

Négociations de l'accord « stress »

L'UNSA IBM a exigé, dans les négociations de l'accord stress que ce sujet soit traité de manière véritablement paritaire, en faisant une condition indispensable à sa signature.

L'UNSA a été entendue et l'accord en phase de finalisation tient compte de cette revendication.

Cet accord définit les acteurs, leurs rôles et responsabilités respectives

Ainsi serait créé un comité **national paritaire de prévention et de réduction du stress** dont le rôle est de suivre l'ensemble de la politique de prévention des risques liés au stress au travail chez IBM.

Ce comité émettra des recommandations en matière d'actions de prévention du stress et définira les indicateurs de suivi de ces actions. Il pourra se faire aider par des intervenants extérieurs reconnus comme experts dans ce domaine.

L'article L4121-1 du code du travail précise clairement la responsabilité de l'employeur « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » le paritarisme doit s'arrêter là où commence la responsabilité de l'employeur et il n'est pas question qu'au travers de cet accord IBM tente de diluer sa responsabilité.

L'UNSA qui a été moteur dans cette négociation considère que deux seules attitudes existent face au stress lié au travail :

- L'attitude protestataire qui consiste à renvoyer la responsabilité à l'employeur, et à se contenter de dénoncer par tract et dans la presse la souffrance au travail chez IBM.
- L'attitude « pro-active », qui consiste à agir sans délai.



Aujourd'hui, pour l'UNSA; il est grand temps d'arrêter de parler du stress et de finasser sur les négociations en retardant la signature et la mise en oeuvre de cet accord.

Aujourd'hui, face aux témoignages quotidiens et aux demandes d'aide de collègues englués dans cette souffrance, **le temps est à l'action.**

L'UNSA est prête à prendre toutes ses responsabilités dans cet accord, et être une force de propositions et d'actions sans concessions avec la direction.

Si la direction ne joue pas le jeu, il sera toujours temps de la dénoncer et de se retirer de l'accord.

Le premier élément de mesure de la réelle motivation de la direction à traiter le problème du stress est que celle ci règle au plus vite les problèmes de moyens et charge de travail du service de santé au travail parisien qui souffre d'un manque cruel de médecin, infirmière et assistante sociale.

Bois Colombes.

En dehors du problème malheureusement peu soluble de temps de déplacement, les premiers retours de nos collègues installés à bois colombes sont plutôt positifs.

Mais attention, l'UNSA sera vigilante sur les déboires qui pourront être constatés en phase de régime permanent.

Présente au sein du CHSCT Ouest, l'UNSA demande la présentation comparative des contrats de services (nettoyage, maintenance, gardiennage, ...) passés par la Compagnie entre feu DCT et BC.

En effet si les équipes de nettoyage étaient réduites par rapport à DCT (et nous n'avons pas de bonnes rumeurs sur le sujet) nous risquons de nous trouver rapidement avec des toilettes sales, des poubelles non vidées, des délais de réparation électriques, climatiques, téléphoniques ou de réseau exaspérants.

Si vous constatez des anomalies de ce genre, n'hésitez surtout pas à nous les signaler, car notre « contrat de service » envers vous est réel et réalisé par des syndicalistes motivés.



Accord pour l'emploi des personnes handicapées

L'UNSA IBM qui a participé activement aux négociations, vient de signer « l'accord pour l'emploi des personnes Handicapées 2010-2012 »

L'UNSA IBM a exigé et obtenu à cette occasion que les personnes en situation de handicap ne puissent être licenciées économiquement (garantie qui avait disparue de l'accord précédent).



Procédure judiciaire PVA/TGA et plans de Commissions



La Compagnie a déposé ses conclusions. Elle tente de faire dire que l'UNSA n'est pas fondée à attaquer. Prochain point d'audience le 8 décembre. L'UNSA n'a pas, à ce jour, été rejointe par d'autres syndicats IBM sur cette procédure.

Stagiaires, apprentis : il n'est pas interdit de revendiquer

Les apprentis et stagiaires font un travail utile et reconnu à la Compagnie.

Pourtant celle-ci ne fait pas, en retour, d'efforts particuliers pour eux.

Ainsi les apprentis n'ont quasiment aucune chance de se faire embaucher par la Compagnie à l'issue de leurs études. IBM ne rembourse pas la carte imagine-R aux stagiaires alors que d'autres entreprises le font.

