



Nouveau programme de téléphonie professionnelle IBM ment à ses salariés et tente de les gruger !

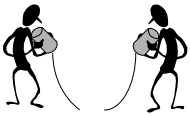
Quelles sont exactement les directives de l'URSSAF ? (présentes sur son site web)

En cas de mise à disposition permanente du salarié, dans le cadre de l'activité professionnelle, des outils NTIC, l'usage privé de ces outils est constitutif d'un avantage en nature qui doit être évalué et inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. .../...

Toutefois, l'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne d'un salarié (appels de courte durée, brèves consultations de serveurs, etc.) dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale n'est pas considérée comme un avantage en nature .../...

Lorsque le salarié fait une utilisation mixte c'est à dire à la fois professionnelle mais aussi privée de l'outil fourni gratuitement par l'entreprise, dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur a le choix entre deux modes d'évaluation : Evaluation forfaitaire ou en fonction des dépenses réelles.

Que comprendre ?



Tout simplement qu'un salarié à qui IBM a fourni gratuitement un téléphone portable avec un abonnement forfaitaire voix et données qui ne l'utiliserait pas de façon « raisonnable » pour sa vie quotidienne en dehors d'IBM bénéficierait alors d'un avantage en nature (un élément de rémunération en nature) sur lequel il conviendrait de payer des charges sociales qui devraient être retenues sur sa fiche de paie.

Le calcul fait par l'URSSAF pour évaluer le montant de cet avantage en nature le rend modique.

Le programme actuel de téléphonie mobile ne posait aucun problème avec l'URSSAF puisque le forfait était limité et qu'il n'était pas possible d'en faire un usage privé « déraisonnable » sans dépasser le forfait.

La nouvelle offre proposée comprenant des forfaits illimités, IBM aurait pu tout simplement demander à ses salariés de s'engager par écrit à en faire un usage privé raisonnable. L'utilisation du téléphone étant auditable (numéros appelés, ...), le salarié ne respectant pas cet engagement se mettrait en faute.

IBM aurait pu alors prouver à l'URSSAF qu'elle respectait ses directives, et ce sujet de fort mécontentement n'existerait tout simplement pas.

Au lieu de cela IBM, qui vise toujours les économies de bout de chandelle sur le dos de ses employés, a monté une usine à gaz, **en agitant de manière fallacieuse le chiffon rouge de l'URSSAF** (ce qui devient malheureusement une habitude : cf notes de frais) en voulant faire participer financièrement le salarié à l'outil de travail qu'il lui fournit au motif qu'il pourrait l'utiliser de manière privée ce qui est pourtant admis par l'URSSAF en cas d'utilisation « raisonnable ».

Quand la Compagnie nous parle « d'exigences URSSAF » elle nous ment éhontément et tente de nous faire prendre des vessies pour des lanternes.



Qu'en pense l'UNSA ?

L'UNSA s'interroge sérieusement sur la légalité :

- De demander aux salariés de contribuer financièrement (même partiellement) à la mise à disposition des "outils de travail".

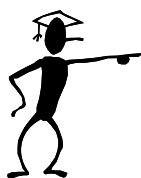
- D'obliger les salariés à souscrire en leur nom un contrat "personnel" qui sera éventuellement remboursé selon le seul bon vouloir de l'entreprise (en effet l'entreprise se pose en juge et partie dans l'acceptation de la demande de remboursement ultérieure des frais déjà engagés).

L'UNSA considère que d'offrir une option « purement professionnelle » limitée en forfait qui sera régulièrement dépassé pour raison professionnelle relève de la malhonnêteté intellectuelle et n'est créée que pour tenter de sécuriser juridiquement le programme.

L'UNSA exige de la Compagnie qu'elle arrête de se moquer de ses salariés et qu'elle modifie son programme de téléphonie professionnelle.

L'UNSA étudie avec ses experts dans quelle mesure ce programme pourrait être juridiquement attaqué et s'il l'est, n'hésitera pas une seconde à l'attaquer !

LE PSE 2013 annulé par la cour d'appel de Versailles !



