

Première réunion de négociation sur le livre 1 du PSE du 30 mai 2013

Seule UNSA avait adressé un cahier de revendication à la Direction avant la réunion.

Après une première phase de négociation, la Direction a lâché du lest et a fait les premières avancées suivantes **(en rouge dans le descriptif du plan ci-après)**

Description du plan tel que présenté par la Compagnie

Le PSE prévoit 689 suppressions d'emplois sur la France d'ici le 31 décembre 2013

La période de négociation des conditions et de consultation du CCE se déroulera à partir d'aujourd'hui jusque fin juillet

Le Plan proprement dit : information du personnel concerné, mesures de volontariat, mesures de licenciements si le volontariat ne suffit pas, se déroulera de septembre à décembre.

Entités IBM impactées	GTS	GBS	SWG	STG	S&D "Coverage"	Support Fonctions	France Lab	TOTAL
Effectif au 31 mars 2013	3102	1741	759	518	433	1699	673	8925
Suppressions de postes envisagées *	223	240	14	19	24	143	26	689

Répartition de la population impactée

P1 - salariés dont la catégorie professionnelle est affectée par des suppressions de poste.

P2 – salariés non affectés dont le départ permettrait un reclassement d'un salarié P1.

Mobilité

94 mobilités GBS : sont prévues des mobilités province-paris et province-province.

35 mobilités GTS SOD sont prévues : (centres d'excellence IRM,EUS,SMD Intel, SMOth iSeries, SPD/BROD).
Départ de Paris vers Montpellier (4), vers Lyon (21), vers Aubiere (10).

Les refus de mobilité pourraient se traduire en licenciements qui seraient déduits des 689 suppressions de poste.

Les mesures envisagées telles que présentées par la Compagnie

Mesures d'âges

1 - Rachat de trimestres, jusqu'à ~~4 trimestres~~ 6 trimestres

Eligibilité : avoir la retraite à taux plein au plus tard le 31/12/2013

P1 prioritaires par rapport à P2

2 - Départ à la retraite

Pour ceux qui ont l'âge et les trimestres. Indemnité de départ à la retraite légale plus 5 mois de salaire.

Rajout d'un 6^{ème} mois si salaire inférieur à 2 PMSS (6 172€ brut)

Eligibilité : avoir la retraite à taux plein au plus tard le 31/12/2013. P1 prioritaires par rapport à P2

3 - Dispenses d'activité

~~24~~ **36** mois maximum dans le dispositif

Eligibilité : être né au plus tard le 31/12/54 sauf pour les carrières longues. P1 prioritaire par rapport à P2.

Priorité à la dispense d'activité par rapport aux mesures de départ volontaire.

L'indemnité mensuelle (60% du brut) ne pourra pas être inférieure à 1 600€ brut et ne pourra pas être supérieure à 2 fois le plafond de la sécurité sociale (6 172 € brut) L'allocation est soumise à charges sociales.

Ajout d'une Indemnité versée en début de programme (nette d'impôts et charges, hors CSG+RDS) de 0,2 mois du salaire multipliée par le nombre de mois à passer dans le dispositif (plafonné à 4 mois) - basé sur le salaire de référence tel que défini dans le livre I

Ceci porte le dispositif à une indemnité de 80% du salaire mensuel pour une durée jusqu'à 20 mois avec un bonus sur les impôts. Le taux est ensuite dégressif jusqu'à 36 mois.

Cotisations retraite (salariales et patronales) à 100% du salaire.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation sera défini comme suit :

Le 1/12 du plus favorable entre

- Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2012) + la PFA pour les éligibles
Le salaire brut tiendra compte : du GDP perçu en mars 2012 ou d'un équivalent GDP pour les populations sur plan non bénéficiaires du GDP en mars 2012, de la prime d'ancienneté, des heures supplémentaires, et toute prime résultant d'un accord d'Entreprise (hors participation) ou de leur contrat de travail, de l'équivalent salarial voiture de fonction, des allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale dites les IPI & FPI – Sont exclues les sommes de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation...), celles ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ainsi que les commissions/bonus.
- La RTR (en fonction du temps de travail – de janvier à décembre 2012) * 12 ou 13 mois + le GDP perçue en mars 2012 ou un équivalent GDP pour les populations sur plan non bénéficiaires du GDP en mars 2012.
- Le salaire minimum conventionnel.

Avance de 75% de l'indemnité de départ à la retraite.

Mesures de départ volontaire

Eligibilité : le pas être éligible aux mesures d'âges

avoir un projet (reprise d'emploi, formation longue, création d'entreprise, ...)

Conditions :

- ~~De 0 à 9 ans d'ancienneté 0,3 mois de salaire par année d'ancienneté.~~
- De ~~10~~ **0** à 14 ans : 0,4 mois
- De 15 à 19 ans : 0,6 mois
- 20 ans et plus : 0,7 mois

Possibilité de congés de reclassement : ~~4~~ **5** mois pour les moins de 50 ans, ~~6~~ **7** mois pour les plus de 50 ans payé à 80% du salaire ne peut être inférieur à 85% du Smic

Indemnité de concrétisation rapide si le congé de reclassement n'est pas effectué : ~~25%~~ **30%** du montant total du congé de reclassement

Indemnité d'aide à la création d'entreprise ~~5 000 €~~ **7 500 €** en 2 versements de ~~2 500 €~~ **3 750 €**

Mutations Géographiques

Salariés concernés : 6 semaines pour se décider

Si refus de mobilité passage dans le plan

Mesures d'aide à la mobilité : mesures classiques IBM décrites dans l'intranet.

Ajout d'une prime de 5 000 € Brute.

L'UNSA fera des propositions d'amélioration du dispositif « Mutation géographique » pour la prochaine réunion de négociation (11 juin)

Demande qu'un cabinet psychologique soit mis en place dès le mois de juin acceptée.

Des avancées pour la première réunion de négociation.

Pour l'UNSA ceci reste insuffisant et il va falloir encore négocier pied à pied pour les salariés qui veulent partir.

L'objectif UNSA reste zéro licenciement.

L'UNSA va demander des expertises CHSCT sur les conditions de travail de ceux qui restent afin de mieux les défendre.