarifs est incomplet concernant surtout les périphériques. Pour quelles raisons chaque périphérique n'est-il pas répertorié avec son tarif ?

##### Réponse de la Direction :

Les prix des "plats du jour" sont affichés et actualisés quotidiennement, au-delà des plats servis habituellement.

#### **48 - Retraités Prime de partage des profits**

Les collègues partis en retraite courant 2011 ont-ils déjà tous perçus leur quote-part respective de la prime de partage des profits ?

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0142718062 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB 0142985730

[Réponse de la Direction :](#)

Cf. réponse à la question 15.

**49 - Retraités et Restauration GAM**

Les retraités auront-ils prochainement la possibilité d'accéder aux restaurants du GAM selon une tarification adaptée ?

Les retraités aux petites pensions pourront-ils espérer bénéficier d'un repas au prix moyen de 2,80 € pour quatre périphériques ?

[Réponse de la Direction :](#)

La question a été traitée en CEPF, nous n'avons pas d'élément complémentaire à apporter.

**50 - Service Central du Courrier/ Départs anticipés réveillons de fin d'année**

Traditionnellement durant la semaine 52, les volumes de production sont d'un niveau relativement faible. Dans ces conditions, pour quelles raisons, les salariés du courrier se sont-ils vus refuser le moindre départ anticipé au titre des deux réveillons de fin d'année alors que cette autorisation a été accordée sans difficultés dans d'autres entités des pôles et fonctions

[Réponse de la Direction :](#)

Les départs anticipés relèvent d'une souplesse locale.

**51 - Surveillance tatillonne de collègues au SCC Voltaire**

Au Service Central du Courrier, des salariés se plaignent de faire l'objet d'une surveillance individualisée de la part de leurs hiérarchiques directs.

En ce début d'année, des consignes spécifiques de « recadrage » ont-elles été données à la hiérarchie pour qu'elle focalise sur les faits et gestes et autres allées et venues de certains salariés ?

[Réponse de la Direction :](#)

Aucune consigne particulière n'a été donnée aux hiérarchiques, leur présence auprès des collaborateurs fait partie intégrante de leur fonction et du processus d'accompagnement de la production.

**52 - Règles de conduite du Groupe dans les relations avec les fournisseurs.**

Fin novembre, début décembre 2011, les salariés d'IMEX ont reçu individuellement un beau dossier sur papier labellisé d'environ six pages dont l'objet était :

« Rappel des règles de conduite à respecter dans vos relations avec les fournisseurs. »

Pour quelles raisons le rappel de cette procédure a-t-il été fait au Personnel qui, de par ses fonctions, n'a pas de relations avec les fournisseurs ?

A l'occasion des fêtes de fin d'année et comme les années précédentes, des caisses de vin ont transité par le Service Central du Courrier. Peut-être s'agissait-il de cadeaux en provenance de la clientèle.

Existe-t-il des règles de conduite analogues à respecter dans les relations avec la clientèle ? Quelles sont-elles ?

[Réponse de la Direction :](#)

Ce rappel a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs d'IMEX pour leur bonne information relative aux règles définies par le Groupe BNP Paribas en matière d'éthique. Tout un chacun peut un jour ou l'autre être en relation, de près ou de loin, avec des fournisseurs.

Par ailleurs, il existe des règles analogues à respecter dans le cadre des relations avec la clientèle.

### **53 - Développement durable impression des documents recto/verso**

Notre entreprise se veut être en pointe dans le domaine du développement durable. Dans ces conditions, pourquoi les Directions tardent-elles à équiper les entités des pôles et fonctions d'imprimantes performantes capables de réaliser des impressions recto/verso ?

Les salariés sont largement invités à utiliser du papier recyclé lors de leur impression papier. Papier recyclé et impressions recto/verso de qualité sont-ils techniquement compatibles ?

#### Réponse de la Direction :

Certaines Fonctions ou Entités ont d'ores et déjà décidé de programmer les imprimantes par défaut pour que les impressions soient réalisées "2 pages par feuilles" et/ou "recto/verso" (une édition différente nécessitant une action volontaire du collaborateur).

Cependant, et compte tenu de la diversité d'imprimantes utilisées, la mise en place de telles mesures nécessite un recensement exhaustif et l'analyse des capacités des machines. Si certaines imprimantes ne permettent pas d'appliquer la mesure, elles pourront être progressivement remplacées, dans le cadre de la bonne gestion des budgets informatiques.

En ce qui concerne l'usage de papier recyclé qui est également préconisé, il conviendra aussi de vérifier que les imprimantes permettent leur bonne utilisation.

Certaines équipes y ont déjà recours, par exemple au sein de RHG.

