



Revendications UNSA pour la 6eme réunion de négociation du 12 juillet 2016

I - Revendications Générales

L'UNSA attend à ce que la Compagnie réponde à la lettre d'observations de la DIRECCTE et suive ses demandes notamment concernant :

- Le périmètre et les catégories professionnelles du plan qui ne doivent pas être circonscrit à GTS IS mais s'appliquer au périmètre de la Compagnie,
- Pour le cas particulier des technicals services, Plus de zonage par site et de risque de licenciement pour défaut de mutation entre site
- plus de distinction entre les Certifiés / Non certifiés hors la reconnaissance de la qualité professionnelle dans les critères d'ordre
- La deuxième période de volontariat.
- L'insuffisance des mesures de reclassement
- L'insuffisance des montants de formations externes
- La commission de suivi.

En accord avec la lettre d'observation de la DIRECCTE et les positions de l'intersyndicale, l'UNSA attend que les conditions d'accompagnement du plan, aptes à générer le maximum de volontariat, soient améliorées de manière significative.

L'UNSA considère, comme la DIRECCTE, 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.

L'UNSA prend acte des avancées proposées pour réduire le poids démesuré du PBC (par ailleurs discriminatoire pour les plus de 50 ans – cf rapport Orseu) mais reste sur sa faim concernant la non considération de l'environnement économique et social des salariés (âge des enfants, situation de handicap d'un membre de la famille, ...).

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.

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

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 – IDR.

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

2 - Dispenses d'activité

L'UNSA revendique que les mesures proposées ne soient pas inférieures à celles proposées lors du PDV 2015 et notamment sur la durée de dispense qui doit être à minima de 48 mois pour tous (24 mois si rachat de trimestre) compte tenu de la menace de licenciements contraints.

L'UNSA demande de respecter le plancher d'indemnité mensuel à 2 000 € tel que dans les mesures du PDV 2015.

L'UNSA revendique de passer indemnisation de la dispense d'activité à 70% du salaire brut de référence et de rajouter systématiquement 2 mois à l'indemnité supplémentaire de dispense d'activité : <1 PMSS 8 mois / >=1 PMSS et <=2 PMSS 7 mois / >2 PMSS 6 mois.

De même pour l'indemnité si plus de 30 mois dans le dispositif et salaire <= 2 PMSS : <= 1 PMSS 8,5 mois / >1 PMSS et <= 2PMSS 7,5 mois.

De même pour le calcul des différents montants permettant de calculer les indemnités ne pas tenir compte des LOA durant les périodes de référence afin de ne pas minorer les montants des mesures.

III - Mesures de congé de reclassement (volontaire ou involontaire)

De manière générale augmenter les durées des Congés de reclassement et harmoniser MDVP, MDVR et contraint.

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 TTC (6,67K HT) à 15K TTC (12,5 KHT), l'UNSA exige que l'accord GPEC soit respecté et que ces montants dans le livre I (actuellement 6KHT et 10KHT) soient à minima ceux de la GPEC.

Proposition UNSA

Salarié dans le cadre d'un reclassement (MDVP, MDVR, contraint) : limites 15K HT, dérogation 20K HT

Montant du salaire lors du congé de reclassement.

MDVP : 75%

MDVR et contraint : <= 1PMSS 90% / entre 1 et 2 PMSS 75 % / supérieur à 2 PMSS 65%

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 revue comme suit :

0,4 0,5 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les 9 premières années l'ancienneté ;

0,6 0,7 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 10 ans compris à 14 ans ;

0,8 0,9 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 15 ans compris à 19 ans ;

+ 1,2 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entières pour les années d'ancienneté au-delà de 20 ans compris

IV - Critères d'ordre

L'UNSA revendique de changer les critères d'ordres concernant les charges de famille de la manière suivante :

- 1 enfant à charge 1 Point
- 2 enfants à charge 2 Points
- 3 enfants et plus à charge 3 Points
- Parent, conjoint à charge +1 point
- Personne à charge handicapée +1 point
- Famille mono parentale +2 points

V - Autres mesures :

Couples IBM

Avoir une définition de couple au sens large et laisser le choix au couple de la personne licenciée dans le cas où les 2 seraient licenciés par le jeu des critères d'ordre.

Aide à la création ou reprise d'entreprise

20 K€ Brut

Actions Formations à la Gestion d'entreprise

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont notamment besoin d'une formation à la gestion, la Compagnie IBM France prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de ~~4000~~ 12 000 € HT par salarié.

Frais de déménagement et accompagnement mobilité

Pour MDVP et MDVR

Prise en charge de 100% des frais de déménagement

Si conjoint doit démissionner Prime de 5k€

Prise en charge des frais de déplacement 2 Allers / Retours pour aider à la recherche d'un nouveau Domicile si nouveau Job à + de 150 Km

Pour les licenciements contraints

Prise en charge de 100% des frais sur Justificatifs de déplacement pour la recherche d'emploi ou formation pendant la durée du congé de reclassement.

Composition de la commission de suivi

Passer de 3 à 5 représentants désignés par le CCE.