



Dernières info PSE au 9 juillet 2013

L'UNSA n'approuve pas le PSE imposé par la direction et en conteste même son bien-fondé. Mais en tant qu'organisation syndicale responsable, l'UNSA a, en mai, décidé d'être moteur dans les négociations afin d'obtenir les meilleures conditions pour ceux qui choisiront de partir (par mesure d'âge ou par départ volontaire), **chaque départ volontaire accepté sauvera un salarié du licenciement.**

Négocier n'est pas forcément accepter Mais c'est assumer ses responsabilités !

Même si le motif évoqué par IBM sur la perte de compétitivité nous semble « écoeurant », il est « juridiquement recevable » et très difficile à remettre en cause. Nos experts et avocats UNSA nous ont donc conseillé d'utiliser notre énergie à négocier les meilleures conditions possibles d'accompagnement.

Cette négociation a permis d'améliorer significativement les mesures proposées initialement par la direction qui n'étaient pas à la hauteur des moyens d'IBM et étaient indignes de la Compagnie.

Suite au CCE du 5 juillet, la consultation du CCE sur le livre II (partie économique) est terminée et l'accord de méthode⁽¹⁾ est soumis à la signature des organisations syndicales représentatives (UNSA, CGC, CFDT, CGT) qui ont participé à sa négociation.

Le 5 juillet, nous avons obtenu de nouvelles avancées, les négociations sont maintenant terminées. Quelques avancées (à la marge) pourraient encore intervenir d'ici le 25 juillet date de consultation du CCE sur le livre I. (mesures d'accompagnement du plan)

L'UNSA IBM a décidé de signer l'accord de méthode.

Pourquoi ?

Pour permettre aux salariés volontaires au départ de bénéficier des mesures additionnelles et ainsi éviter au maximum les licenciements dans cette période de crise.

Pour ne pas laisser la Direction décider de façon unilatérale.

Pour participer à la commission paritaire de concertation et ne pas laisser la direction décider seule des cas dérogatoires.

L'objectif de l'UNSA reste zéro licenciements et de défendre avec acharnement le personnel qui risque de subir les mutations contraintes

⁽¹⁾ L'accord dit « de méthode » est un accord d'entreprise qui peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le code du travail, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Les dernières avancées sur les mesures d'accompagnement additionnelles du plan

La compagnie s'est engagée à les reporter dans le livre I en cas de signature de l'accord de méthode.

(En bleu les mesures additionnelles obtenues suite à la dernière négociation du 21 Juin, en rouge celles que nous venons d'obtenir le 5 juillet)

Concernant les mesures de fin de carrière

Cumul des mesures entre la dispense d'activité et le rachat de trimestre pour les dispenses jusqu'à 24 mois, possibilité de dérogation (sous contrôle du comité de concertation) au delà de 24 mois.

Possibilité de demander un accord dérogatoire (situations particulières sous contrôle du comité de concertation) pour des dispenses d'activité supérieures à 36 mois.

La garantie d'un équivalent **net** mensuel de **75 %** correspondant au net réel de l'indemnité mensuelle **ajoutée à l'indemnité d'entrée en dispense** divisée par la durée en mois de la période de dispense d'activité, pour les salariés dont la RTR est inférieure ou égale à 2 PMSS. (6 172 €)

Concernant les mesures de départ volontaire

Passage de l'indemnité de concrétisation rapide de projet de 40 à **50%** du montant du congé de reclassement.

Passage de la durée de congé de reclassement de 7 à **8** mois pour les plus de 50 ans.

Concernant la mobilité Géographique

Garantie individuelle contre le licenciement : En cas de mutation géographique acceptée, garantie de ne pas pouvoir être licencié dans le cadre du PSE au cas où les mesures volontaires ne suffiraient pas.

Garantie géographique : Protection individuelle pendant deux ans versus une nouvelle mutation géographique, mais pas de garantie sur éventuelle mutation professionnelle (nouveau métier).

Proximité Client : Afin de tenir compte des situations particulières de collaborateurs dont le client principal est à proximité du lieu de rattachement actuel, il est accepté de maintenir le collaborateur sur son site d'origine, et ce jusqu'à la fin de son affectation sur le contrat client. La mutation géographique interviendra, dès que le collaborateur n'aura plus de client principal à proximité de son site d'origine, aux mêmes conditions que celles du PSE.

Autres Points :

Création d'une commission paritaire de concertation pour analyse des cas dérogatoires.

En cas de couple IBM en POP1, exclusion de la POP1 du salaire le plus élevé.

La Synthèse des mesures d'accompagnement du PSE (dans sa phase volontaire).

Nous ne pouvons pas vous informer de tout par tract, le format A4 a ses limites, vous trouverez beaucoup plus d'informations sur le site web de l'UNSA, et notamment le [tableau de synthèse des mesures d'accompagnement de la phase volontaire du PSE](#) qui a été envoyé aux organisations syndicales par la Direction.

Toutes les informations à l'adresse : www.unsaibm.com. (Le site est mis à jour régulièrement).

Dernière réunion de négociation sur les salaires.

La direction nous averti d'entrée que sa décision à cet instant est d'être sur un plan salaire à zéro.

Elle nous a informé que la « porte n'est pas fermée », qu'elle va laisser passer la période estivale pour une prochaine négociation en septembre et voir si d'ici là, les hypothèses auraient changé et seraient plus positives.

Déclaration UNSA à l'attention de la direction, suite à son intervention :

L'UNSA a revendiqué dans son dernier tract que ceux qui resteront après le PSE ne soient pas pénalisés et qu'il y ait cette année un plan salaire digne de ce nom.

Nous venons d'avoir la réponse

Vous comprendrez que celle ci ne puisse pas du tout nous satisfaire. Vous ne pouvez pas par ailleurs vous asseoir sur vos obligations légales : salaires minimum garantis annuels, rattrapage dans le cadre de l'égalité professionnelle.

L'UNSA va être sarcastique :

La Direction à l'air aujourd'hui fatiguée, la période estivale est propice au repos, à la prise de hauteur et à la réflexion. Nous vous donnons donc rendez vous à la rentrée en espérant que la direction aura retrouvé tous ses esprits.

L'UNSA reviendra en septembre avec ses revendications:

Ne pas pénaliser ceux qui restent, une augmentation générale propre à compenser le coût de la vie, une prise en compte de la perte plus que probable de la participation.

Quant aux augmentations au mérite, l'UNSA laisse à la direction l'entière responsabilité des plans de motivation du personnel, moteur essentiel de la croissance réclamée par l'actionnaire.

Nb : Il est à noter que maintenant la Prime Variable Annuelle (GDP) est directement liée à la croissance du PTI, il y a de forts risques que celle-ci soit aussi à zéro l'an prochain.

L'UNSA reviendra en septembre, avec les autres organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT) à la table de négociation, avec la ferme intention que la direction revienne sur ce plan scandaleux.

Pour être défendu efficacement, une seule solution, rejoignez L'UNSA

(Bulletin d'adhésion sur le site web)

www.unsaibm.com

mèl unsaibm@free.fr

Vos correspondants UNSA IBM concernant le PSE

Pierry Poquet - Marie-Armel Lombart - Valérie Talon - Alain Leroux (Paris)

Claire Abraham (Centre Ouest) - Frédéric Bertin - Michel Myc (Centre Est)

Jean-Claude Pourcel (La Gaude) - Norbert Vaccarizzi (Montpellier)

Patrick Roche (Bordeaux-Toulouse)



web