

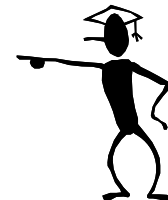
Les seuls combats que l'on est sûr de perdre sont ceux que l'on n'ose pas engager « Vaclav Havel »

CHRONIQUE JUDICIAIRE : TGA / PVA ET PLANS DE COMMISSIONS

Le 30 avril 2009 L'UNSA IBM a assigné la Compagnie en justice, au nom du personnel, sur la TGA/PVA et les plan de commissions. Suite au jugement d'avril 2010, l'UNSA IBM a fait appel de la procédure.

Les plaidoiries se sont déroulées le 17 novembre 2011 à la cour d'appel de Versailles.

Le jugement de la cour d'appel est mis en délibéré le 5 janvier 2012.



Extrait des plaidoiries

Avocate UNSA

Notre avocate a commencé sa plaidoirie en faisant une présentation très claire de la situation IBM afin de rendre compréhensible les termes utilisés : PVA (1), GDP (2), TGA (3), salaires fixes, variables, OTE, commissions capées etc.

En synthèse :

Depuis 2006 l'UNSA partie plaignante, constate que la partie variable des salaires, dans laquelle ont été introduits des objectifs qualitatifs, se réduit chaque année causant des problèmes financiers aux salariés concernés.

PVA : Elle défend, s'appuyant sur les propres publications faites par IBM dans son intranet, que la PVA ne doit pas être prise en compte dans le calcul de la TGA car elle est devenue aléatoire, bienveillante et temporaire.

Elle argumente sur le fait que, basée sur la performance individuelle, sur l'appréciation du manager et sur des données économiques Compagnie inconnues des salariés, il n'y a aucune assiette mathématique pour la calculer.

Plans de commission : Les plans sont sur dimensionnés, en évolution exponentielle et peuvent être changés unilatéralement en cours de semestre.

Les QL sont non discutables, il n'y a pas de vérification possible de la réalisation des objectifs par des instruments.

Elle met l'accent sur le fait que dans les plans de commissions les objectifs quantitatifs sont non vérifiables et les qualitatifs sont extravagants (exemple la « flexibilité ») en s'appuyant pour ceci sur les réponses Compagnie aux nombreuses réclamations des Délégués du Personnel UNSA (DP).

Elle termine sa démonstration en concluant

Les salariés ne peuvent déterminer la part variable de leur salaire qui peut en représenter jusqu'à 45% .

La PVA/GDP et les commissions doivent être retirés du calcul du mini garanti et rappelle la décision de la cour d'appel de Toulouse concernant Airbus qui va dans ce sens.

Avocat CGC (intervenant volontairement sur la procédure UNSA)

Soutient les demandes UNSA sur la PVA/GDP et les commissions.

Demande à la juge de se prononcer sur le fait que ces primes sont discrétionnaires.



Avocate CFDT (intervenant volontairement sur la procédure UNSA)

Théatralise le sujet PVA en prenant comme exemple les juges performants qui seraient sous la TGA et verraient leur primes disparaître alors que les assesses moins performants qui seraient au-dessus de la TGA, la toucheraient.

Avocat IBM

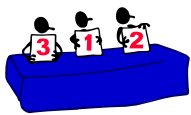
Prétend que si la PVA était un élément aléatoire alors IBM aurait pu, depuis 16 ans, faire en sorte de ne pas la payer. Rappelle que la PVA a été créée unilatéralement par IBM, quand elle avait décidé de baisser les salaires de -7,7% suite à des difficultés.

Essaie de dévier le débat sur le PBC, qui n'est pas le sujet du jour, mais affirme que 90% des collaborateurs se fixent eux-mêmes leurs objectifs, et qu'il n'existe pas de quotas mais des « fourchettes » pour encadrer certains managers qui seraient tentés de noter soit tout le monde « bon » soit tout le monde « mauvais ». Rappelle la cassation HP sur les fourchettes de quotas de PBC qui les juge licites.

Indique que l'époque n'est plus aux cadeaux que les entreprises ne peuvent plus se permettre de faire et termine sur une menace **« Entre Garantie Annuelle ou versement de primes, madame la juge, il faut choisir ! »**

Verdict le 5 janvier.

