

CGC-Scopie

FEVRIER 2016 – N° 88 - Bulletin CFE-CGC IBM Paris Banlieue

DIGITAL SALES: ON SE MOQUE DE NOUS

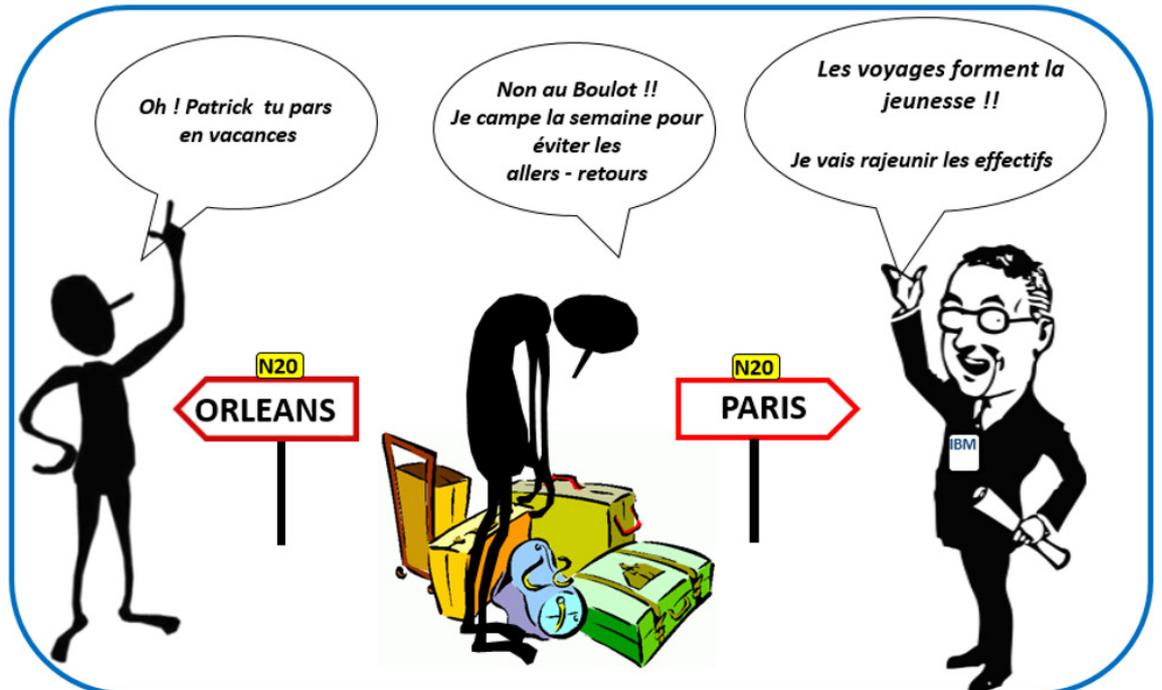
Declaration en CCE de la CFE-CGC sur Digitale Sales:

La CFE-CGC ne comprend pas la nécessité du transfert physique de 30 personnes d'Orleans à la Région Parisienne pour l'entité Digitale Sales.

Nulle part, dans ce projet, il n'est question de travail à distance ou télétravail alors que nous délocalisons en permanence d'autres activités, y compris dans les ventes, à des milliers de kilomètres.

Nous nous demandons quel est l'objectif réel de ce projet et sommes persuadés que celui-ci a pour objectif la mobilité contrainte avec ses conséquences.

Nous resterons vigilants sur le suivi de ce transfert et préconisons que le travail à distance, grâce aux outils digitaux qu'IBM vend, soit privilégié pour l'ensemble de ces salariés.



