



## **PSE : 4<sup>ème</sup> réunion de négociation du 21 juin 2013**

Des avancées, mais les mutations géographiques restent contraintes. Certaines concessions de la direction ne sont que dans l'accord de méthode et ne seront pas dans le livre I. Elles ne seront accordées que si l'accord de méthode est signé et validé (signé par au moins 2 organisations syndicales représentatives chez IBM).

---

### **Déclaration UNSA en début de réunion de négociation**

L'UNSA avait noté des avancées lors des deux premières réunions de négociation.

L'UNSA a été déçue de la troisième réunion notamment concernant les mutations géographiques contraintes.

Comme nous l'avons écrit dans notre dernier tract pour l'UNSA tout ceci est toujours insuffisant notamment pour les mutations géographiques contraintes.

L'objectif de l'UNSA reste zéro licenciement, zéro mutation géographique contrainte.

L'UNSA attend le résultat de cette dernière réunion mais n'est pas prête au vu des résultats des 3 premières réunions à signer un accord.

Nous attendons donc beaucoup de cette réunion

### **Les revendications que nous considérons comme importantes pour cette dernière réunion**

- Revoir à la baisse les 689 suppressions de postes versus les départs depuis le 31 mars.
- Ouvrir les postes pour regrouper les salariés sur les centres de compétence à tout le personnel plutôt que de procéder aux mutations contraintes.
- Faire un process à 2 étages ouvrir les DAS à 42-48 mois en octobre et/ou cumuler les DAS avec les rachats de trimestres.
- Intégrer les commissions dans le salaire de référence.
- Dire que l'accord de méthode est un socle et prévoir la possibilité de continuer de négocier syndicalement un avenant tant que la consultation sur le livre II n'est pas close. Prévoir une réunion de négociation sur les licenciements contraints s'ils ne peuvent être évités.
- Présenter les grilles d'indemnités en grille conventionnelle plus ce qui est rajouté pour le plan.
- Assurer les personnes qui choisissent la mobilité d'une stabilité (pas de nouvelle mutation et en tenir compte dans les points permettant de ne pas risquer d'être licencié dans un futur plan), durant une période significative.
- Enlever le minimum de 3 mois à rester dans la dispense d'activité (DAS).
- Enlever les effets de seuil sur les primes DAS et départ à la retraite.
- Ne pas laisser deux employés IBM vivant en couple dans la population P1
- Renforcer les mesures d'accompagnement de la mobilité.
- Allonger le délai de prise de décision.
- Remonter durablement les mobilités acceptées à la TGA.

---

### **Résultats de la négociation**

#### **Mesures Fin De Carrière**

Les mesures DAS et rachat de trimestres deviennent cumulables dans une limite de 24 mois de DAS. Dérogation possible pour le cumul au dessus de 24 mois étudiée dans le comité de suivi (si accord de méthode signé).

Intégration des commissions : oui dans la limite de l'OTE.

Seuils pour les mesures de fin de carrière : la prime pour une tranche (PMSS) ne pourra pas être en dessous de la prime de la tranche inférieure.

Protection contractuelle des dispenses d'activité par rapport aux éventuelles modifications législatives sur la retraite.

Suppression des 3 mois minimum à passer dans la mesure DAS.

---

#### **Mesures de Départ Volontaire (MDV)**

Intégration des commissions : oui dans la limite de l'OTE.

Congé sans solde de transition pour une période limitée (permet de conclure une MDV avant la date de début des mesures de départ et de bénéficier ensuite des mesures MDV du plan). Doit être effectif avant le 31 décembre.

---

## Mobilité

Tous les cas particuliers (parent seul, enfant ou conjoint handicapé, ..) seront regardés au cas par cas.

Protection individuelle permettant à la personne qui est proche de son client de rester durant la durée du contrat dans sa région tout en dépendant de son nouveau pôle géographique. Pourra bénéficier des mesures du plan, si déménagement effectif après la fin du contrat.

### **Pas de changement sur la mobilité contrainte qui reste incluse dans le plan.**

Pour les personnes qui accepteraient la mobilité contrainte : Garantie de stabilité de 2 ans (garantie de ne pas à avoir à subir une nouvelle mutation pendant 2 ans) - **si accord de méthode signé**

L'acceptation de la mobilité géographique contrainte donnera des points qui garantissent de ne pas être licencié dans le plan au cas où les mesures volontaires ne suffiraient pas – **si accord de méthode signé**

**Précision importante sur le refus de mobilité : la seule possibilité restant pour le salarié sera de prendre une MDFC ou une MDV (pas de possibilité de faire du taquin et de remplacer une P2 qui partirait) sans utilisation de la possibilité de départ volontaire le licenciement est inévitable.**

Une cellule d'information s'ouvrira dès début juillet sur la mobilité.

---

## Mesures contraintes (licenciements)

12 mois dans le congé de conversion.

Réflexion en cours pour réduire le poids du « PBC » dans les critères de licenciement.

---

## Autres points

Les DOM seront population 2 – Les TOM ne sont pas concernés par le plan.

Couples IBM tous les 2 en P1 : exclusion du salaire le plus élevé des P1 (**si accord de méthode signé**).

---

## Communication

Début juillet un mail partira informant chaque salarié de sa position dans le Plan Pop 1 ou Pop 2 (mail à caractère purement informatif).

Mail pour informer les salariés potentiellement en carrière longue.

Pour les mobilités contraintes l'information sera en faite en face à face avec le manager, et sera doublée d'un mail d'information.

Cas particuliers : Salarié en inactivité (longues maladies, pas joignables par mail ..)

; Courrier postal après avis du service médical.

Cette communication sera suivie par la commission paritaire de suivi.

**5 026 personnes recevront un courrier POP1, 3 902 recevront un courrier POP2.**

---

## **En résumé**

**Les mesures d'âges sont meilleures que celles du PSE 2005 et du PSE Montpellier 2012. On peut espérer qu'elles seront bien accueillies et, si les candidats sont en nombre suffisant, elles pourraient éviter les licenciements.**

**Les offres volontaires de départ auraient pu s'améliorer.**

**Les mutations contraintes restent le point rouge. Elles peuvent conduire à des licenciements si elles ne sont pas acceptées et que les personnes concernées n'ont pas le droit de se reclasser dans l'entreprise.**

**L'UNSA reste sur son objectif : zéro licenciement.**

**Pour l'UNSA, les mutations contraintes n'ont aucune justification organisationnelle.**

**Elles sont inacceptables et doivent être combattues.**

**Prochaine étape, Comité Central d'Entreprise du 26 juin :**

- **Rapport de l'expert sur L II, informations complémentaires sur LI et LII.**
- **Consultation du CCE sur le projet d'accord de méthode avant proposition de signature aux organisations syndicales représentatives.**