L'UNSA prend acte de la décision de la cour d'appel de Versailles du 18 novembre 2014 qui « annule le plan de sauvegarde de l'emploi afférent au plan d'accompagnement d'IBM France face à ses nouveaux enjeux en date du 24 juillet et du 20 novembre 2013 ».

L'UNSA s'étonne que, ni la compagnie IBM, ni la CGT, ni le tribunal n'aient pensé à associer à la procédure les signataires de l'accord sur la méthode et les mesures d'accompagnement du PSE 2013 à savoir UNSA, CFDT et CFE-CGC.

L'UNSA n'a pas l'habitude de critiquer les décisions de justice, mais elle s'interroge sur le but poursuivi par le syndicat demandeur (à qui il appartient de s'expliquer devant le personnel sur le bien fondé de son action) et sur les conséquences absurdes qui pourraient toucher le personnel déjà parti vivre un autre projet de vie qui, pour 70% des volontaires du PSE consiste en une pré retraite ou retraite et pour 30% à un autre projet professionnel.

L'UNSA rappelle que, dans sa version initiale, ce PSE comportait licenciements et mutations contraintes avec un objectif de 689 départs. Grâce à la négociation et à la signature de l'accord de méthode par l'UNSA et les syndicats réformistes représentatifs chez IBM, ce PSE dans sa version finale signée,

ne comportait plus que des mesures volontaires de départ à la retraite bonifiées, dispenses d'activité (pré retraite) rémunérées et départs volontaires, atténuant ainsi son impact social.

L'analyse UNSA des conséquences de cette décision.



Ce ne sont pas les salariés qui ont choisi un départ volontaire dans l'environnement fiscal et social d'un PSE qui sont responsables ou coupables de quoi que ce soit ! **Ceux-ci sont aujourd'hui victimes de l'annulation de ce PSE, même s'ils n'ont aucune obligation de revenir à la Compagnie.**

La Compagnie a décidé de se pourvoir en cassation et si, à la fin de toutes ces procédures juridiques, il s'avérait qu'il y ait des conséquences néfastes pour eux, il leur faudra se retourner vers la compagnie IBM qui devra alors prendre ses responsabilités.

L'UNSA sera alors à leurs côtés pour les aider.

Aujourd'hui la compagnie doit des explications aux salariés qui sont partis dans ce PSE et l'UNSA leur conseille vivement de les demander par écrit à la DRH.

Concernant les salariés actifs (qui ont déjà eu à subir les conséquences des plans sur leurs conditions et charges de travail) :

Si des rumeurs de PSE bruisaient ces derniers temps, gageons que la compagnie va y réfléchir à deux fois avant de lancer un nouveau plan. Mais, faisons lui confiance (sic), celle-ci est toujours imaginative quand il s'agit de réduire les coûts et de se séparer de son personnel, ...

La Compagnie va être obligée de passer de fortes provisions pour risque et s'il s'avérait que cette affaire lui coûte beaucoup d'argent, il n'est pas difficile de savoir qui paiera l'addition !



Elections professionnelles Paris Banlieue

Certains vous mettent en garde contre un pré supposé risque d'une UNSA trop forte chez IBM. Ils oublient tout simplement que **notre force est directement issue de la démocratie** et provient des urnes par l'addition des voix de tous les IBM'ers qui nous font confiance et reconnaissent notre capacité à bien les défendre et à bien gérer le CEPB.

Il n'y a pas eu le quorum au premier tour des élections, les compteurs sont remis à zéro et notre force serait bien éphémère si vous ne confirmiez pas votre vote UNSA au second tour.

Alors :

Vous avez voté UNSA au 1^{er} tour :
Merci de confirmer votre vote au 2^{ème} tour !

Vous n'avez pas voté UNSA au 1^{er} tour ?
Il est encore temps de le faire au 2^{ème} tour

Votez pour l'UNSA le syndicat qui agit et ne polémique pas !

Début décembre par correspondance. Le 16 sur les sites de Bois Colombes, MLV et Gentilly.

Votez par correspondance dès réception du courrier, c'est plus sûr !

www.unsaibm.com