

## JUN 2017 – N° 95 - Bulletin CFE-CGC IBM Paris Banlieue



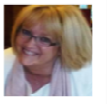
D. Gonçalves



S. Mullen



D. Chaule



C. Vallée



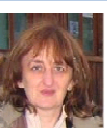
P. Josselin



F. Geoffroy



G. Marsollas



A. Bremont



G. Caulier

## SITUATION CRITIQUE CHEZ STS:

Déclaration de Christian Bervégliéri secrétaire du CCE (CFE-CGC) au CCE du 21 Juin 2017 au nom des élus du CCE

**Les élus du CCE souhaitent alerter la direction sur la situation de plus en plus préoccupante des salariés de STS.**

Depuis plusieurs mois, ces salariés vivent dans le stress de leur devenir. Cette situation s'est accentuée à la suite de la restructuration de l'entité qui a un impact organisationnel énorme sur les méthodes de travail.

Si nous avons entendu les déclarations sur la volonté du management de générer le moins de casse en termes de postes, **plusieurs points nous semblent sujets à amélioration ou à complément d'information voire d'explications.**

- Notamment sur le fait que si la réorganisation a été présentée au CCE, **aucun des outils qui l'accompagnent n'ont fait l'objet de présentation.**

- Nous constatons, par ailleurs, que l'on fait de plus en plus référence à la « Méthode (mode ?) agile ». Or, à notre connaissance, ce n'est qu'une méthode de développement applicatif.

- Le « moral index » de certains salariés qui sont, pour partie, dans un fort état de stress, générant mal-être, problème d'insomnie et larmes;

- L'arrêt de mission, tel que les référents formation du jour au lendemain, nous semble dommageable;

- La mise en place de nouveaux « measurement » peut être trop poussés ou insuffisamment expliqués;

- Le positionnement de certains salariés dans une nouvelle activité parfois mal vécu

- L'organisation de certaines « squads » avec

- Des Calls journaliers pouvant être mal perçues par certains salariés, car contribuent à accentuer la sensation d'une pression.

- Demande que certains salariés travaillant à domicile se connectent toute la journée dans Zoom (outil de visioconférence)

**Nous souhaitons**

- Un rappel des règles de bonne conduite, et particulièrement sur la surveillance abusive qui pourrait être exercée via Zoom;

- La mise en place de règles de fonctionnement claires, permettant d'éviter ou de limiter les déviations;

- Une présentation aux IRPs de la méthode « Agile » appliquée à l'organisation, incluant les nouveaux outils utilisés; surtout s'il s'agit plus vraisemblablement d'un « mode agile »;

- Une présentation et une discussion avec l'ensemble des CHSCT concernés sur ces changements de méthode de travail;

- Le respect de l'accord passé entre les membres de la DRS et du CCE qui prévoyait une information régulière sur les différentes étapes du changement liées à la réorganisation du STS. Par exemple, nous considérons que le programme Mobility Booster aurait dû faire l'objet d'une information au CCE.

**Nous rappelons l'article L 4121-1 du code du travail qui prévoit la responsabilité de l'entreprise au bien-être de ses salariés.** Nous interpellons les CHSCT concernés sur la modification substantielle des conditions de travail qui réclame, à nos yeux, leurs interventions.

Nous demandons également la participation de Bart Brussaard au prochain CCE afin de pouvoir échanger avec lui sur cette réorganisation et ses différents aspects.

LA MUTUELLE: LA DIRECTION IBM S'EST MOQUÉE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES SALARIÉS

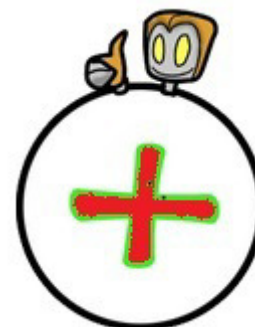
1) Inadéquation entre les taux exprimés par la direction à l'issue des négociations et présentés aux élus du CCE et les taux utilisés dans la proposition de la mutuelle.

Valeurs en fin de « négociation » :

Cotisation sur ouvrant-droit socle EN DESSOUS du plafond B=		0,97%	
Cotisation sur ouvrant-droit socle AU DESSUS du plafond B=		3,50%	
SUR BASE PMSS	Socle	Option1	Option2
Salarié	N/A	0,15%	0,54%
Conjoint	2,23%	0,16%	0,57%
Enfant	1,06%	0,09%	0,28%

Valeurs DÉFINITIVES : proposées par la mutuelle (cellules rouges : ce qui a changé...) :

Cotisation sur ouvrant-droit socle EN DESSOUS du plafond B=		0,97%	
Cotisation sur ouvrant-droit socle AU DESSUS du plafond B=		4,50%	
SUR BASE PMSS	Socle	Option1	Option2
Salarié	N/A	0,19%	0,85%
Conjoint	2,35%	0,19%	0,85%
Enfant	1,06%	0,11%	0,42%



**BIEN QU'EN FIN DE NÉGOCIATION ON AIT ABOUTI A UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR, UNE NÉGOCIATION LOYALE ENTRE DIRECTION ET ORGANISATIONS SYNDICALES NE DEVRAIT PAS DONNER DE TELLES DIFFÉRENCES!**

2) Alors que la DRS d'IBM France nous indiquait que les salariés auraient deux semaines pour se décider, **le courrier de la mutuelle ne donne plus aux salariés que six jours...**

3) **Le courrier de la mutuelle qualifie cette proposition mutuelle d'obligatoire, ce que nous réfutons.** La non signature par l'ensemble des organisations syndicales représentatives ne permet pas d'imposer cette mutuelle comme obligatoire pour les salariés présents dans l'entreprise, lors de la mise en place de la nouvelle formule. En effet

L'article 11 de la loi EVIN pose le principe selon lequel l'employeur **ne peut pas imposer à un salarié par décision unilatérale le paiement de la cotisation servant à financer un système de prévoyance ou de complémentaire santé si ces garanties ont été instituées postérieurement à son embauche.**

CITATION DU MOIS

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » Préambule de l'OMS.



VISITEZ LE SITE [WWW.CFECGC-IBM.FR](http://WWW.CFECGC-IBM.FR) Vous aurez les infos en temps réel