



CSP Accompagnement social projet

PSE du 19 Mars 2024

Liste des revendications UNSA

1-Préambule

L'UNSA IBM demande la pyramide des âges des différentes entités, leur statut cadre / non-cadre et le nombre de personnes à temps partiel dans ces entités, de façon à adapter ses revendications aux entités ciblées par ce plan

A la suite de la réforme des retraites, des salariés ayant postulé au plan 2023 se sont vu finalement retoquer et particulièrement des salariés des équipes du Client Engineering, parfois pour 1 seul mois de dépassement. Ces salariés sont aujourd'hui exclus du Plan 2024.

L'UNSA IBM demande que ces salariés ne soient pas exclus du plan et soient intégrés dans les cercles concentriques des volontaires de substitution.

L'UNSA IBM demande, dans le cadre des mobilités internes et des substitutions, de ne pas appliquer la possibilité de déclassement qu'offre la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et d'appliquer au salarié qui prend un nouvel emploi la garantie de salaire et de classification.

L'UNSA IBM demande que les salariés détachés dans les CSE ne soient pas exclus du plan et soient également intégrés dans les cercles concentriques des volontaires de substitution.

L'UNSA attend des améliorations qui soient au minimum au niveau du livre 1 de 2023.

L'UNSA IBM estime qu'un accord qui serait en deçà des mesures du PDV 2023, alors que le double de suppression de postes est prévu, ne pourrait obtenir sa signature.

L'UNSA IBM demande qu'il n'y ait pas de « skill » critique.

L'UNSA IBM demande qu'aucune indemnité d'une tranche ne puisse être inférieure au maximum de la tranche inférieure.

L'UNSA IBM revendique, dans le cas d'une mobilité, que le conjoint ayant dû démissionner du poste qu'il occupait afin d'accompagner le salarié IBM puisse bénéficier de l'accompagnement de l'EMC pendant une période **d'un an** à partir de la prise de poste du salarié avec proposition de 3 OVE.

2 - Mesures d'accompagnements pour les MFDC : Revendications de l'UNSA

Bonifications et Dispenses d'Activité

L'UNSA IBM revendique :

Pour le salaire de référence,
Dans le chapitre « prendre le meilleur entre :

- Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2023)
- si sur plan de com si FMS 2023 signé les commissions seront prises en compte dans la limite de l'OTE
- La Rémunération Théorique de Référence annuelle (« RTR ») au 1er janvier 2024
- Le salaire minimum conventionnel en fonction du temps de travail au 1er janvier 2024 »

De Rajouter :

- Le salaire brut avant rentrée dans le dispositif
- Pour les personnes sur plan de commission prendre le meilleur des 3 dernières années
- Pour les personnes en programme PTR , prendre le salaire avant de rentrer dans le dispositif (2eme année)

D'avoir la possibilité de rachats de trimestres + bonification

D'améliorer le tableau concernant la bonification page 31 en supprimant la tranche de 1 à 2 PMSS et en augmentant la bonification de la manière suivante

Salaire de référence mensuel brut	Bonification de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) en mois de salaire de référence mensuel brut
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.	12 mois
Entre 1 P.M.S.S. et 3 P.M.S.S. inclus	11 mois-
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.	9 mois

Dispense d'activité

L'UNSA IBM revendique d'ouvrir à une durée maximale de 48 mois sans décote si rachat de trimestres et à 60 mois pour les non-cadres

Sur l'indemnité de dispense d'activité,

L'UNSA IBM revendique :

- D'avoir un plancher mensuel à 2 500 €

- De supprimer le plafond de 2 PMSS
- Ne pas avoir de proratisation au temps de travail antérieur

Sur l'indemnité complémentaire d'entrée dans le dispositif dispense d'activité

L'UNSA IBM propose le tableau suivant :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.	10 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S. et 3 P.M.S.S. inclus	8 mois bruts
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.	7 mois bruts

L'UNSA IBM revendique, pour les salariés dont la dispense d'activité est supérieure ou égale à 30 mois, d'ajouter 1 mois.

Sur l'indemnité supplémentaire : 1/12ème

Au vu de l'inflation et du taux de révision des retraites, l'UNSA IBM demande que tous les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée, bénéficient d'une indemnité supplémentaire liée à la rupture du contrat de travail équivalente à **1/12ème** de mois de salaire de référence pour chaque mois en dispense d'activité.

