



Revendications UNSA pour la 4eme réunion de négociation du 25 avril 2016

I Revendications Générales

En préambule l'UNSA regrette profondément qu'alors que nous entamons la 4eme réunion de négociation, rien de concret sur l'amélioration des mesures de volontariat n'ait avancé permettant de réduire le risque de licenciements contraints. La Compagnie a-t-elle vraiment la volonté de négocier et améliorer ces mesures ?

L'UNSA demande, qu'en l'absence d'accord sur la méthode, les délais légaux soient respectés sur les rendus d'expertises IC-CHSCT et économiques et rappelle que les organisations syndicales attendent l'éclairage de ces expertises pour enrichir la négociation.

Aussi, en accord avec les positions de l'intersyndicales, l'UNSA attend à que les conditions d'accompagnement du plan, aptes à générer le maximum de volontariat, soient améliorées de manière très significative.

L'UNSA considère que les enveloppes financières débloquées pour les moyens d'accompagnement du livre I doivent s'étudier à hauteur des moyens de la compagnie, en conséquence l'UNSA revendique des mesures d'accompagnement conséquentes.

L'UNSA n'acceptera pas que l'on puisse arriver, pour la première fois à des licenciements contraints chez IBM France.

Pour l'UNSA, dans le cas dramatique on l'on arriverait à des licenciements contraints, les mesures d'ordres ne conviennent pas notamment à cause du poids démesuré du PBC et la non considération de l'environnement économique et social des salariés (âge des enfants, situation de handicap d'un membre de la famille, ...).

L'UNSA n'exprime, aujourd'hui que des revendications concernant les mesures volontaires et attend comme l'intersyndicale le demande, d'autres réunions de négociations.

L'UNSA revendique que l'EMC soit présent physiquement sur tous les sites impactés par le plan.

L'effectif arrêté pour les livres I et II étant constaté au 29 février, L'UNSA revendique que tous les départs de l'entité GTS IS soient décomptés des 360 suppressions de postes et que les départs des autres entités soient mis en postes dédiés aux reclassements.

Outre ces revendications générales sur les mesures d'accompagnement du plan, l'UNSA a les revendications ci-dessous sur des points précis.

II - Mesures d'âges

1 - Rachat de trimestres

En attente de réponse à la déclaration intersyndicale, l'UNSA exige de la compagnie que celle-ci respecte les accords signés et en particulier l'avenant I de l'accord GPEC notamment son paragraphe III « Le financement des rachats de trimestres » plus favorable que le livre I et qui ne limite pas à 12 mois le nombre maximum de dispense. L'UNSA exige que la compagnie utilise le tableau contenu au paragraphe III de cet avenant.

2 – IDR.

Toujours dans l'attente de réponse à l'intersyndicale et dans le respect de l'avenant I de la GPEC, chapitre IV « la dispense d'activité », sous chapitre G2 « avance sur l'indemnité de

départ à la retraite », l'UNSA demande de laisser le choix au salarié de toucher 75% ou 95% de son IDR.

L'UNSA demande de tenir compte des barèmes particuliers pour le personnel intégré (exemple convention collective du caoutchouc pour les ex Michelin)

3 - Mesures de départ volontaire

De manière générale augmenter les durées des Congés de reclassement

MDVP

Age <50 ans : 9 mois – Age >=50 ans : 12 mois

MDVR

Compte tenu du tableau dans l'accord GPEC sur les durées de congés de mobilités (page 39)

Prendre les tranches au dessus de 20 ans d'ancienneté à savoir :

Age <50 ans : 12 mois – Age >=50 ans : 15 mois

Créer une tranche Age >= 55 ans avec un minimum de 24 mois

Actions de formation

Compte tenu des montants de formations indiqués dans l'accord GPEC annexe 2 page 40 qui vont de 8k à 15K, l'UNSA exige que l'accord GPEC soit respecté et que ces montants soient à minima ceux de la GPEC.

Montant du salaire lors du congé de reclassement.

MDVP : 75%

MDVR : 70%

Indemnités de rupture.

Les MDVP et MDVR étant tous volontaires, il n'y a pas lieu que les indemnités de licenciements soient différenciées. L'UNSA demande, à minima que les MDVR touchent l'ISV