**NOUVEAU PLAN TRIENNAL GPEC: ENCORE 396 SUPPRESSIONS DE POSTES SUPPLEMENTAIRES!!!!!!
CI-DESSOUS LA REPARTITION PAR BUSINESS UNITS ET LA VARIATION DUE A L'ANNONCE**

| PREVISIONS GPEC | AVANT ANNONCE Décembre 2015 | | | APRES ANNONCE Décembre 2015 | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|-------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------|
| | Debut 2015 | Fin 2017 | Var 2015-2017 | Fin 2017 | Var 2015-2017 | Var Avant/Après |
| GBS | 1095 | 1345 | 250 | 1345 | 250 | 0 |
| GTS | 2539 | 1992 | -547 | 1644 | -895 | -348 |
| S&D Brand | 1085 | 838 | -247 | 813 | -272 | -25 |
| S&D Non Brand | 442 | 439 | -3 | 421 | -21 | -18 |
| France Lab | 626 | 557 | -69 | 550 | -76 | -7 |
| Montpellier Supply Chain | 163 | 108 | -55 | 108 | -55 | 0 |
| IGF | 57 | 52 | -5 | 52 | -5 | 0 |
| Fonctions Support & Trans Opérations | 1016 | 763 | -253 | 765 | -251 | 2 |
| Total | 7023 | 6094 | -929 | 5698 | -1325 | -396 |

Vous pouvez en savoir plus sur notre site WWW.CFECGC-IBM.FR



D. Goncalvès



S. Mullen



D. Chaule



C. Vallée



P. Josselin



F. Geoffroy



G. Marsollas

NAO salaires 2016: nos demandes

Les demandes de CFE-CGC dans le cadre de cette NAO salaire 2016 sont les suivantes :

- 1 - Rétablir les augmentations générales a minima pour garantir le pouvoir d'achat.
- 2 - Poursuivre le rattrapage des salaires sous le minimum garanti sur un budget spécifique. Nous ne voulons plus voir de salariés en dessous du minimum garanti
- 3 - Mettre en place une augmentation au mérite à hauteur de 2% minimum et incluant les personnes notées 2.
- 4 - Revaloriser les astreintes de 5% et compensation de la perte de rémunération lorsqu'elles prennent fin même temporairement
- 5- Suite aux conclusions du rapports ORSEU qui met en particulier en évidence une discrimination salariale des plus de 50 ans, nous demandons un rattrapage sur budget spécifique pour cette population

POUR LA TGA :

- 6 - Nous demandons de mettre fin à l'inégalité de traitement entre les personnels qui ont un fixe sous le TGA, et les personnels qui ont un fixe supérieur au TGA. Ceux qui ont un fixe sous le TGA devant courir après des commissions qui leur sont déjà dues.
- 7 - Nous demandons par ailleurs l'application de l'article 23 de la Convention Collective IUMM qui prévoit l'exclusion des rémunérations aléatoires (ex. GDP) du calcul de la TGA. Nous constatons effectivement une forte hausse du nombre de personnes relevant de laTGA les années sans GDP.
- 8 - Outre l'exclusion de la GDP du calcul de la TGA, nous demandons aussi l'exclusion des astreintes et des heures supplémentaires du calcul de la TGA. La pratique actuelle étant parfaitement démotivante pour les salariés..
- 9 - Nous demandons la mise en place une avance sur la TGA pour éviter que le salarié n'attende la fin de l'année pour voir son salaire lui être intégralement payé et cela surtout pour ceux qui sont les plus éloignés de leur minimum garanti. Il nous semble choquant que les salariés soient les créanciers d'IBM. Bénéficiaire de cette avance sera optionnelle laissé au choix du salarié.

« L'argent ne créera pas le succès, c'est la liberté d'en gagner qui le fera. »

Nelson Mandela

Accord Qualité de Vie Au Travail: NOUS NE SIGNERONS PAS EN L'ETAT



La CFE-CGC a été moteur dans la négociation de l'accord QVT Mais nous considérons que l'accord qui est mis à la signature ne peut pas être signé en l'état car :

- Nous considérons que cet accord est en grande partie une **liste de bonnes intentions**
- Il **manque des mesures concrètes sur l'évaluation de la charge de travail** et dans l'état nous considérons que la charge de travail n'est pas du tout traitée
- Nous considérons que le sujet du travail à domicile n'a rien à faire dans cet accord sous cette forme et devrait être traité dans un accord séparé en le liant au sujet des sites de proximité
- La **Charte du management** qui pourrait être un bon fil conducteur pour les managers **n'est pas annexée**
- Finalement nous ne **sommes pas satisfaits de la prise compte des propositions de la CFE-CGC.**

Enfin le **contexte actuel**

- de la GPEC,
- de la mise à jour du plan triennal et de ses conséquences à court terme,
- du nouveau process PBC
- de la politique immobilière
- de la politique salariale

N'est pas compatible avec une signature de cet accord.

