

Vos élus CFE-CGC vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2020

OUI ! La CFE-CGC est sélective sur les accords qu'elle signe

En janvier 2019, la CFE-CGC demandait des négociations sur l'ensemble des sujets qui pouvaient améliorer le pouvoir d'achat des salariés, ce qui était leur demande prioritaire. Au final, seulement 4 sujets ont été retenus par la Direction, loin des propositions que nous avons formulées. Voici les raisons qui ont prévalu à nos signatures ou refus.



La CFE-CGC signe 2 accords sur les 4 proposés

1) Accord RCC 2019 :  **La CFE-CGC l'a validé** suite à l'engagement de la Direction d'étudier des évolutions possibles avec des accords d'intéressement, de participation et d'une manière générale de "dispositions favorables pour les salariés qui restent". Malheureusement et malgré notre signature de l'accord RCC, l'accord d'intéressement n'existe toujours pas et l'accord de participation n'a pas évolué !

Nous notons que des mesures supplémentaires exceptionnelles ont été prises par la Direction de manière unilatérale en ce qui concerne certains rattrapages des minimums garantis ou liés à l'égalité professionnelle. Si on ne peut que s'en réjouir sur le fond, on ne peut que s'interroger sur la forme. Nous estimons que la Direction doit aller plus loin dans les contreparties.

2) Accord Comité de Groupe :  **La CFE-CGC a refusé de le signer car il ne répond pas à nos attentes**

La Direction limite volontairement le "GROUPE" à IBM France et IBM Interactive. Elle refuse d'inclure les filiales majoritaires d'IBM France telles que IBM Global Financing et OIS (joint venture avec le Crédit Mutuel), ni d'ailleurs l'ISC de Lille et ses plus de 700 salariés (même si elle n'est pas une filiale d'IBM France, il faut reconnaître qu'IBM France est son principal donneur d'ordre et qu'elle rémunère une grande partie de son activité)

Cet accord ne permet absolument pas d'avoir une vision du Groupe « IBM en France ». En effet, il ne va même pas permettre de clarifier les mouvements de personnel, sous-tendus par la stratégie de la Compagnie, puisque le principal vecteur "humain" n'est pas présenté dans sa globalité (opportunités de postes, embauches, mobilités au sein du groupe IBM en France). Nous attendions vivement cette évolution indispensable pour corriger la situation actuelle car aujourd'hui, dès que nous posons une question concernant une filiale telle que l'ISC ou d'autres, la Direction refuse de répondre au motif que la société concernée n'est justement pas dans le groupe...

Nous avons été étonnés de ne pas être suivis par d'autres OS réformatrices et qu'elles valident un accord qui prive, à l'évidence, vos représentants du personnel d'informations concernant toutes les filiales d'IBM France et d'IBM en France.

3) Accord Plan Épargne Entreprise (PEE) :  **Actuellement, seulement 70% du budget prévu pour abonder vos versements volontaires a été effectivement consommé ces dernières années. La Direction a proposé comme principale évolution d'augmenter l'abondement pour les premières tranches.**

Il est vrai que seuls ceux qui ont la possibilité financière de réaliser ce placement vont donc bénéficier d'un abondement plus important. Nous regrettons que le niveau des salaires à IBM France ne permette pas à un plus grand nombre d'IBMers de faire des versements volontaires. Malgré cela, la CFE-CGC a été pragmatique et a signé cet accord.

4) Changement d'OPCO :  **La Direction a voulu pour financer les formations de ses salariés passer exclusivement à l'OPCO des services (SYNTEC) et ainsi quitter l'OPCO de la Métallurgie.**

Précédemment, IBM France cotisait simultanément à ces 2 organismes de formation. La loi lui a fait obligation de ne cotiser qu'à un seul en lui laissant la possibilité de choisir un organisme différent de celui de notre convention collective Métallurgie.

Ce choix est significatif de la stratégie de notre entreprise

Le choix d'IBM France vise principalement à réduire le coût de formation des cohortes d'apprentis qui font leur apprentissage chez IBM France et qui se voient proposer à leur entrée dans la vie active un CDI dans l'une de nos filiales low costs IBM ou chez l'un de nos concurrents. Nous constatons donc que l'essentiel de l'effort financier de formation est fait sur ceux, les plus jeunes, qui vont quitter IBM France dans les 2 ans au détriment de ceux "qui restent"

Il ne suffit pas de signer des accords, IL FAUT AUSSI LES APPLIQUER :
Lettre ouverte du secrétaire CFE-CGC du CSE Central à la DRH

Messieurs le DRS et le DRH,

Je souhaite vous interpeller en ce début d'année sur le respect de l'important accord QVT et de la charte du management, notamment sur la gestion de la plage horaire de travail. Cela constitue un élément important du bien vivre ensemble en entreprise.

Notre DRH, dans un mail en 2019 à tout IBM France, a rappelé un certain nombre de règles l'année dernière et notamment celle-ci :

"- Favoriser la planification des réunions dans une plage horaire de 9 à 18 heures - sauf en cas d'urgence liée à une situation Client - ou dans le cadre d'activités liées à un projet international."

Dans les "bonnes résolutions" de ce début d'année, je pense qu'il faut rappeler à l'ensemble du management cette bonne règle.

On peut comprendre que, ponctuellement et pour réunir un maximum de participants, une réunion peut avoir un horaire « décalé ». C'est le cas certainement, pour exemple, du 'Fast Start d'IBM France' planifié le 4/2 de 17h30 à 19h00 : "L'horaire devrait permettre à un maximum d'IBMers, notamment dans les services, de se joindre à l'événement en présentiel ou à distance", probablement en dehors de leurs heures de travail chez leurs clients...

Mais je ne peux que constater, comme nombre de salariés et d'élus, que d'ores et déjà des entités ont planifié des réunions systématiques sans respect de la plage horaire. Cela va, de réunions périodiques d'équipe, planifiées de 17h30 à 18h30 à jour fixe pour tout le premier semestre, dont tout un chacun sait que les dérives de temps sont fréquentes. En passant par des réunions de lancement dans les services planifiées de 18h00 à 19h00...

Des réunions hebdomadaires entre 13h et 14h et que penser du Fast Start Cloud and Cognitive planifié le 24 février de 12h00 à 14h00 ? Quel temps est laissé pour la pause déjeuner ?

La plage horaire 9h00-18h00 permet à chacun d'organiser sa journée de travail en fonction de ses habitudes, de ses contraintes, certains privilégient un début de journée matinal, 8h ou plus tôt, d'autres ont besoin d'accompagner leurs enfants le matin à l'école...

Je pense utile de faire rappeler par notre DRH au management de la Compagnie que le respect des accords d'entreprise concerne tout le monde, en particulier les managers qui doivent donner l'exemple. Je ne pense pas que les 4 exemples cités relèvent des cas d'urgence !

Je vous remercie de contribuer à revenir à une situation plus conforme à nos accords et à une qualité de vie au travail.

Copie : les DSC représentatifs d'IBM France et les élus du CSE Central

Cordialement

Bervégléri Christian
Secrétaire du CSE Central et élu CSE Paris Nord Est



CHECKPOINT et QUOTA LETTER :
nos recommandations



VISITEZ LE SITE
WWW.CFECGC-IBM.FR



RETROUVEZ VOS
REPRÉSENTANTS
CFE-CGC

