



Digital Sales : La compagnie va droit dans le mur.

L'expertise SEXTANT, réalisée pour le CCE dans le cadre du projet de transfert de l'équipe de Digital Sales de Charbonnières à Bois Colombes, est affligeante. Elle conclue que la rentabilité économique du projet est incertaine, l'absence d'adhésion des salariés de Charbonnières risque de se traduire par une perte massive de compétences et par des licenciements pour refus de mutation.

Les résultats de l'enquête SEXTANT parlent d'eux mêmes : Les salariés estiment à 4 heures de transport journalier et à un coût compris entre 4,7% et 5,5% du salaire pour aller à Bois Colombes. 50% des salariés ne pensent pas suivre Digital Sales à Bois Colombes et aucun n'envisage de déménager.

Pour l'expert, IBM pourrait prendre des mesures compatibles avec ses moyens afin de renforcer significativement l'adhésion des salariés au projet : Présence partielle sur le site de Bois-Colombes pour les salariés de Charbonnières / Prise en charge intégrale des frais de transport et de résidence sur la région francilienne / Incitation financière à la mobilité et/ou au déménagement.

Le Personnel Digital Sales, accompagné de l'UNSA et des autres OS, avait construit un cahier revendicatif en ce sens. La réponse de la direction a été claire : après avoir prétendu qu'il fallait que les salariés soient 5 jours sur 5 sur Bois Colombes, la compagnie condescend à ce que ceux-ci puissent travailler une journée de chez eux, exceptionnellement deux. Pas de prise en charge intégrale des frais de transport, juste accès à l'Indemnité Spéciale de Mutation (ISM = 91€ par mois pendant un an et sortie en dégressif pendant 6 mois). Quelques améliorations pour les déménagements : passage de la prime de déménagement de 5 000€ à 7 500€ et aide à la recherche d'emploi du conjoint limitée à 1 500€.



Le personnel Digital Sales est complètement atterré par le manque d'écoute de la direction. Le stress est au maximum, l'ambiance morose et nous nous acheminons vers des licenciements conflictuels avec procédures prud'homales.

L'UNSA avait demandé, par respect pour les salariés qui ne pourraient pas suivre à Paris, d'enclencher la mesure prévue dans la GPEC de « congé de mobilité », visant à accompagner des reclassements professionnels externes via la formation.

En réponse la Compagnie propose tout au plus un congé sans solde indemnisé (2 ans maximum, 25% du salaire pendant la période, remboursement de 50% si retour compagnie, paiement d'une prime de 3 mois de salaire si départ de la Compagnie, mais pas de droit au chômage ...), qui ne correspond pas aux attentes des salariés. L'UNSA demande que les dispositions GPEC, tel le congé de mobilité, soient étudiées plus sérieusement par la Compagnie.

Pour l'UNSA, le dialogue social à la compagnie est devenu inexistant et l'intransigeance de la Direction vis-à-vis de Digital Sales n'annonce rien de bon quant à la pérennité du site de Charbonnière.

MUTUELLE - Elections des délégués



A la veille des élections, la Direction a dénoncé l'Accord d'entreprise Mutuelle ! Il nous faut réagir et défendre cet acquis social qui risque d'être mis à mal lors des prochaines négociations...

Voter pour votre mutuelle est une nécessité.

Notre mutuelle ne se transformera qu'avec la volonté farouche de ses adhérents et de ses représentants. Dans ce contexte, **il est indispensable d'être représenté par des délégués engagés :**

- **l'UNSA** s'impliquera à proposer des offres simples et performantes qui répondent aux attentes des adhérents, actuels et à venir,
- **l'UNSA** s'attachera à une communication plus compréhensive de ces offres, à répondre rapidement aux attentes de ses adhérents,
- **l'UNSA** veillera à ce que le niveau de remboursement et le service à l'adhérent s'améliorent pour la plus grande satisfaction de tous.
- **l'UNSA** veillera à ce que le personnel de la mutuelle conserve leur emploi

Les enjeux de demain sont là !