### **54- Opérations de migration fonds de commerce Banque de Bretagne**

Dans le dossier d'information CEPF des 10-11 janvier 2012 relatif aux modalités de migration du fonds de commerce de la Banque de Bretagne au sein de BNP Paribas SA, il est mentionné qu'en cas de surcharge de travail liée aux migrations, des renforts ponctuels seront sollicités sur une plateforme de Saisie à Montreuil sous Bois.

Où se situe cette plateforme ? Quel est le nombre d'intérimaires prévu pour ces opérations de migration ?

#### Réponse de la Direction :

L'adresse de la plateforme de saisie est la suivante

Immeuble Valmy 6 96/102 rue de Paris ; 93100 Montreuil

Il y est actuellement prévu le recrutement d'une soixantaine d'intérimaires.

### **55 - Prime de partage des profits**

Pour quelle raison, tous les salariés de notre entreprise, travaillant à 100 %, et présents en 2010 n'ont-ils pas tous reçus la même somme ?

#### Réponse de la Direction :

Nous rappelons les dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la prime de partage des profits (exercice 2010), consultables sur le portail intranet.

« Le montant individuel de la prime de partage des profits est fixé à 690 euros bruts pour un bénéficiaire à temps plein et présent toute l'année 2010. La durée de présence correspond à toutes les périodes de travail effectif ou rémunérées comme tel.

Les périodes d'absences consécutives à un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont prises en compte comme temps de présence effective ; elles ne donnent lieu à aucune réduction de la prime.

Toutes les autres absences donneront lieu à une proratisation du montant individuel de la prime de partage des profits. Pour un bénéficiaire n'ayant pas accompli toute l'année 2010 au sein de BNP Paribas SA, le montant individuel de la prime est ajusté au prorata de son temps de présence dans l'entreprise. De même, pour un bénéficiaire travaillant à temps partiel, ce montant est calculé au prorata de son pourcentage de temps de travail."

## **56 - CRC et Optima**

Il est demandé aux ATS du réseau de prendre le plus d'appels téléphoniques possibles et de redonner de nouveau leur numéro de téléphone à la clientèle. Nous demandons quelles incidences ces décisions auront sur les activités du CRC ? Menacent-elles à terme l'existence des CRC ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Cette question ne relève pas de l'instance.

## **57 - Cadres au forfait**

Nous reprenons ci-après le texte remis aux salariés, cadres au forfait, ayant signé un avenant à leur contrat de travail, qui mentionne que les horaires de travail de ces salariés peuvent être prédéterminés. *Extrait Repris ci dessous :*

La conclusion du présent avenant au contrat de travail de X est la conséquence nécessaire de l'entrée en application de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail signé le 20 juillet 2000 et des ses avenants.

Ainsi, les articles II-3/2 et II-4/2 dudit accord définissent deux catégories de cadres pour lesquelles il est prévu la conclusion de forfaits en jours, catégories à l'une desquelles appartient, compte tenu des caractéristiques de son emploi, X

X reconnaît en effet que ses horaires de travail ne peuvent être prédéterminés, en raison du poste qu'il occupe, du fait de la nature de ses fonctions, du niveau de responsabilités qui est le sien, et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps.

Par conséquent, la gestion du temps de travail de X sera effectuée en nombre de jours, ce nombre étant fixé par l'accord sus visé à 211,00 jours par année complète d'activité et en tenant compte du nombre maximum de jours de congé défini à l'article L.223-2 du Code du travail".

Or, lors d'évaluations professionnelles, il a été fixé comme objectif aux salariés l'obligation d'arriver et de partir à des horaires bien déterminés, ce qui est incompatible avec le statut de cadre au forfait.

Nous demandons le respect des articles, stipulés dans l'avenant et qu'un rappel soit fait aux hiérarchies.

### [Réponse de la Direction :](#)

Un rappel sera fait auprès de la ligne RH en vue de relayer les messages auprès des managers.

## **58 - Grande Arche de la Défense**

Nous demandons combien de salariés appartenant au périmètre des pôles et fonctions travaillent à la Grande Arche de la Défense ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Cette question ne relève pas de l'instance. Pour rappel, au 30 juin 2011, date du dernier point réalisé par IMEX), relatif aux implantations du CEPF, 384 collaborateurs étaient identifiés.

## **59 - Tarif préférentiel**

La tarification appliquée aux salariés est de 30 % inférieure à celle appliquée à la clientèle.

Les élus CGT du personnel demandent à la Direction pourquoi la réduction appliquée pour Mobiléo 2 aux salariés de BNPPARIBAS est de 20 % ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Cette question ne relève pas de l'instance.