(1) PVA : prime variable annuelle - (2) GDP : Growth Driven Profit - (3) TGA : Taux Garanti Annuel



PBC

Attention en temps de crise, il n'y a pas que la bourse qui risque de baisser

Si l'on peut admettre qu'il est nécessaire d'avoir un système d'évaluation qui récompense chacun à sa juste contribution, le PBC tel qu'exigé par la Compagnie n'est justifié ni légalement ni conventionnellement. La direction continue de lier le PBC aux salaires et primes et poursuit ainsi ses plans de réduction de la masse salariale (pratique en temps de crise) et des effectifs sous prétexte «d'insuffisance professionnelle».

Lors de l'entretien d'évaluation, vous devez seulement prendre connaissance de la note qui vous sera attribuée, et la contester si nécessaire. Si vous n'êtes pas satisfait de la notation attribuée, il n'est pas trop tard pour vous protéger :

Ne stressiez pas, ne culpabilisez pas : le manager applique les quotas qui lui ont été fixés en y intégrant sa cote d'amour.

Consignez tout par écrit : faites des comptes-rendus (une simple note suffit) pour toute remarque ou observation du management en mettant en copie un Délégué du Personnel.

Ne restez pas isolé : faites connaître votre insatisfaction dans votre entourage.

Sollicitez l'aide des Délégués du Personnel UNSA : la loi leur donne le droit de présenter vos réclamations à votre manager, en votre présence ; la direction ne peut s'y opposer.

Au moment de l'établissement des objectifs, envoyez un mail à votre manager lui signifiant de vous fixer lui-même vos objectifs, **ainsi on ne pourra pas utiliser l'argument que vous n'avez pas atteint les objectifs que vous vous êtes vous-même fixés.**

Si vous définissez vous-même vos objectifs cela a valeur d'avenant au contrat de travail et a une valeur juridique

En cas de difficulté n'hésitez pas à contacter vos délégués UNSA

Mesures de fin de carrières : Motivation au départ à la retraite

Une nouvelle étude pour départ à la retraite est en cours : le personnel concerné, en fonction de sa date de naissance, devrait recevoir fin novembre un mail lui demandant s'ils est intéressé pour partir à la retraite. Pour départ 1Q 2012, les modalités seraient les mêmes que celle de début d'année (infos GPEC)

Pour rappel les modalités du programme précédent étaient

- Majoration de 3 mois de la prime de départ à la retraite
- Rachat jusque 4 Trimestres pour Les salariés en fin de carrière, qui avec le rachat de 4 trimestres remplissent les conditions d'âge et de trimestre pour un départ à la retraite (Sécurité Sociale)
- Dispense d'activité (préavis inclus) indemnisée à hauteur de 60 % du salaire de référence brut pour une durée de 4 à 18 mois maximum.



L'UNSA a demandé l'amélioration du dispositif précédent afin qu'il soit plus attractif.



Brèves



- IBM a lancé le **projet NOW** (regroupement des IOTs SW et NE le 1^{er} janvier 2012). Plus de 100 postes seraient impactés en France. Si vous vous sentez concernés, contactez nous.
- Fermeture du site de Corbeil : **le site de proximité d'Evry Courcouronnes** ouvre le 19 Décembre.
- **CAPI** : Le code du travail (article L3334_8) stipule que « *le salarié peut, dans la limite de cinq jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.* » L'UNSA demande que cette disposition soit appliquée pour tous les salariés IBM qui le demandent.
- **Notes de frais** : Suite à une réclamation DP UNSA de novembre, la Direction précise que lorsque l'adresse du restaurant n'est pas présente celle-ci peut être inscrite manuellement sur le justificatif et en a informé Manille.
- **Migration de ThinkPad** : Faites le 2944 et faites migrer votre PC par le PSM. Vous gagnerez du temps et sauvegarderez l'emploi des salariés du Point Site Micro !

Deuxième tour des élections CE et DP



Le SNA a décidé de rejoindre, en force complémentaire, l'UNSA IBM pour les élections CE 3eme collège. Cette alliance ne concerne que la gestion des activités sociales et culturelles du CE. Chacun reste totalement autonome dans sa politique syndicale de revendication.

A partir du 3 décembre par correspondance, le 13 décembre sur place,

**n'hésitez pas, VOTEZ UNSA
Le syndicat qui agit et ne polémique pas !**