

AVRIL 2016 – N° 89 - Bulletin CFE-CGC IBM Paris Banlieue

PSE 2016 SUR GTS-IS : LA DECLARATION CFE-CGC

Déclaration CFE-CGC sur les recommandations PSE en CCE de Mars 2016:

La CFE-CGC rappelle que selon l'article L1233-61 du Code du travail, **Le PSE a pour objet « d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ».**

A cet égard La CFE-CGC sera vigilante sur la conformité à cet article de loi et demande notamment que plusieurs points soient prévus dans les modalités de mise en œuvre du PSE :

1. **Eliminer la possibilité de licenciements** contraints dans le livre II
2. **Rajouter la Possibilité de permutation des départs** entre GTS/IS et les autres entités de la compagnie IBM France.
3. **Renforcer les mesures de reclassement** habituelles et le budget qui lui est relatif.

**DERNIERE MINUTE:
Global Administration,
100 personnes, vendu à
MANPOWER**

Déclaration Lors de Notre rencontre avec Nicolas SEKAKKI - Extraits

Monsieur le président,

Le PSE 2016 tel qu'il nous a été présenté génère 3 "inquiétudes" principales. Ces 3 inquiétudes sont les suivantes, au delà du sentiment d'échec que l'on peut ressentir malgré le travail important réalisé au titre de l'accord GPEC :

1) **Il y a un problème de définition des catégories professionnelles**, car la compréhension des textes et de ce qu'il y a derrière cette notion n'est pas partagée. Compte tenu des nombreuses modifications des fichiers qui sont faites à l'initiative unilatérale de la Cie et sans information ou accord préalable des salariés concernés pour ce qui est de la catégorie professionnelle qui leur est attribuée dans les fichiers, et le croisement de cette définition préalable avec un critère de rattachement administratif à tel ou tel service ou sous-service, d'une des grandes directions fonctionnelles de l'entreprise IBM France, nous pensons que les définitions des catégories professionnelles telles qu'elles sont faites, vont susciter de nombreux contentieux et sont de nature à insécuriser juridiquement ce PSE.

2) **Le périmètre de ce PSE ne nous semble pas conforme à la législation du travail actuellement applicable.** En effet le périmètre le plus petit prévu par les textes ne "descend" qu'au niveau d'un ou plusieurs établissements (pour la totalité des Ets concernés), d'un bassin d'emploi ou de l'entreprise dans sa totalité. Le titre ambigu de ce PSE concernant "l'entité GTS-IS" pourrait induire en erreur ceux qui croiraient que GTS-IS serait une entité juridique en soi. Il n'en n'est rien, l'entité juridique concernée est où l'entreprise dans sa globalité, ou un ou plusieurs établissement. En aucun cas cela ne semble pouvoir être un service ou un sous-service d'une direction administrative comme GTS-IS.

3) **Le troisième point qui nous pose problème concerne la prise en compte du PBC 2015 parmi les critères déterminants** dans la définition de l'ordre des licenciements éventuels, ce que nous souhaiterions voir disparaître, non seulement car ce critère compterait plus que tous les autres, mais aussi parce que l'évaluation PBC est issue d'un process abandonné, dont le management au plus niveau a reconnu les nombreux effets pervers et la nécessité de remplacer de système générant pour trop de gens un sentiment d'injustices. Le rapport d'expert réalisé à l'occasion de la mise en place du nouveau système d'évaluation "Check Point", a notamment fait apparaître au niveau d'IBM France, une discrimination sur l'âge en ce qui concerne la répartition des notes PBC attribuées en 2015. En clair, l'impact de ce critère dans les critères de licenciement va pénaliser une fois de plus les seniors qui sont, à dire et écrit d'expert, déjà discriminé par ce processus PBC qui conditionnait également l'attribution d'éléments de rémunération complémentaires. Un PSE intégrant les évaluations issues d'un tel outil, risque de rendre contestable l'ordre des licenciements et donc rend des recours possibles, si ce n'est probable des salariés qui pourraient logiquement s'estimer discriminés du fait de leur âge.