## **60 - ASR PARR 14 Poissonnière**

Il avait été annoncé aux salariés leur départ pour le 19/21 Poissonnière pour février 2012. Où en est-on ?

[Réponse de la Direction :](#)

Il s'agit du déplacement de l'équipe du PAG qui est aujourd'hui sous la responsabilité du PARR. Le process avec Imex est enclenché. La direction des ASR communiquera la date du déménagement lorsqu'elle sera connue (l'objectif étant la fin du 1er trimestre 2012 sous réserve de confirmation par les ASR, en liaison avec IMEX). Il est précisé, par ailleurs, que les activités du PAG ne feront pas l'objet de modifications à cette occasion.

**61 - ASR Lille**

Où en sommes concernant le changement de mobilier des ASR Lille ?

[Réponse de la Direction :](#)

Le mobilier de l'Agence de recouvrement de Lille a été changé (bureaux et fauteuils). Une livraison de blocs tiroirs est attendue.

**62 - ASR faubourg Montmartre**

Où en est-on du projet de déménagement de cette entité ?

[Réponse de la Direction :](#)

Cf. réponse à la question 22.

**63 - Congé de maternité**

Comment est-ce possible que des salariés en congé maternité perçoivent des paies négatives ?

[Réponse de la Direction :](#)

Les retenues d'indemnités journalières interviennent à partir du mois suivant l'arrêt pour maternité, il y a donc un décalage jusqu'à la fin de la période de congé maternité.

Certaines situations peuvent impliquer une paie négative, comme notamment des retenues spécifiques en paie telles que le congé complémentaire à demi-salaire, l'avance sur salaire, les cotisations mutuelles ou le cas échéant, les versements volontaires vers l'épargne salariale.

**64 - Toilettes Italiens**

Les toilettes situées près de la salle de réunion S 1071 au 1<sup>er</sup> sous sol de la maison dorée n'ont plus de lumière. Serait-il possible de faire le nécessaire pour y remédier ?

[Réponse de la Direction :](#)

Il est rappelé que les demandes d'intervention doivent s'effectuer via e-matesa. Une demande a été réalisée à cet effet (#10306167).

## QUESTIONS CFDT

**65 - Horaires variables et temps partiel :**

Un salarié travaillant à temps plein a la possibilité de prendre 1 journée ou 2 demi-journées toutes les 12 semaines s'il a un report créditeur de 4 heures minimum.

Qu'en est-il pour un salarié qui travaille à mi-temps ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Cette règle, issue de l'accord cadre relatif aux horaires variables, s'applique quel que soit le temps de travail du salarié.

### **66 - Congés annuels et temps partiel :**

Un salarié à temps plein doit prendre 5 jours consécutifs hors période pour pouvoir avoir un jour de fractionnement.

Un salarié à mi-temps doit-il prendre 10 droits d'affilée pour obtenir le jour de fractionnement ?

Si tel est le cas, au final seul un droit est crédité sur le solde ; sauf qu'1 droit = 1/2 journée et non 1 journée. N'y a-t-il pas erreur ?

### [Réponse de la Direction :](#)

Le droit à congé pour fractionnement soumis à condition est acquis pour toute période de 5 jours consécutifs pris hors période, et ce, quel que soit le temps de travail du salarié.

A titre d'exemple, pour une semaine de 5 jours hors période :

- le salarié à temps plein pose une semaine de congés qui consomme 5 droits à congé annuel (poids de journée = 1)

- le salarié à mi-temps travaillant 2,5 jours par semaine, pose 2,5 jours de congés (ou une semaine, c'est équivalent car les jours libérés ont un poids égal à 0) qui consomme 5 droits à congé annuel (poids de journée = 2 droits/jour soit donc 2,5 jours X 2 droits/jour = 5 droits)

Chacun acquiert 1 droit supplémentaire sur son solde de droits à congé annuel. Ce droit étant un droit à congé annuel comme les autres (seul son mode d'acquisition diffère). L'équité existe bien entre ces deux salariés.

Pour rappel, il s'agit bien de la prise de 5 droits à congé annuel, hors RTT.

### **67 - Restauration :**

Jusqu'au 31 décembre dernier un salarié qui se présentait aux caisses des restaurants gérés par le CEPF sans sa carte de restaurant était accepté en indiquant son n° d'identifiant et son nom ou en présentant son badge d'accès BNPP.

Sauf erreur, depuis que les restaurants sont gérés par le GAM, tout salarié se présentant sans sa carte GAM se voit refuser l'entrée et donc ne peut déjeuner.

Le Personnel et les élus trouvent cette situation inacceptable et demandent qu'une procédure de substitution soit mise en place au sein de la nouvelle gestion.

