

AVRIL 2018 – N° 99 - Bulletin CFE-CGC IBM Paris Banlieue

**Le Projet de réduction d'effectif de fin mars 2018 : LA SYNTHÈSE FINALE
UN SUCCÈS POUR IBM?**

Rappel : ce projet comportait deux volets parallèles:

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC- Suite à l'accord que nous avons signé)

LES MESURES DE FIN DE CARRIÈRE. (MFDC- Mesures de la direction sur la base de l'accord GPEC)

RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA DIRECTION

OBJECTIFS RCC	GTS	CLOUD & SOLUTIONS	SYSTEMS	GIES(Fonctions support)	Total
Nombre maximal de départs envisagés en RCC	11	34	9	40	94

RÉSULTATS

RESULTATS DEPARTS VALIDES	GTS	CLOUD & SOLUTIONS	SYSTEMS	GIESS(Fonctions support)	Total
Nombre départs final en RCC	6	29	9	12	56
Nombre départs final en MFDC	24	7	12	45	88
				TOTAL>>>>	144

Ce projet Direction a été dépassé par son succès : finalement 88 départs en MFDC s'ajoutent aux 56 départs en RCC. **Mais c'est plus de 100 salariés candidats au départ en MFDC ou RCC qui se sont vus refuser le départ.** On peut se demander comment ils vont se motiver pour le peu de temps qui leur reste avant leur date de départ à la retraite ou bien avant leur départ sur un projet qui de toute façon leur tenait à cœur.

Ces plans posent toujours la même problématique : soit la CFE-CGC laisse chacun seul face à la Direction en le laissant prendre la pression pour le départ soit elle participe à la discussion avec la Direction.

La position de la CFE-CGC est de **ne pas laisser le salarié seul subir les pressions** de la Direction . Mais nous ne sommes pas naïfs, c'est bien, dans tous les cas, finalement le salarié qui paie l'ardoise de la réorganisation.

Nous sommes aussi conscients que nos collègues qui partent dans ces plans ne se « tournaient pas les pouces ». La question qui se pose maintenant est de savoir **comment va évoluer la charge de travail de ceux qui restent.**

Comment envisager le futur? Au regard de la pyramide des âges, c'est environ 2000 personnes qui pourraient partir à la retraite de 2018 à 2022. IBM FRANCE pourrait passer alors de 6000 actifs à 4000 actifs.

OUI, la Compagnie POURRAIT diminuer les effectifs en se basant uniquement sur les potentiels départs en retraite mais ces départs ne doivent pas se faire uniquement à l'initiative de la Direction à qui nous conseillons que le futur accord GPEC permette pendant les années à venir un **LIBRE CHOIX DES DATES DE DÉPART POUR LES CANDIDATS À LA RETRAITE AVEC DES MOYENS À LA HAUTEUR DES RÉSULTATS FINANCIERS.**

Comment se réorganiser? Il faut des embauches substantielles chez IBM FRANCE, il faut que la Compagnie se réorganise en profondeur car une situation à 6000 actifs n'est pas une situation à 4000 actifs.

La question qui se pose est de savoir comment on doit s'organiser pour rester dans la course de notre marché.

C'est pour ça que nous avons travaillé et que nous travaillons encore avec les organisations syndicales responsables qui sont habituellement susceptibles de signer des accords.



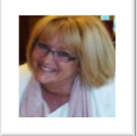
D. Gonçalves



S. Mullen



D. Chaule



C. Vallée



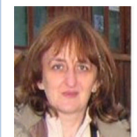
P. Josselin



F. Geoffroy



G. Marsollas



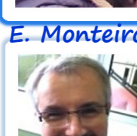
A. Breumont



M. Derrien



E. Monteiro



G. Caulier

NAO SALAIRES : C'EST REPARTI POUR UN CYCLE DE « NÉGOCIATIONS »

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a débuté le 4 avril par un point de la situation 2017 :

- 2,62% d'augmentation réalisée pour 56% de salariés couverts (la direction avait 1,2% de la masse globale en objectif de début d'année **mais elle ne nous donne pas le chiffre pour comparer ...**)
- 2,54% pour les hommes et 2,82% pour les femmes
- par tranches d'âge : dégressivité en fonction de l'âge
- par PRG : augmentation du taux de couverture quand le PRG est plus élevé ...
- 433 régularisations de TGA a posteriori en janvier 2018 – c'est toujours TROP!

NOS REVENDICATIONS POUR 2018

- Le déclenchement de la participation aux bénéfices.
- Un intéressement basé sur les objectifs de la compagnie.
- Une hausse de la GDP (Prime Variable Annuelle).
- Une augmentation générale de salaires pour tous les salariés de 2,5% comme dans les autres entreprises de notre convention collective.
- Une prise en compte de l'inflation du coût de la vie (1,2 % cette année, 9,8 % cumulée depuis l'année 2010) par un rattrapage du pouvoir d'achat de 1% par année d'ancienneté.
- La suppression des discriminations salariales entre salariés (sexe, âge, handicap, etc.).
- Plus aucun salaire mensuel sous le minimum Conventionnel.

CITATION DU MOIS

« Rien ne prédispose plus au conformisme que le manque de formation. » Gustave Thibon - Philosophe

A SAVOIR
DEUX ACCORDS EN COURS
DE NÉGOCIATION ENTRE
LES SYNDICATS ET LA
DIRECTION: le nouvel
ACCORD GPEC et le nouvel
accord DROIT SYNDICAL.
On vous tient au courant ...

A SAVOIR
IBM Allemagne va vendre sa
BU GTS à un « service
provider » externe

DES NOUVELLES DE VOTRE RETRAITE AXA

La décision prise lors du Conseil de Surveillance du 5 octobre 2017 de **ne plus demander de questionnaire de santé lorsqu'un salarié demande une réversion** va bien être mise en place. Il ne sera pas tenu compte des questionnaires de santé qui auraient pu être fournis depuis le 5 octobre ! Cette clarification demandée par votre représentant CFE-CGC était nécessaire !

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : COMMENT ÇA MARCHE ?

Une petite vidéo de 2 minutes vous permettra de vous préparer au prélèvement à la source. FLASHEZ CECI >>>



CHECKPOINT : ÇA PEUT ÊTRE EN FRANÇAIS ...

Vos délégués du Personnel l'ont réclamé : OUI, tout salarié peut demander que son CHECKPOINT se déroule dans la langue de Molière, le français ...

