

**OCTOBRE 2019 – N° 110 - Bulletin CFE-CGC IBM NEOPB****Partage de la valeur ajoutée, ce qu'en pense la CFE-CGC ...****Voici la position de la CFE-CGC au sujet du partage de la valeur ajoutée, envoyée à la Direction le 16 septembre :**

Au premier semestre 2019, la Direction IBM France a souhaité mettre en œuvre un plan de réduction des effectifs par le biais d'un accord de ruptures conventionnelles collectives (accord RCC) pour faciliter le départ volontaire d'un certain nombre de salariés. Contrairement aux affirmations qui nous avaient été faites par le passé, les précédents plans de départs, volontaires ou non, se sont systématiquement traduits **par une augmentation de la charge de travail de « ceux qui restent »**.

Afin qu'un accord d'entreprise soit valide, il faut la signature d'organisations syndicales représentant plus de 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. La **CFE-CGC** a finalement accepté d'engager sa signature sur l'accord RCC **en contrepartie** de l'ouverture de négociations, sur les thèmes suivants :

- Amélioration de **l'accord sur la participation**,
- Amélioration de **l'accord d'intéressement**,
- Négociation d'un **accord compte épargne temps**,
- Négociation **des dates et conditions de prise de congés obligatoires** de 2 semaines consécutives en été. En effet, la soi-disant « *fermeture d'IBM* » les 2 premières semaines d'août oblige les salariés à partir les semaines les plus chères alors que certains salariés (selon situation familiale) n'ont pas forcément leurs enfants avec eux ces semaines-là.

La **CFE-CGC** avait émis des doutes sur l'absorption de la charge de travail correspondant aux postes supprimés par l'automatisation ou par l'utilisation de centres de compétences délocalisés dans des pays de main d'œuvre à bas coût. Elle a donc également demandé qu'une mesure de la charge de travail supplémentaire soit réalisée, afin de s'assurer qu'il n'y en pas conformément aux affirmations de la Direction. Ces demandes ont été acceptées par la Direction, ce qui a motivé notre décision de signer l'accord RCC.

Ce rappel du contexte dans lequel s'inscrit le CSP Partage de la valeur ajoutée nous a semblé nécessaire. Ce nouveau sujet de négociation a été rendu obligatoire au sein des nombreuses dispositions légales **particulièrement favorables aux employeurs** comme les lois El Khomri et Macron.

La Direction ayant demandé à toutes les organisations syndicales de préciser leurs demandes relatives au partage de la valeur ajoutée, nous le refaisons par la présente et nous l'avons également exprimé lors du CSP du 20/06/2019.



D. Gonçalves



G. Marsollas



S. Mullen



D. Chaule



C. Khiari



C. Berveglieri



M. Derrien



I. Vlach



P. Josselin



T. Blanchot





Lors de cette réunion, nous avons notamment exprimé le souhait que, si 2 semaines de congés consécutifs en été s'avéraient être positives pour la Cie, **nous demanderions un assouplissement** en élargissant la période de prise de 2 semaines consécutives de congé « **entre le 14 juillet et le 30 août** », plutôt qu'impérativement les 2 premières semaines d'août.

Lors de la réunion suivante, le 11/07/2019, nous avons constaté que la majeure partie de nos demandes n'étaient pas prises en compte, la Direction n'acceptant finalement que de négocier sur 3 thèmes :

- Faciliter le passage d'une rémunération de 13 à 12 mois (déjà possible),
- Payer le décalage avec les minimums garantis (TGA / RAG) en faisant une avance mensuelle, plutôt qu'un règlement l'année suivante, ce qui n'est d'ailleurs pas légal.
- Réajuster le tableau d'abondement du plan d'épargne d'entreprise pour le rendre plus incitatif et permettre de distribuer la totalité de l'enveloppe prévue.

La **CFE-CGC** considère que, malgré l'intérêt des avances sur les minimums garantis et sur la possibilité d'avoir sa rémunération annuelle payée sur 12 mois et non 13, **aucune de ces mesures ne contribue à une répartition de la valeur ajoutée** plus favorable pour les salariés, car, très concrètement, **elles n'améliorent pas la situation financière globale de l'ensemble des salariés.**



E. Monteiro

Comme nous le martelons depuis des mois, nous souhaitons que la Cie s'intéresse beaucoup plus à « **ceux qui restent** », plutôt que de faire valoir ce qu'elle fait pour qu'il y en ait « **plus qui partent** » ...



A. Bremont

La **CFE-CGC** regrette en particulier l'obstination de la Direction à **refuser d'améliorer la formule de calcul de la participation**, comme l'ont suggéré les experts Sextant, et **d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un compte épargne temps** qui permettrait de mieux anticiper les besoins présents et à venir de la Cie et des salariés.



M. Bara

En conséquence, si un nouvel accord RCC est présenté en 2020, la signature de la CFE-CGC dépendra de ce qui sera fait ou prévu pour ceux qui restent, sur le plan du salaire et celui de la charge de travail ...



G. Caulier



B. Ruch

VISITEZ LE SITE
WWW.CFECGC-IBM.FR



Vous aurez les infos en temps réel !