



CSP Plénier 2022

La CFE-CGC a porté les voix des personnes qui ont voté pour elle lors des dernières élections. Nous avons tenu compte de vos attentes et remarques pour les négociations de 2022.

Exercice de début d'année, le CSP (Comité Social Paritaire) Plénier a pour rôle de déterminer quelles seront les négociations qui seront mis à l'ordre du jour pour 2022. Un certain nombre de sujets ne seront pas abordés car ayant fait l'objet d'accord récemment. Toutefois, nous ne nous limitons pas car certains sujets méritent d'être remis sur la table des négociations au vu de l'actualité.

Pouvoir d'achat

Nous avons tous constaté que les prix augmentent (+9% sur les fruits et légumes), l'électricité et le gaz également alors que nous sommes en télétravail et les 30 € de la prime télétravail sont insuffisants. L'inflation en France est à 2,8% actuellement en progression et 3% en Europe. Nous ne pouvons attendre qu'IBM veuille bien nous augmenter. On ne se nourrit pas rétroactivement. Le SMIC a augmenté de 4% l'année dernière, les cabinets de conseil tablent sur des augmentations de salaires de 2,5% en 2022 et les prévisions progressent encore actuellement. La croissance en France est à 7% et celle d'IBM à 6,8%. Si IBM veut également garder ses salariés, il est nécessaire de s'aligner sur le marché.

*La première demande concerne la mise en place d'une
Négociation Annuelle Obligatoire le plus rapidement possible.*

De même, les astreintes n'ont pas été revalorisées depuis des années, il faudrait revoir les indemnités pour astreinte. On voit bien qu'elles sont de moins en moins intéressantes et le management a de plus en plus de mal à trouver des volontaires.

*Nous demandons que les indemnités du travail en astreinte
soient revues à la hausse.*

Les indemnités kilométriques doivent être également revues à la hausse comme le gouvernement le fait actuellement. Le carburant est de plus en plus cher et, pour ceux utilisant leur voiture, travailler devient une charge. De même, les indemnités de repas doivent être revues à la hausse. La restauration va voir ses salaires augmenter de 16% en 2022 (oui ! seize pour cent), ce qui va nécessairement se répercuter sur les notes de frais de restauration des salariés.

Nous demandons à renégocier les barèmes de note de frais.

Qualité de Vie au Travail (QVT) / Bien-être au travail

IBM n'a plus d'accord QVT et l'on ne peut que constater que cela manque. Quand on entend que la Direction reprend les salles (Nice et Bois-Colombes) qui permettaient aux clubs de gym et de yoga d'exercer des cours à destination de nombreux salariés, on se demande quelle est la volonté de la Direction pour offrir un cadre de travail plus agréable et productif. Nous demanderons également les référentiels IBM au niveau des aménagements des locaux. Il est urgent de mettre en place un accord QVT pour que les choses soient plus claires.

Participation / intéressement

En 2021, la Direction a mis en place une nouvelle formule qui a pour conséquence de rendre le déclenchement plus improbable encore. Quid de la motivation de tous, du partage de la valeur ajoutée ?

Nous demandons que la participation et l'intéressement puissent profiter aux salariés via un accord permettant le déclenchement.

Égalité H/F, F/H, H/H, F/F

Nous constatons toutes les limites de l'accord actuel sur l'égalité H/F. Certaines femmes passent des années dans un band alors que les hommes ne font qu'y passer quelques années. Quand la photo de l'égalité est prise, tout le monde est plus ou moins au même niveau dans un même band. Ce que ne montre pas la photo, c'est que seules les femmes sont toujours présentes et les hommes ont eu leurs promotions. Et s'il n'y a que des femmes dans le band ou service, vous vous retrouvez à ne jamais pouvoir être augmenté car aucun homme avec lequel vous comparer.

Si une femme est mieux payée, il y a des chances que l'homme ne soit pas augmenté car cela déséquilibrerait l'indicateur de comparaison H/F en augmentant la moyenne globale des hommes. De même, un homme sous-payé ne pourra jamais demander à rattraper ses collègues.