### [Réponse de la Direction :](#)

Le GIE GAM Restaurant confirme que le paiement en espèces ne peut se faire aux caisses. Cependant, un collaborateur peut faire enregistrer son déjeuner sur la carte d'un collègue à titre exceptionnel.

### **68 - Achat de temps à la carte :**

Lorsque les salariés ont informé leur hiérarchie de leur souhait de prendre du temps à la carte et que cette dernière a accepté, est-il normal que cette même hiérarchie fasse des reproches aux salariés concernés ?

Des réflexions du style "on ne peut pas s'appuyer sur quelqu'un qui n'est pratiquement jamais là" ou "c'est de votre faute si le service ne peut pas tourner" ne sont pas dignes de personnes responsables. Nous demandons que ces pratiques cessent enfin.

### [Réponse de la Direction :](#)

Nous rappelons que pour la bonne mise en oeuvre du dispositif du "temps à la carte", la procédure rappelée ci-après est prévue : avant de formuler une demande d'achat de temps à la carte, il est nécessaire que le salarié informe son manager de son souhait de manière à s'assurer de la compatibilité de l'utilisation des jours achetés avec les contraintes d'organisation de l'entité (notamment le plan de congés). Dès lors que l'achat de jours de temps à la carte est validé par le manager, la gestion de la prise de jours suit les règles habituelles des congés.

Les droits achetés sont pris selon les règles applicables aux congés annuels sans fraction minimale lorsque le nombre de droits pour une année reste inférieur à 10 droits, par fraction minimale de 5 jours ouvrés au delà de 10 droits (le manager peut toutefois, dans ce cas, marquer son accord pour des fractions plus courtes).

#### **69 - Restauration :**

Un salarié perd ou se fait voler sa carte GAM. Quelles démarches doit-il entreprendre et auprès de qui ?  
Sous quel délai recevra-t-il sa nouvelle carte ?

#### **Réponse de la Direction :**

Le salarié peut se présenter au sein du restaurant où il a l'habitude de déjeuner avant 11h00 ou envoyer un mail à l'adresse du restaurant (en précisant son identifiant annuaire). Son solde sera transféré sur un nouveau badge qui lui sera délivré le jour même ou au plus tard sous 24 h.  
L'information est sur le site Internet du CEPF dans la rubrique Restaurants.

#### **70 - Stagiaires :**

Nombre de stagiaires sont en réalité "utilisés" en renfort pour pallier les manques d'effectifs structurels. Non seulement cette pratique est illégale, mais de plus, elle est préjudiciable pour l'entreprise et le stagiaire.  
Nous demandons à la Direction qu'un rappel soit fait aux entités.

#### **Réponse de la Direction :**

Un rappel sera fait auprès des entités au-delà des consignes d'ores et déjà adressées à la ligne RH.  
Nous confirmons, en effet, que tes stages conventionnés auxquels BNPP a recours sont couverts par un accord tripartite liant l'entreprise d'accueil, l'organisme d'enseignement, et le stagiaire lui-même. L'objectif principal est de concourir à la formation du stagiaire au travers de la mise en oeuvre opérationnelle des enseignements de son cursus de formation.  
L'encadrement du stage s'effectue par un tuteur de stage au sein de l'entreprise qui accueille, encadre et guide le stagiaire permettant de concilier ainsi la finalité du cursus de formation avec celle du stage.

#### **71 - Echo'Net, > aménagement du temps > temps partiel § III Impact du travail à temps partiel :**

Il n'est pas indiqué au § III "Impact du travail à temps partiel" que ce dernier est un frein à la mobilité, ce qui est tout à fait normal.  
Dans la réalité, nombre de salariés, suite à une demande de mutation, s'entendent dire des propos du genre "renoncez d'abord à votre temps partiel".  
Ce n'est pas la première fois que ce sujet est abordé en délégation du personnel et malgré vos réponses, pas grand chose ne change sur le terrain.  
Quelles mesures envisagez-vous de prendre afin que le travail partiel ne soit plus un frein à la mobilité ?

#### **Réponse de la Direction :**

Tout collaborateur souhaitant travailler à temps partiel doit faire une demande écrite auprès de son manager en précisant la formule et l'organisation du temps de travail souhaitées ainsi que la date d'effet et ce, au moins 3 mois à l'avance.  
Si l'organisation du travail de l'entité et l'emploi le permettent, le manager fera part de son accord dans les 2 mois suivant celle demande. Dans le cas d'une mobilité, il appartient au manager de l'entité d'accueil en liaison avec le gestionnaire RH, de déterminer si le poste peut être tenu dans le cadre d'un temps partiel.