



## **I Revendications Générales**

L'UNSA considère que le plan tel que présenté est inacceptable.

L'UNSA a pris acte des avancées lors de la première réunion de négociation qu'elle juge encore trop basses et attend à ce que les conditions d'accompagnement du plan, aptes à générer le maximum de volontariat, soient encore améliorées de manière très significative et dans un délai rapide faute de quoi l'UNSA se réserve le droit de contester ce plan par tous les moyens à sa disposition.

L'UNSA considère toujours que les enveloppes financières débloquées pour les moyens d'accompagnement du livre I doivent s'étudier à hauteur des moyens du groupe et non sur les moyens d'IBM France uniquement, en conséquence l'UNSA revendique des mesures d'accompagnement conséquentes.

L'UNSA n'acceptera pas que l'on puisse arriver à des licenciements, et demande à négocier en priorité les mesures volontaires.

L'UNSA revendique que les couples IBM ne puissent pas être tous les deux P1.

L'UNSA revendique toujours de modifier la grille des catégories professionnelles telle que présentée dans le livre I

Cette grille est trop détaillée et se rapproche trop du matriculaire, ce qui est interdit dans un PSE

La définition des catégories professionnelles devrait être « au même niveau de formation, et à la même catégorie professionnelle, le même métier »

L'UNSA revendique que le plan soit ouvert pour une période de 3 mois.

L'UNSA revendique que le cahier des charges concernant le choix du Cabinet d'Outplacement soit présenté aux instances et revendique de participer au choix de ce cabinet et de connaître le budget alloué à ce cabinet par catégorie de personnel (cadre, non cadre).

L'UNSA revendique que l'EMC soit présent physiquement sur tous les sites impactés par le plan.

L'UNSA exige que toutes les salariés classés P1 soient avertis par une réunion face à face avec leur manager direct avant tout envoi de mail les avertissant de leur situation.

L'UNSA demande aux CHSCT de se préoccuper des charges et conditions de travail du personnel qui restera après le plan effectué en faisant réaliser des expertises sur ces sujets.

L'UNSA demande aux CHSCT de se préoccuper du sort des personnes en situations spéciales (longues maladies, ....) sur la communication du plan qui pourrait leur être faite.

L'effectif arrêté pour les livres I et II étant constaté au 1<sup>er</sup> avril, L'UNSA revendique que les 28 départs du mois d'avril soient décomptés des 689 ainsi que les départs éventuels des mois suivants.

L'UNSA trouve inacceptable que les commissions touchées par le personnel au variable ne soient pas prises en compte dans le salaire de référence.

L'UNSA revendique que les commissions du personnel payé au variable soient incluses dans le calcul du salaire de référence :

- soit moyenne des REVENUS ( y compris les commissions) sur 12 mois glissants
- soit moyenne des REVENUS (y compris commissions) sur l'année précédente ( soit pour 2013, les revenus de 2012)
- et a minima basé sur la RTR (non inférieur au minimum conventionnel)

L'UNSA réclame que la prime de 1 000 dollars (traduite en 7 actions) soit payée aux candidats volontaires pour le départ à la valeur actuelle de l'action.

L'UNSA réclame que les éventuels « retention package » soient payés intégralement aux candidats volontaires pour le départ.

Outre ces revendications générales sur les mesures d'accompagnement du plan, l'UNSA a les revendications ci-dessous sur des points précis.

## **II - Commission de validation de projet**

L'UNSA revendique une commission de validation de projets composée de :

Deux représentants de la direction

Deux représentants de chaque syndicat représentatif signataire de l'accord

Un représentant de l'EMC

En cas de désaccord entre les membres de la commissions, il appartiendra à la DRH de trancher.

## **III – Commission centrale de suivi**

L'UNSA propose que la constitution de la commission centrale de suivi soit la suivante :

2 membres de la Direction

Un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord de méthode (avec un suppléant en cas d'absence du titulaire)

Un membre du CCE avec voix consultative

Un représentant de l'EMC avec voix consultative.

La Direction transmettra à la DIRECCTE les procès-verbaux des réunions de la commission de suivi.

Rôle

La commission de suivi aura comme mission supplémentaire par rapport au projet direction Livre I de :

Arbitrer les éventuels litiges.

Définir les actions correctrices s'il y a lieu

Faire des propositions sur toute réclamation formulée par un salarié.

Les décisions seront prises à la majorité des membres.

