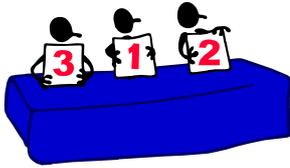


Ten years ago we had Steve Jobs, Bobe Hope and Johny Cash, now we have no jobs, no hope and no cash.



Plus on est de fous, plus on rit ???

Plusieurs salariés qui avaient été détachés d'office jusque fin juin 2012 dans le programme Netezza/Storenza ont tous reçu le 2 août une note leur annonçant :

- que leurs résultats ne sont pas atteints,
- qu'ils n'ont su s'imposer en tant que leader sur l'ensemble de leurs dossiers,
- qu'ils n'ont pu justifier de leur activité quotidienne et hebdomadaire, ce qui peut être considéré comme un avertissement pour une future note PBC à 3.

Comparant entre eux le mail reçu pendant leurs congés, ces mêmes salariés se sont aperçus qu'ils étaient rigoureusement identiques, y compris les fautes d'orthographe, et que seul leur nom changeait. Ils savent par ailleurs que le marché Netezza/Storenza a du mal à décoller et que la Compagnie, changeant de stratégie, arrête le projet "Netezza Focus Projet" dans plusieurs pays Européens.

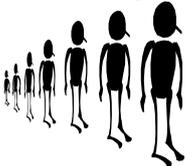
La Compagnie vient elle d'inventer la notation 3 collective tenant lieu et place de réorganisation cachée ?

L'UNSA dénonce les méthodes qu'emploie la Compagnie pour tenter de faire porter ses fautes stratégiques aux salariés de base, essayant de les déstabiliser, les stresser.

La Compagnie souhaite t elle les mettre en condition pour leur proposer une future rupture conventionnelle ou un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

L'UNSA, signataire de l'accord Stress, rappelle à la Compagnie la responsabilité qui est la sienne en matière de santé au travail et s'indigne de ces méthodes, méprisantes pour le personnel concerné et génératrices de stress.

A qui la faute aux vilains petits canards, pas à l'oncle « picsou » !



Lors du Sales Emminence Day du 9 Octobre, les forces commerciales ont été très choquées d'être tenues pour responsables en cas de non paiement de la GDP 2012. Si le PTI s'effondre et qu'en conséquence la prime GDP ne sera pas versée, ne cherchons pas plus loin, ce sera de la faute aux forces de ventes a affirmé la Direction.!!

Mais qui a décidé de changer la règle de calcul de la GDP ? Les forces Commerciales ? NON LA DIRECTION Et pendant que la Direction cherche déjà des coupables pour ne pas payer cette prime, elle se partage le butin. 54 millions d'euros ont été provisionnés en 2012, destinés quasi exclusivement aux stocks options et rachats d'actions.

Sachez qu'en 2011 c'est 11 millions d'euros qui ont été distribués en action gratuite et plus de 28 Millions d'actions qui ont été exercés.

Qui en profite ? Nous sommes moins de 9 000 salariés et si cet argent, 39 millions, avait été distribué en prime sur un plan d'augmentation de salaire, vous auriez touché combien ?

**Petite devinette : Combien sont ils à se partager le pactole ?
Vous pouvez envoyer vos réponses à la Direction,
les 10 meilleures se feront offrir une rupture conventionnelle.**



Terminaux « point de vente » : le dépeçage continue



Au 30 novembre 2012, nos 15 collègues du périmètre RSS seront transférés dans une coquille pour l'instant vide chez Toshiba Tec France, en vertu de l'article L1224-2.