Nous pensons que sur ces différents sujets la Cie poursuit une politique et un style de management générateur de forts sentiments d'injustice et de révolte.

Nous aurions préféré avoir l'occasion d'alerter notre président plus tôt, nous ne pouvons que regretter et craindre que des salariés ne recourent à des initiatives désespérées qui ne seront pas de nature à améliorer l'image de la Cie ni le service à nos grands clients qui souffrent de l'insuffisance de support de proximité...

Vous pouvez en savoir plus sur notre site WWW.CFECGC-IBM.FR



D. Goncalvès



S. Mullen



D. Chaule



C. Vallée



P. Josselin



F. Geoffroy



G. Marsollas

ELECTIONS DELEGUES MUTUELLE 2016

Du 21 avril au 9 mai 2016, vous allez élire vos 19 délégués auprès de la Mutuelle du Personnel IBM pour les 3 ans à venir par correspondance ou par vote électronique.

DERNIERE MINUTE:
La Direction IBM dénonce l'accord Mutuelle...ça sent le changement!!!

Le précédent mandat se termine et c'est l'occasion pour nous de vous dire **MERCI pour votre confiance.**

Grâce à votre soutien, nos 4 administrateurs CFE-CGC ont fortement contribué à la politique menée ces deux dernières années, dans les diverses commissions en charge d'élaborer les projets de la Mutuelle.

Nous venons à nouveau solliciter vos suffrages, avec la même volonté de défendre les intérêts de l'ensemble des adhérents.

Une enquête d'opinion réalisée fin 2015 a révélé un taux de satisfaction des adhérents Mutuelle supérieur à la moyenne habituellement constatée.

C'est une approbation de la politique menée ces deux dernières années par la CFE-CGC!

Face à un marché mutualiste de plus en plus concurrentiel, les particuliers ainsi que les entreprises mènent des études comparatives en matière de complémentaires de santé afin d'obtenir le meilleur rapport entre cotisations et prestations remboursées. De nouveaux acteurs comme les banques apparaissent sur le marché.

L'environnement législatif auquel sont soumises les Mutuelles évolue régulièrement avec pour effet de renforcer les contraintes que doivent respecter les assurances complémentaires santé.

Dans ce contexte, les mutuelles se regroupent au sein d'entités couvrant parfois des millions de personnes protégées au détriment de la gestion démocratique encore en place au sein de la Mutuelle du personnel IBM.

Vos élus CFE-CGC vous proposent de continuer à **défendre**, par une participation active au sein de l'Assemblée générale et du Conseil d'Administration, **les valeurs de solidarité et de proximité** auxquelles nous sommes et avons, tout comme vous, toujours été attachés.

Enfin, face au constat d'une érosion de ses adhérents,

La Mutuelle du personnel IBM se doit d'agir efficacement pour garantir son existence.

Vous partagez notre vision ?

Votez pour la liste CGE-CGC qui rassemble des représentants de chaque site IBM
Participez dès maintenant. Il s'agit d'un vote à la proportionnelle **sans deuxième tour**

Simplification du code du travail

Premier et dernier Article
BOSSE ET FERME LA !!



Les grandes pensées ne parlent qu'aux esprits réfléchis, mais les grandes actions parlent à toute l'humanité.

Theodore Roosevelt

LES NOUVEAUX CHIFFRES DE LA GPEC

PREVISIONS GPEC	ANNONCE Avril 2016		
	Fin 2015	Fin 2018	Var 2015-2018
Entités			
GBS	1254	1404	150
GTS	2263	1612	-651
S&D Brand	978	823	-155
S&D Non Brand	462	408	-54
France Lab	596	552	-44
Montpellier Supply Chain	137	110	-27
IGF	55	53	-2
Fonctions Support & Trans Opérations	963	728	-235
Exec Staff	28	27	-1
Total	6736	5717	-1019