L'UNSA revendique de laisser définir la composition des commissions de suivi locales par les CE concernés

## **IV - Mesures d'âges**

L'UNSA revendique un « garde fou » sur les mesures d'âge et d'inclure le texte suivant dans l'accord :

**EN CAS DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES, NE PERMETTANT PAS A IBM DE PROCÉDER A LA MISE A LA RETRAITE PRÉVUE , LE VERSEMENT DE L'ALLOCATION SERA ASSURÉ JUSQU'A LA DATE A LAQUELLE CETTE MISE A LA RETRAITE PAR IBM SERA POSSIBLE. SANS TOUTEFOIS QUE CETTE DATE PUISSE ÊTRE POSTÉRIEURE A LA DATE A LAQUELLE LE SALARIÉ POURRA PRÉTENDRE A LA LIQUIDATION DE SES DROITS A LA RETRAITE A TAUX PLEIN**

### **1 - Rachat de trimestres**

Rachat maintien jusqu'à 8 trimestres. La prime sera calculée pour que le salarié touche, en net, la valeur du rachat de ses trimestres.

## **2 - Départ à la retraite**

Les salariés rencontrés et concernés par les mesures de départ à la retraite font le calcul de la prime de départ versus la surcote perdue s'ils acceptent de partir dans le cadre du plan. Ils considèrent que les mesures actuelles sont trop justes pour prendre une décision positive de départ.

L'UNSA maintient donc sa demande de bonification de 12 mois quelque soit l'ancienneté.

Barème de l'indemnité de départ à la retraite.

Tenir compte des barèmes particuliers pour le personnel intégré (exemple convention collective du caoutchouc pour les ex Michelin)

## **3 - Dispenses d'activité**

L'UNSA a pris acte de l'amélioration de ce dispositif mais maintient sa demande : Minimum 3 mois, Maximum 48 mois.

L'UNSA revendique que l'indemnité représente 90% du salaire de référence et demande en conséquence que l'indemnité versée en début de dispositif soit de 0,3 mois de salaire multipliée par le nombre de mois à passer dans le dispositif sans plafond.

Possibilité de monter à 72 mois avec les 24 premiers mois à temps partiel.

L'UNSA maintient sa demande de plancher d'indemnité mensuel à 2 000 €

L'UNSA revendique que, comme pour le plan IBM Euroco, la surcotisation retraite salariale soit prise à 100% par l'employeur.

L'UNSA revendique que les salariés « carrière longue » qui ont l'âge légal de départ à la retraite à la sortie du dispositif puissent rester dans le plan jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite et non pas en sortir à 60 ans.

## **V - Mesures de départ volontaire**

Les salariés rencontrés et potentiellement intéressés par ce dispositif ne trouvent pas les conditions assez intéressantes.

L'UNSA maintient donc ses demandes :

- Indemnités : 1,2 mois par année d'ancienneté quelque soit l'ancienneté.
- Maximum 30 mois
- Indemnité forfaitaire fixe 10 000 €
- Possibilité de départ volontaire à temps partiel avec une indemnité proportionnelle au temps non travaillé :  
6 mois de salaire pour un mi-temps.

L'UNSA revendique que l'indemnité de départ volontaire soit présentée en indemnité supplémentaire par rapport à la convention collective.

L'UNSA note l'avancée sur les possibilités de congés de reclassement qu'elle juge insuffisante :

Elle maintient donc sa demande :

Possibilité de congés de reclassement : 12 mois pour les moins de 40 ans, 16 mois pour les plus de 40 ans et moins de 50 ans, 24 mois pour les plus de 50 ans, hors préavis. Payé à 100% du salaire les 12 premiers mois et à 85% ensuite.

Indemnité de concrétisation rapide si le congé de reclassement n'est pas effectué : 50% du montant du congé de reclassement

Cessation anticipée du congé de reclassement 50% du solde du congé de reclassement

Indemnité d'aide à la création d'entreprise 50 000 € en 2 versements de 25 000 €.

## **VI - Mutation géographique**

L'UNSA considère que la nécessité de mutation géographique pour regroupement des équipes en centre de compétences est, dans une société qui a pour objectif déclaré comme priorité par Ginni Rometty, de vendre à ses clients le travail à distance et des solutions de mobilité, n'est pas crédible.

L'UNSA revendique que l'objectif de création de centres de compétences sur certains sites soit traité par des postes proposés sur la base du volontariat qui peuvent être pris par toute personne volontaire classée P1 (ou P2 si remplacé par un P1) avec un accompagnement formation et les conditions de mutations géographiques attachées au plan.

L'UNSA revendique que par « mutation géographique » il soit entendu tout changement de lieu d'affectation au sein d'un établissement distant de plus de 50 kms du lieu de travail précédant ou nécessitant de la part du collaborateur au moins 1 heure 30 de trajet supplémentaire aller-retour par rapport à son trajet habituel.