La Direction nous a indiqué respecter la loi en ne s'intéressant qu'à l'égalité H/F. Nous lui avons rappelé qu'un accord d'entreprise peut aller au-delà de la loi.

Nous demandons simplement la loi « travail égal, salaire égal » et qu'un vrai accord d'égalité H/F, F/H, F/F, H/H soit négocié

La nouvelle convention collective

Concernant la mise en place de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, nous demandons qu'un accord de méthode soit mis en place. A minima, il permettra :

- De rattraper les personnes à la RAG avant la transition.
- De cartographier les accords ou points d'accord à mettre en adéquation avec la nouvelle convention.
- D'entériner la méthode de codification de l'ensemble des postes chez IBM.

Nous demandons à ce qu'un accord de méthode soit négocié pour la mise en place de la nouvelle convention collective.

Formation

Les formations en virtuel, c'est bien, mais cela a aussi ses limites. Nous voyons trop souvent les formations en présentiel annulées car les salariés n'ont pas pu se déplacer. La crise sanitaire a même complètement annulé les formations en présentiel. La Direction nous a même indiqué avoir fait plusieurs millions d'économie en frais de déplacement. Les perdants, ce sont nous qui sommes moins formés et donc plus à risque sur le marché du travail et face à nos concurrents.

Nous demandons des moyens sanctuarisés pour les formations upskilling / re-skilling et un budget déplacement sanctuarisé pour les formations en présentiel via un accord d'entreprise sur la formation.

Dépendances et aidants

La pyramide des âges chez IBM tire vers le haut. Il ne s'agit pas que de faire des accords permettant des PSE ou des PDV pour notre population s'approchant de la soixantaine. Il faut aussi traiter de la dépendance qui nous guette. L'espérance de vie augmentant régulièrement également, les IBMers se retrouvent fréquemment confrontés à la nécessité de s'occuper de leurs ascendants. La prise en charge d'un ascendant peut perturber significativement l'articulation entre vie professionnelle et personnelle et nécessite la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement adaptés. Nous demandons l'ouverture de négociations permettant d'étudier les modalités possibles de mise en place d'un accord de protection par rapport à la dépendance des IBMers et de leurs ascendants, INNOVANT et positionnant IBM dans les premières entreprises permettant l'anticipation de ce risque qui concernera 30% de la population dépassant une tranche d'âge. Nous pourrions par exemple citer le don de congés entre salarié comme cela se fait pour un enfant malade ou encore un nombre de jours de congés exceptionnels.

Nous demandons des négociations sur la question de la dépendance et l'intégration dans un accord

Bilan

Le 3 février 2022, la Direction nous a fait son retour suite aux demandes des différentes Organisations Syndicales. Alors que nous avons tous demandé que la NAO Salaires soit rapidement mise en place, le calendrier donné ne permettra pas de rapidement compenser l'inflation que les salariés subissent au quotidien. La Direction ne souhaite pas également revoir les barèmes de notes de frais, ce sont donc les salariés qui en seront pour leur frais ! Par contre, on négociera la QVT.

Sur la participation, l'intéressement, la dépendance et les aidants, nous n'aborderons pas ces sujets durant le premier semestre et il semble qu'ils ne seront pas abordés en 2022.

Les négociations sur la nouvelle convention collective qui a été signée le 7 février commenceront mollement avec deux sessions de négociation sur ce premier semestre.

Les sujets qui continueront d'être traités seront la GEPP (ex GPEC) et l'égalité professionnelle avec toujours un focus sur l'égalité H/F. Ces négociations sont déjà en cours. Deux sessions auront lieu sur le don de jour de congés, la négociation n'avait pas abouti précédemment mais nous n'étions pas loin du but. Nous aurons également deux sessions sur le travail le dimanche.

Des charges en plus, des revenus qui stagnent

N'hésitez pas à contacter vos représentants pour plus d'information et pour remonter vos demandes. Notre site internet <https://www.cfecgc-ibm.fr> est à votre disposition pour toute information, il est régulièrement mis à jour avec les dernières informations notamment si vous possédez un compte IBMer dessus.