VOTEZ UTILE, VOTEZ UNSA

**POUR UNE MUTUELLE RENOVEE, PERFORMANTE, ATTRACTIVE, SOLIDAIRE ET COMPETITIVE
A L'ECOUTE DE SES ADHERENTS**

Ouverture de la période de vote papier et électronique le 21 avril. Fermeture du vote le 9 mai.



CCE extraordinaire du 12 avril 2016

Déclaration UNSA sur le PSE GTS IS

L'UNSA IBM rappelle qu'elle est totalement opposée aux licenciements économiques et que l'objectif premier de la négociation d'un Plan de sauvegarde de l'Emploi, comme son nom l'indique, doit être d'éviter tout licenciement (article L.1233-61 du code du travail).

Pour l'UNSA, conformément à la volonté du législateur, la négociation doit concerner l'entièreté du plan de sauvegarde de l'emploi 2016 et ne doit pas faire l'objet d'une négociation permettant d'arriver à un accord majoritaire mais uniquement partiel. Il s'agit de négocier des solutions alternatives à la suppression des postes et ne pas restreindre la négociation « aux mesures d'accompagnement » de ceux qui seraient licenciés, de manière volontaire ou non.

L'UNSA exige que le périmètre du volontariat soit élargi à tout IBM France et ceci dès la phase 1, afin de permettre un maximum de substitutions et reclassement à catégories professionnelles équivalentes, d'autant plus que, pour l'UNSA, les catégories professionnelles définies à ce jour dans les livres I et II ne respectent pas les règles légales et jurisprudentielles.

L'UNSA exige, de même que la notion de Certifié qui n'est pas une catégorie professionnelle, n'existe pas dans la phase volontaire et que ceux-ci soient éligibles au volontariat avec substitution par un non certifié.

L'UNSA revendique que les conditions de départ volontaire soient au minimum celles du PDV 2015 (cf tableau des différences joint). L'UNSA développera ses revendications lors de la prochaine réunion de négociation.

A ce jour, l'UNSA ne voit aucun intérêt pour les salariés d'avoir un calendrier accéléré par rapport à celui prévu par la loi qui fait perdre 2 mois de salaires et de temps pour recherche d'emploi par rapport au calendrier légal.

Ce calendrier accéléré laisse aussi trop peu de temps aux négociateurs pour préparer les réunions, trop peu de temps pour l'expertise IC-CHSCT et ne permet pas aux négociateurs de bénéficier des travaux des experts mandatés par le CCE et l'IC-CHSCT dans le cadre du PSE.

L'UNSA IBM reste bien entendu à l'écoute de toutes les propositions constructives de la part de la Direction.



CCE extraordinaire du 12 avril 2016 - Autres informations

Le CCE a été envahi par 80 salariés de GTS IS venus dire leur incompréhension, stress et colère devant ce plan qui risque de leur faire perdre leur emploi. Ils se sont posés des questions sur : le pourquoi de la formation actuelle de nouveaux PM dans l'entité en parallèle du PSE, la capacité des GDC à absorber les postes supprimés en France alors qu'un grand nombre de salariés de ces centres sont en burn out et qu'ils n'ont pas le droit d'embaucher, l'afflux de badges orange (sous traitants) à Jupiter depuis début Avril sans qu'on sache pourquoi ils sont là.

La Direction semble changer sa doctrine sur les possibilités de substitutions qui permettraient de trouver des volontaires ailleurs que dans l'entité en parlant de cercles concentriques : Possibilités de substitutions par vagues successives, à l'intérieur de GTS / IS puis à qualification professionnelle équivalente à l'intérieur de GTS en enfin sur l'ensemble de la compagnie. A suivre.

Soyez à la pointe de l'actualité sur le PSE
Abonnez-vous au blog UNSA

www.unsaibm.com / rubrique newsletter.

Prochaine information à venir sur le blog : Cr de la 3^{ème} réunion de négociation.

<http://www.unsaibm.com>

 @UnsaIbm

 UnsaIbmFrance



web