L'UNSA revendique que :

- L'on ne puisse pas imposer aux personnes qui accepteront la mutation géographique une nouvelle mutation géographique dans les 5 années qui viennent.
- Les personnes qui accepteront la mutation géographique ne puissent pas être considérées comme population P1 dans un éventuel nouveau plan durant une période de 5 ans
- Les personnes qui acceptent la mobilité géographique et qui restent P1 malgré leur choix de mutation, ne puissent pas être licenciés (soit en passant population P2, soit par le truchement de points supplémentaires suffisants pour ne plus avoir de risque.

### **Problématique Familiale et sociale de la mutation contrainte**

Voir le tableau en annexe.

### **Voyage de reconnaissance**

Un voyage A/R pour le collaborateur et sa famille (conjoint c'est à dire personne mariée, pacsée ou en concubinage notoire – ainsi que les enfants à charges).

Eventuels frais d'hôtel (4 nuits) et de restauration (petit déjeuner, déjeuner et diner ( jours) selon les normes IBM pour le collaborateur et sa famille.

Le collaborateur pourra bénéficier de 4 jours de congés rémunérés dits « de reconnaissance »

Il pourra s'il le souhaite être accompagné dans sa découverte de la région par un collaborateur volontaire de la région d'accueil. La DRH se tiendra à sa disposition pour établir une liste de volontaires et décider des moyens éventuels à mettre en œuvre dans ce cadre.

### **Double résidence**

L'UNSA revendique que :

- Les frais de mutations soient pris en charge dans la limite de 3 mois maximum (versus un mois)
- La durée de double résidence (en cas de déménagement de la famille dans le nouveau lieu de mutation) soit portée à 3 mois maximum (versus 12 semaines).
- Les personnes qui accepteront la mutation géographique et qui compte tenue de raisons familiales (carrière du conjoint, études des enfants, ....) choisissent de ne pas déménager la famille puissent bénéficier du paiement du loyer d'un studio meublé équipé d'ADSL ainsi que d'un billet aller retour par les moyens collectifs les mieux adaptés par Week-end durant une période de 5 ans avec réexamen de la situation tous les ans.

### **Prise en charge au moment de la prise de fonction.**

Frais de garde d'enfant. Si nécessaire et afin d'aider les salariés ayant un ou des enfants fiscalement à charge de moins de 14 ans. IBM remboursera les frais de garde d'enfant à compter de la date de mutation et pour une durée de 6 mois.

### **Désengagement du bien immobilier d'origine**

Dans le cadre de la vente du bien immobilier d'origine. IBM prendra en charge les frais de désengagement immobilier (frais de remboursement anticipé, de levée d'hypothèque, ou paiement des intérêts de prêts relais de la résidence principale d'origine) dans la double limite de 10 000 € et d'un an suivant la date d'installation.

## **Salaire**

L'UNSA revendique que toute personne acceptant une mutation géographique dont la RTR est inférieure à la TGA soit immédiatement réalignée à la TGA et que cette personne ne puisse être sous la TGA pendant une période de 5 ans

La vie en province nécessitant une voiture, l'UNSA revendique qu'il soit proposé une voiture de fonction aux volontaires pour la mutation géographique pour une période minimale de 3 ans.

## **Indemnité forfaitaire d'installation.**

Indemnité de 2 500 € brut pour un célibataire sans enfant.

3 500 € pour un couple marié ou non ou un célibataire avec une personne à charge.

Et 500 € supplémentaires par personne à charge supplémentaire (au sens fiscal).

## **Recherche d'emploi pour le conjoint.**

Si la mobilité géographique implique la perte d'emploi pour le conjoint (CDI, CDD de plus de 6 mois, artisan, commerçant, profession libérale), le conjoint doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique.

Cette mission doit être confiée au cabinet spécialisé auquel il sera fait appel pour aider au reclassement des salariés. Les consultants de ce cabinet doivent pouvoir proposer au conjoint une méthodologie de recherche d'emploi, une validation de son projet professionnel et un suivi par un consultant pour aide et support à la recherche. Cet accompagnement sera d'une durée de 6 mois minimum.

## **VII - Mesures « contraintes »**

L'UNSA conteste les critères de priorités inscrites dans le livre I. Les critères professionnels sont trop favorisés (PBC, Business and Technical Leadership). Ces critères contiennent de la subjectivité qui n'est pas permise dans un PSE

Refusant tout licenciement, l'UNSA, à ce stade de la négociation, ne donnera pas d'autres revendications sur les mesures contraintes.

## **VIII Autres mesures**

Compte-tenu du calendrier de négociation serré, L'UNSA complétera son cahier revendicatif, sur les chapitres repositionnement interne, mobilité internationale, pour la prochaine réunion du 17 juin. Dans le cas où 3 réunions ne suffiraient pas à négocier l'ensemble du livre I, l'UNSA revendiquera qu'une 4ème réunion de négociation puisse être programmée.

## **Annexe**

Problématique familiale et sociale en cas de mutation forcée – impact et mesures nécessaires d'accompagnement cas par cas.