- **Avance sur l'indemnité de départ à la retraite UIMM** : L'UNSA IBM demande que le montant puisse être versé en 2 fois à la demande du salarié.
- L'UNSA IBM demande qu'en cas de congé payé non pris, ceux-ci soient payés à l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité.
- **Rachats de trimestres**
- Dans le cas où le rachat de trimestre diminue d'1 mois l'IDR, l'UNSA demande de rajouter un mois de salaire à l'indemnité complémentaire à l'entrée dans le dispositif.

3 - Mesures d'accompagnement pour les MDV : Revendications de l'UNSA

Congé de reclassement

- L'UNSA réclame que les salariés dont le projet est de retrouver un nouvel emploi, bénéficient au minimum de **3 Offres Valables d'Emploi** « OVE ».
- L'UNSA revendique que les OVE soient à minima au même niveau de rémunération et de compétence que celui du salarié.

- L'UNSA revendique qu'une présentation du bilan du retour sur le marché de l'emploi pour tous les salariés ayant pris une MDV avec congé de reclassement soit faite à la commission de suivi.
- L'UNSA revendique la prolongation de 3 mois du congé de reclassement en cas d'arrêt de maladie
- L'UNSA revendique qu'en cas de suspension du congé de reclassement (cas de suspension pour des périodes de travail), **la durée du congé de reclassement soit prolongée de la durée de suspension et le bénéfice des OVE soit maintenu.**
- Pour la période du Congé de reclassement au-delà de la période recouvrant le préavis théorique, l'UNSA demande que **l'allocation soit fixée à 100% du salaire moyen mensuel brut.**

Pour l'UNSA, la durée du congé de reclassement pour les salariés en MDV doit être :

	Période initiale	Prolongation éventuelle si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement au terme de la période initiale
Age < 50 ans	12 mois	3 mois
Age ≥ 50 ans, travailleur handicapé ou à temps partiel thérapeutique	15 mois	3 mois
Quel que soit l'âge dans le cas d'une reconversion	24 mois	

Remarque sur la durée du congé de reclassement :

- *A compter du 1er janvier 2021, la durée peut être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle du bénéficiaire*
Source : Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (art 8.III : 1° Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 est complété par les mots : « pouvant être portés à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle »

- L'UNSA demande la possibilité pour ceux qui n'ont pas réussi dans la création d'entreprise de bénéficier de l'EMC pendant 12 mois avec 3 OVE.

Mesures Indemnitaires spécifiques aux salariés en MDV

- L'UNSA revendique que l'indemnité spécifique au volontariat ne comporte **pas de Plafond sur le montant**
- Sur la formation : l'UNSA revendique **20 000€ HT** maxi ou par dérogation **jusqu'à 25 000€ HT**
- Sur la formation à la gestion d'entreprise : l'UNSA revendique **20 000€ HT**

- Sur l'aide à la création ou reprise d'entreprise : **20 K€**
- **Païement du préavis pour les salariés ne prenant pas le congé de reclassement** : l'UNSA revendique que l'intégralité du préavis soit payée dans tous les cas
- L'UNSA revendique que dans le salaire brut moyen mensuel servant d'assiette pour le calcul de l'ISV soit intégré les 3 dernières années pour les salariés sous plan de commission.

Composition de la commission de suivi :

L'UNSA revendique 2 personnes par organisation syndicale

4 - Et pour tous les salariés qui restent et qui voient les trains passer ?

- L'UNSA IBM veillera à ce qu'il n'y aura pas de surcharge de travail du fait de la diminution des effectifs
- Prise en charge à 75% des forfaits de transport en commun (vs URSSAF)
- Aide aux mobilités douces
- Réajustement des barèmes des frais professionnels datant de 2019 (au minimum sur la base de l'augmentation des barèmes URSSAF)
- Accompagnement de la mobilité géographique : l'UNSA demande que le plafond soit de 8 000 € pour un déménagement
- Garantie d'un minimum de rémunération pour que le Revenu Théorique de Référence (RTR) soit maintenu (pour les salariés sur plan de commission)
- Amélioration de la formule de calcul de l'abondement pour la participation aux bénéfices
- Avenant à l'accord PEE améliorant l'abondement de l'employeur dans le cadre de l'enveloppe budgétaire existante, celle-ci est utilisée à moins de 50% à 15 jours de l'échéance.
- Ouverture de négociations sur un accord d'intéressement