Il est temps que les organisations syndicales prennent en compte leurs aspirations. Aussi L'UNSA IBM a demandé à la compagnie l'ouverture de négociations d'un accord d'entreprise afin de définir un réel statut social des apprentis et stagiaires chez IBM.

L'UNSA s'engage de même, s'il est en capacité de diriger le Comité d'Etablissement Paris Banlieue, de prendre en compte les besoins particuliers des apprentis « étudiants salariés » chez IBM.



Plans de Commissions PSP : Déclaration UNSA au CCE d'Octobre.



L'UNSA regrette que les plans de commissions ne fassent pas partie des statistiques données lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire) sur les salaires et revendique que ces plans fassent partie intégrante de cette négociation.

Il existe aujourd'hui, chez IBM, des quota letters qui incluent des objectifs qualitatifs, fondés sur une appréciation personnelle, ce qui peut aboutir à des discriminations illicites ainsi qu'à un exercice déguisé du pouvoir disciplinaire (le PBC bis trimestriel et la double peine). L'UNSA demande l'abandon de ces pratiques illicites et exige que les Quota Letter respectent la loi Française.

L'UNSA rappelle que la partie qualitative des Quota Letters PSP s'assimile à un système de notation et de jugement individuel du personnel concerné, et qu'à ce titre les CHSCT auraient dû être consultés avant sa mise en place.

L'UNSA ne peut admettre un traitement aberrant suivant les populations qui sont sensées travailler ensemble sur les mêmes clients voir dans le même département, l'un avec des objectifs sur le chiffre d'affaires, l'autre sur le PTI.

L'UNSA ne peut accepter le traitement infligé au personnel sous plan de commission.

Outre le fait que ces plans de commission sont illégaux et comportent des clauses potestatives comme nous le démontrerons dans notre action en justice au TGI, pour l'UNSA, il est inacceptable :

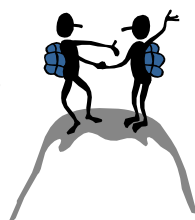
- De mettre en place des Quota letters avec des paramètres de calcul des commissions complètement indépendants du travail et du résultat individuel de la personne qui signe cet avenant à son contrat de travail (CF %TI et PTI).
- De constater le harcèlement, les menaces et les pressions qui ont existé jusque dans les périodes de congés des collaborateurs, pour les obliger à signer leurs quota letters du 2eme semestre.
- de voir que parmi les 552 personnes sous plan PSP certains (STG) ne se sont vu payés aucune commission malgré leurs résultats.
- de voir que les commissions du premier semestre n'ont été payées qu'en septembre voire octobre, mettant ainsi en grande difficulté financière un grand nombre de personnes
- de constater le manque de communication sur le paiement des commissions
- de ne pas donner au personnel concerné les éléments de contrôle du calcul des commissions, malgré les réclamations écrites individuelles et par le biais des réclamations des délégués du personnel, la compagnie se mettant ainsi en contravention flagrante vis à vis de la loi,
- de constater la liberté que prend la compagnie de mettre en place le 29 septembre des plans pilotes rétroactifs au 1^{er} juillet, obligeant certains sales à re-signer une nouvelle QL annulant celle pourtant déjà signée sur le semestre.
- de constater que le paiement de la TGA concernant les personnes sur plan de Commission n'est intervenu qu'en septembre 2009 pour la TGA 2008, et que la procédure n'étant pas automatisée pour les sales, il existe des oublis.

L'UNSA, qui est en justice contre la compagnie sur tous ces points exige que la Compagnie respecte la loi, que tout nouveau plan de commission soit présenté et débattu en CSP NAO Salaires, que toute modification incluant une part de jugement qualitatif soit présentée pour information consultation des CHSCT, et que toute clause illégale et illicite devant la loi française soit retirée des Quota Letters.

Marie-Armel LOMBART
Pierry POQUET
Florence GUIOT-ROUX
Jean-Pierre BOL
Claire HERRENSCHMIDT
Christophe CHABENAT
Christiane RODAIRE
Laurent BOULANGER

Au fait
Votez Utile !

Sur place
le 17 novembre



N'oubliez pas,
Votez UNSA!

par correspondance

Laurent BONAMY
Catherine FRELAT
Jacques BAYLE
Caroline POURRIER
Gilles RIGITANO
Isabelle GLOOR-BUISSOT
Jean-Claude LETELLIER
Valérie TALON