



# GPEC : nos propositions à la direction



Dans le cadre d'une nouvelle négociation de l'accord GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui arrive à échéance fin avril, la CFDT souhaite vous faire connaître ses principales propositions qu'elle vient d'adresser à la direction d'IBM France.

En préambule, rappelons que c'est sur la base du PPT – Plan Prévisionnel de Triennal que la Direction nous a présenté que sont actuellement discutées les conditions de l'accord d'entreprise entre les organisations syndicales représentatives et la Direction d'IBM France.

1) La principale évolution de ce PPT – Plan Prévisionnel Triennal présenté par la Direction est que l'intensité de l'évolution de chaque métier est maintenant représentée par une fourchette du nombre de postes de salariés qui seront impactés. Cela donne une trop vague idée de la violence attendue de la transformation des métiers et de son impact sur le nombre de salarié qui seront touchés (cad qui devront changer de métier, évoluer avec celui-ci ou qui seront purement et simplement mis à la porte...). Une telle présentation par la Direction n'est envisageable par la CFDT que **sous la condition qu'une telle fourchette soit bornée par un pourcentage** maximum entre le chiffre bas et le chiffre haut, par exemple 20%. Nous estimons en effet que les informations fournies ne donnent pas plus de renseignement que l'absence totale de nombres.

2) La CFDT demande la **plus grande précision possible** pour ce qui est de la **diminution finale du nombre de salariés par entité** que la Direction prévoit. La Direction indiquerait ainsi à chaque réunion de CPS (Commission Paritaire de Suivi) quel est le nombre de postes supprimés dans la fourchette définie.

**Le PPT- Plan Prévisionnel Triennal doit permettre à chaque acteur de l'entreprise de suivre l'évolution du plan sur 3 ans, notamment le réalisé et la différence actualisée avec le prévisionnel. La GPEC et son PPT ont pour objectif de suivre et d'anticiper les actions nécessaires aux salariés en faveur de leur emploi et compétences.**

3) A la vue des chiffres présentés lors des réunions des 5 et 6 décembre 2017, la CFDT estime qu'il est **parfaitement possible de trouver un compromis objectif** entre la proposition d'IBM France de formation triennale inscrite dans son projet d'accord (Les BU : à risque évalué faible : 9 jours/élèves "moyen" , Les BU : à risque évalué moyenne : 15 jours/élèves "moyen" et Les BU : à risque évalué fort : 21 jours/élèves "moyen") et celle de la CFDT qui consiste à dire que ces chiffres sont nos demandes annuelles.

4) Il est primordial que chaque BU (Business Unit) mette en place les formations nécessaires à sa transformation. **La CFDT souhaite que chaque BU présente son plan de formation et le réalisé, évalué en nombres de jours par salarié.** Une explication des éventuelles disparités sera alors fournie par les BU.

5) Le processus de formation pour les évolutions inter BU n'étant pris en charge à ce jour par les BU, **la CFDT souhaite que la DRH le mette en place** et en assure le bon déroulement. Pour la CFDT, cet investissement permettra de mesurer la qualité de l'accord GPEC.

6) La CFDT souhaite qu'un « référent GPEC » soit désigné par les DSC (Délégués Syndicaux Centraux) des organisations syndicales signataires. **Le rôle de celui-ci sera d'être l'interlocuteur principal de son Organisation Syndicale avec la Direction ; il participera à l'ensemble des réunions de binômes afin d'en restituer les informations à la CPS (Commission Paritaire de Suivi).**

7) Communication : **la CFDT demande une mise à jour régulière de la plate-forme GPEC** afin que chaque salarié puisse comprendre  
– l'évolution de son métier ;  
– le processus à suivre lui permettant d'évoluer dans son métier ou vers un autre métier.

8) Dans le cadre de l'avenant portant sur la rupture conventionnelle collective, la CFDT demande :

– **une indemnisation de la dispense d'activité qui soit décente** : ce qui ne peut être qu'une allocation mensuelle brute, a minima, à hauteur de 65 % du salaire de référence brut.

– cette allocation doit être plafonnée à 2 PMSS (soit 6 622 €/mois brut pour 2018) par mois pour une base temps plein au prorata du temps de travail.



# GPEC : nos propositions à la direction



- un plancher d'allocation brute sera fixé à 2200 euros brut par mois sans proratisation.
- que l'accord collectif majoritaire détermine à minima :
  - les modalités d'information du comité social et économique ;
  - le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle.

## 9) Concernant l'avenant portant sur **la mesure de temps partiel ou réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant le départ à la retraite, la CFDT demande que :**

- le dispositif soit ouvert à tous les salariés de l'entreprise : Les salariés à temps partiel passeront à temps plein avant leur adhésion au dispositif ;
- le salarié puisse choisir la méthode de calcul pour la prise en compte de sa rémunération entre : la RTR, le minima conventionnel ou la rémunération des 12 derniers mois ;
- soit assurée la mise en place d'un salaire plancher de 2200€ durant tout le dispositif ;
- la prime mensuelle durant la période de temps partiel indemnisé en sus de son salaire à temps partiel ou temps réduit corresponde à 15% de son salaire mensuel de référence ou de son minima conventionnel mensuel ou 1/12ème de sa rémunération des 12 derniers mois ;
- l'indemnisation durant la période de dispense d'activité soit assurée par une allocation mensuelle à hauteur de 65% de son salaire mensuel de référence ou de son minima conventionnel mensuel ou 1/12ème de sa rémunération des 12 derniers mois ;
- la prise en charge des cotisations employeur sur l'équivalent d'un temps plein soit assurée par IBM ;
- le calcul de l'indemnité de départ en retraite soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'entrée dans le programme.

L'objectif de la CFDT dans cette négociation est d'obtenir le maximum de mesures afin d'assurer l'employabilité de tous les salariés IBM France. Nos demandes sont raisonnables et raisonnées. Elles peuvent paraître complexes et nombreuses mais elles sont précises et mesurées, en ligne avec ce que d'autres entreprises mettent en place dans notre secteur d'activité comme dans la branche métallurgie. Soyez conscients qu'elles sont donc tout à fait à la portée d'IBM France.

Un accord ne les prenant pas en compte serait la Nième tentative, réussie, de la Direction de ne pas partager équitablement ce qui est avant tout le fruit de votre travail.