A cette occasion aucun rattrapage de la TGA, pas de commissions versées, pas de « bye bye » bonus, aucune clause de garantie de retour, et des doutes sérieux sur la viabilité à moyen terme de cette micro entreprise. **L'UNSA leur souhaite tout de même bonne chance.**

PSP : Profit Sharing Plan Nouveau Plan de commission Pilote pour les Techsales

IBM lance mondialement un Pilote sur le plan de commission PSP pour les Techsales de la SWG Plan rétroactif au 1er juillet 2012, il concerne 30 techsales SWG en BA, Sécurité, SW deployment, d'IBM France. Dans le cadre de ce pilote le personnel est payé 100% en fixe et non plus 87,5% !!! - Plan 70/30 OTE à 125 % La partie variable on top est basée évidemment sur des éléments qualitatifs ou quantitatifs. ???

Au dire de la compagnie ce pilote comportera un budget additionnel et ne sera donc pas pris dans le budget des commissions des autres salariés sous PSP. Mais la "recommandation" de ne pas payer de commissions chaque trimestre pour 15% des salariés est passée maintenant à 25% ...

En fonction du résultat de ce pilote, ce plan pourrait être étendu en 2013 à toute la SWG voir généralisé éventuellement à d'autres entités ...

Pour gagner 100% de son salaire en 2012, il faut être dans le pilote ...
Est ce à dire que tous les Techsales doivent aller à la SWG ?

Si vous ne voulez pas toucher 87,5% de votre salaire il ne reste plus qu'à refuser le plan
L'UNSA est en procédure d'appel sur ce plan de commission qui comporte des clauses potestatives.



Programme de formation (?) ISAC

La deuxième session ISAC 2 a été lancée au 1^{er} septembre pour un certain nombre de commerciaux de SWG, avec les mêmes méthodes que ISAC 1. La direction n'a pas tenu-compte des remarques du CHSCT Ouest, dans la mesure où la manière d'annoncer aux personnes qu'elles doivent effectuer ISAC 2 s'est passé de la même manière que pour ISAC 1. Le contenu pédagogique d'ISAC est toujours aussi pauvre. L'UNSA trouve inadmissible que des salariés consacrent du temps à cette formation et doivent toujours assurer leurs dix visites par semaine, les forçant à augmenter leurs charges de travail.



ISAC 2 représente un moyen de pression et de stress sur le personnel, qui vise plus à le décourager et à l'encourager à trouver la porte qu'à le former et l'encourager.
Bientôt nous aurons ISAC 3 pour GTS.

Elle est pas belle la vie de commercial chez IBM ?

La dernière récompense worldwide pour remercier les commerciaux « top vendeurs » qui ont fait plus de 100% de leurs quotas : des fleurs ou un objet IBM de 25\$
Ce n'est pas un gag, la compagnie ne sait plus quoi inventer pour motiver ses commerciaux ...

Bon à savoir

La porte ouverte, c'est utile ?

Ne pas faire de porte ouverte, alors que l'on n'est pas d'accord avec sa hiérarchie (PBC, rémunération, classification, discrimination, ...) n'est pas anodin. C'est le principal argument utilisé par la compagnie, quand un salarié va faire valoir ses droits aux prud'hommes, pour lui faire perdre sa procédure !!



Ne perdez plus vos jours de congés, mettez en 5 jours sur votre Plan de retraite par Capitalisation

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. »

La loi est claire c'est le salarié qui décide et non l'employeur

Alors demandez dès à présent, par écrit à votre manager, à ce qu'ils soient versés dans votre plan de retraite.

Demande de report de congés

Attention la Compagnie n'acceptera les demandes de report (ou de paiement) que jusqu'au 4 novembre !
Si vous voulez effectuer ces demandes, écrivez de suite à votre manager.

Journée de l'enfance et congés pour enfant malade

La Compagnie accorde un jour de congé par année civile, appelé "Journée de l'Enfance" aux parents ayant un ou des enfants à charge âgé(s) de treize ans au plus (code 057 dans GTT).

De plus les parents peuvent bénéficier, sur présentation d'un certificat médical remis au Manager concerné, de quatre jours de congés rémunérés, consécutifs ou non, par an et par enfant malade de treize ans inclus, pour le garder (cinq jours sans limite d'âge pour les enfants handicapés).