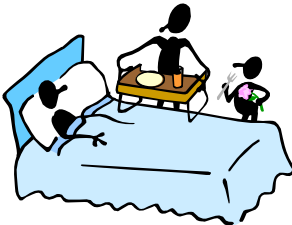


*Les seuls combats que l'on est sûr de perdre sont ceux que l'on n'ose pas engager « Vaclav Havel »*

## Attention Chez IBM, votre santé peut nuire gravement à vos congés payés



IBM ne respecte pas la loi et gruge les salariés malades de leurs jours de congés.

En effet d'après l'article 14 de de la convention collective de la métallurgie, **en cas d'arrêt de maladie, les droits à acquisition de congés courent pendant 1 an.**

IBM ne respecte pas la convention collective et a inventé le système «de consommation automatique» des jours de congés acquis, après 60 jours d'arrêt.

IBM considère, de plus, que le reliquat de congés que vous n'auriez pu prendre pour cause de maladie avant le 31 décembre de l'année considérée est perdu.

Mais une décision de la Cour de justice des communautés européennes du 20 janvier 2009 considère qu'**un salarié malade ne peut être privé de son droit à congés payés.**

Et la cour de cassation s'appuyant sur cette décision précise dans son arrêt du 3 Février 2010, que **les salariés en arrêt de maladie ne perdent pas le bénéfice de leurs congés payés acquis qui doivent être reportés après la reprise du travail.**

L'UNSA IBM a interpellé la compagnie à plusieurs reprises sur cette question lors des réunions du comité central d'entreprise, celle-ci joue la montre et le pourrissement en répondant invariablement « étude en cours » et sous entend que IBM ne ferait rien sur ce sujet.

**L'UNSA IBM a pu d'ores et déjà faire régulariser les cas individuels qui ont été portés à sa connaissance.**

**Si vous êtes dans ce cas, contactez vos délégués UNSA (cf page 2).**

## Le désastreux bilan d'activité de la commission égalité professionnelle

Le bilan d'activité de la commission égalité professionnelle (issu de l'accord d'entreprise « égalité professionnelle » signé par CGC, FO, CFTC, SNA et UNSA) est désastreux :

- Aucune publicité n'est faite sur cette commission et moins de 10 dossiers sont traités par an.
- Il n'y a pas de suivi des dossiers après que les recommandations aient été données en commission
- Pas de budget dédié
- L'audit par des binômes (Syndicat, Direction) n'est pas la solution adaptée à l'étude des cas.
- L'accord n'a pas permis d'établir de diagnostic sérieux sur la réalité des situations et ne prévoit aucune mesure concrète de réduction des inégalités salariales.



L UNSA IBM demande :

- La sensibilisation des managers afin qu'ils aient l'objectif de combler les différences de salaire au plus tôt
- Un plan spécifique de rattrapage des écarts de rémunération, s'ajoutant au plan salaire annuel, qui permette aux salariés femmes de retrouver un niveau de salaire et de carrière comparable à leurs collègues hommes (à cursus identiques).
- Que l'observatoire créé par l'accord sous traite à un audit externe mandaté la comparaison des courbes de salaires

**L'UNSA IBM n'avait pu négocier cet accord n'étant pas représentatif à l'époque.**

**L'UNSA IBM devenu représentatif, l'avait signé dans le seul but d'agir dans cette commission.**

**L'UNSA IBM ne souhaite plus la cautionner et va en conséquence dénoncer sa signature.**

## Quand la PFA vous fait potentiellement perdre de l'argent (très exactement -7,7% sur certaines prestations).



L'UNSA IBM réclame à chaque négociation sur les salaires que le personnel touchant la PFA puisse, sur la base du volontariat, revenir à un salaire sur 12 mois.

La Compagnie semble prête à faciliter, pour les salariés qui le souhaitent et qui sont payés sur 13 mois, le passage à 12 mois, mais souhaite faire une étude financière au préalable.