Néanmoins la CFE-CGC tient sincèrement à aboutir à un accord sur la QVT et demande que les négociations reprennent et se poursuivent en 2016 dès que le contexte le permettra.



Le Nouveau PBC : La suite

NOUVEAU PBC

Suite à la mise en place du nouveau système d'évaluation - projet "PERFORMANCE@IBM", la Direction a convoqué un IC CHSCT (*) qui a diligenté une expertise et rendu un avis.

Reprenant l'avis de l'expert du Cabinet Orseu qui estime que ce projet n'est pas finalisé et que le processus qui lui a été présenté est incomplet, **L'IC CHSCT à émis un avis négatif.**

Au travers de vos CHSCT Ouest (BC), Est (MLV-Jupt) et Centre (Gentilly) vos élus CFE-CGC demande à la Direction la constitution d'un Groupe test composé de managers, de collaborateurs, d'HR Partners, de représentants du CHSCT et de la Direction pour suivre pendant un an les difficultés rencontrés, les impacts sur la charge de travail etc.

La CFE-CGC reste en désaccord avec la nouvelle procédure PBC

Nous refusons l'évaluation avec une fréquence inférieure au semestre

Nous refusons une notation qui pourrait s'appliquer au niveau de chaque mission

Nous demandons que la procédure de porte ouverte soit toujours applicable pour un désaccord du salarié sur une des notes qui lui a été appliquée.

Nous demandons que l'utilisation de l'outil ACE soit contrôlé afin d'éviter les dérives qu'il pourrait induire

Nous demandons que soit clarifié le lien entre cette nouvelle évaluation et les processus existants en particulier avec celui des augmentations de salaire

Enfin et comme toujours nous demandons que le PBC soit accompagné des moyens adéquats nécessaires à l'atteinte des objectifs

(*) IC CHSCT = "Supra" CHSCT est réuni par la Direction sur un projet commun (ici nouveau système d'évaluation) en vue d'une expertise unique et pour un temps limité. Il est composé d'élus issus des CHSCT des Etablissements impliqués par ce projet (ici tous)

POINT sur les "effets indésirables de l'ancien PBC

Dans son expertise ORSEU fait un constat d'une politique de "quotas" et la **prouve par l'analyse statistique ainsi qu'une discrimination des plus de 50 ans !**

"Le lien entre la notation et la tranche d'âge se vérifie donc pour chaque année", "En outre, leur part dans la notation PBC 3 augmente de manière continue depuis 2007."

La CFE-CGC demande que la situation salariale des plus de 50 ans soit corrigée par la Direction au plan salarial dans le cadre de la "NAO salaires 2016 (**)" sans toucher à l'évolution de celle des moins de 50 ans !

(**) Negociation Annuelle Obligatoire

CEPB : ce que les élus CFE-CGC ont voté

- **subvention pour les stages de soutien scolaire:** amelioration à 200 euros versus 100 euros pour les cours à domicile
- **Au printemps 2016 :** chèques « ANCV » et/ou « culture » à l'ensemble des salariés . le montant forfaitaire individuel par salarié sera de 450 € auquel s'ajoutera un montant forfaitaire supplémentaire de 50 € au titre d'enfants ayants droit.
- **Loisirs extérieurs :** une subvention par année civile et par personne, de 130€ pour le premier ayant-droit, puis de 60€ pour les ayants-droit suivant avec un minimum à charge de 30%
- **Billetterie/ cinéma:** Chaque ouvrant-droit peut bénéficier d'une subvention culturelle de 150 € plafonnée à 50% de la dépense
- **bons d'achats rentrée universitaire:** 80€ pour les jeunes scolarisés jusqu'aux 23 ans révolus (au lieu de 22 ans précédemment)