### Quel avantage à passer sur 12 mois et pourquoi l'UNSA IBM fait cette demande ?

Ce que l'on appelle couramment 13ème mois chez IBM n'est plus un 13ème mois mais est devenu une prime (Prime de fin d'année ou PFA) dans le début des années 80.

Les salariés qui sont sous le régime de la PFA (salaire annuel = 12 RTR + PFA) ont leur salaire mensuel (RTR) 7,7% inférieur au salaire mensuel qu'ils auraient s'ils étaient payés sur 12 mois.



Or la RTR sert à la détermination du taux horaire qui intervient dans différents calculs tels, les Indemnités Journalières en cas de maladie, le rachat de jours de congés, .../... ainsi qu'au calcul de la partie fixe du salaire pour le personnel sous plan de commission.

Ce taux horaire étant moins élevé pour les personnes sur 13 mois que pour celles sur 12 mois (-7,7%). Celles-ci touchent donc moins d'Indemnités Journalières, leurs jours de congés sont rachetés moins chers !

Ceci intervient aussi dans le calcul des commissions quand elles sont un pourcentage de la RTR.

Il n'est ainsi pas avantageux d'être sur 13 mois, et l'UNSA IBM milite depuis plusieurs années pour que **le choix puisse être individuellement proposé** aux personnes concernées (41% des IBM'ers) de revenir sur 12 mois, la décision finale restant au salarié (qui a signé un avenant à son contrat de travail pour la PFA).

### Si la compagnie fait une étude financière avant de dire oui, c'est que "cela coûte" C.Q.F.D.

### Accord Stress : deux premières initiatives pour avancer.

Lors des commissions de prévention nationale du stress (où l'UNSA IBM siège en tant que signataire de l'accord) l'UNSA IBM a demandé, avec l'appui des médecins du travail, qu'un dispositif d'alerte et de gestion des retours après arrêt maladie soit mis en place.

Ce n'est pas encore "l'universelle panacée", mais ceci représente une avancée dans la prévention du stress avec :

- la gestion des alertes qui doit aider le plus en amont possible les salariés qui entrent en difficulté, pour rectifier le tir avant que la santé ne soit atteinte,
- la gestion des retours qui doit permettre à la personne victime d'un burn out ou d'un arrêt maladie du au stress de ne pas revenir dans le même environnement qui l'a rendu malade.

Pour éradiquer le stress, il reste encore beaucoup à faire et il reste des murailles à franchir (notamment quand on parle organisation ...).

L'UNSA IBM a choisi d'agir au sein de l'accord stress plutôt que de laisser la direction seule « traiter » le sujet.

L'UNSA IBM n'est ni naïve ni dupe et évite toute cogestion "complaisante" en terme de prévention du stress.

L'UNSA IBM sera extrêmement vigilante à la bonne mise en oeuvre de ce dispositif.

### Vous êtes de plus en plus nombreux à adhérer aux idées de l'UNSA IBM

Grâce à ses bons résultats électoraux sur l'établissement Centre Est (Lyon) où l'UNSA IBM devient la 1ère organisation syndicale avec 36,8% des voix et prend le secrétariat du CE, et à Charbonnière où l'UNSA IBM avec 20,7% des voix (+5,3%) consolide localement sa 2ème place :

### L'UNSA IBM devient la 2ème Organisation Syndicale chez IBM France !

Pierry POQUET  
Marie-Armeil LOMBART  
Corinne FISCHER  
Gérard VERGNIAUD  
Gilles RIGITANO  
Christiane RODAIRE  
Laurent BOULANGER  
Philippe LEBRETTON  
Henri MENORET  
Jean COGNARD  
Philippe FRERE

### Vos contacts UNSA



Ne pas jeter sur la voie publique

<http://www.unsaibm.com>

Christophe CHABENAT  
Catherine FRELAT  
Caroline POURRIER  
Valérie TALON  
Isabelle DAVEAU  
Jean-Claude LETELLIER  
Soad GAYED  
David ANGLIONIN  
Jean-Michel ROGEAUX  
Patrick C LEBLANC  
Patrice CORBARD