

## CR CSP PLENIER – 18 JANVIER 2018

### Liste des présents :

#### Organisations syndicales

- Pour la CGT : F. CHARVIN, R. ZOUQI, F. AUBERT, D. GRAS
- Pour l'UNSA : D. HOK, P. POQUET, C. POURRIER, O. COLMANT
- Pour la CFDT : F. BILLON, M. JOSIEN, C. DUTRON TRAN, P. SCHNEIDER
- Pour la CFTC : F. DANKAR, N. RICHARD, F. SATIZELLE, P. DJIAN
- Pour la CFE-CGC : F. VILLIERE, F. SETRUK, D. GONCALVES

#### Direction

- Pour la DRS : O. LAURENS, L. BERNARD, A. BARRERE
- 

### Début : 14h00

**O. LAURENS** : Bonjour à toutes et à tous. Ce CSP plénier a pour vocation de s'accorder sur les sujets qui seront soumis à la négociation en cette année 2018. De notre côté ce ne sont que des sujets relevant de la NAO ou relevant d'une volonté de notre part d'aboutir à un accord signé. Sinon, je vois beaucoup moins l'intérêt de porter le sujet en négociation. Nous avons une vraie volonté d'apporter des sujets qui aboutiront à une signature. Je me permettrai parfois de dire sur tel ou tel sujet, que même si nous acceptons de le porter à l'agenda, il est d'une moindre probabilité de le voir signer.

Je vous propose dans un premier temps de parcourir les différents thèmes traités au cours de l'année 2017. 2017 a eu une activité assez soutenue. 30 réunions, par ordre d'importance la GPEC a mobilisé beaucoup d'énergie (9 réunions entre mars et décembre). Nous avons négocié l'année dernière un avenant à l'accord sur la GPEC, signé par une organisation syndicale mais qui n'a pas pu s'appliquer du fait de l'opposition. L'avenant 3 PTR a été signé et s'applique aujourd'hui. Naturellement ce sera un thème de négociation pour 2018 puisque notre accord arrive à expiration au mois d'avril, ce sera un des premiers sujets portés au calendrier.

Dans les autres sujets nous avons eu 6 réunions sur le droit syndical, qui ont abouti déjà à la signature de deux accords. Le premier a été signé par toutes les OSR, le deuxième a été signé aussi et pas plus tard que lundi et mardi nous avons continué d'avancer sur les différents volets.

Ensuite et je ne vais pas toutes les détailler, nous avons eu quelques réunions professionnelles sur l'égalité professionnelle homme/femme. Enfin dans les derniers sujets et réunions, il y a certaines NAO (salaires, temps de travail et astreinte, prévoyance, frais de santé et CSP plénier du début d'année).

Cette actualité s'inscrivait naturellement dans un contexte très particulier. D'une part la prise en compte très forte des modifications introduites par la loi Rebsamen. C'est la raison pour laquelle fin février nous avons dénoncé un certain nombre d'accord pour remettre tout à plat (accords sur le droit syndical, accord sur la formation professionnelle, les vieux accords sur la classification). J'ai dénoncé un accord sur la classification des inspecteurs à durée indéterminée, que je ne vais pas renégocier. Aujourd'hui la tendance est plutôt à la signature d'accords triennaux, cet accord était un accord historique.

J'espère que nous trouverons l'opportunité à signer à nouveau des accords en cette année 2018.

Dans les sujets que nous porteront à la négociation, la priorité va aller à tout ce qui gravite autour du droit syndical. Nous avons déjà commencé et nous continuerons la semaine prochaine avec un point d'étape sur le droit syndical. Nous parlerons des quatre thèmes pour voir où nous en sommes. L'autre thème prioritaire pour nous va être la GPEC. Nous allons vous proposer un certain nombre de rendez-vous autour de la GPEC, ce sera même le sujet principal et quasiment unique jusqu'à la fin du premier trimestre (échéance d'avril pour la GPEC et échéances électorales pour la partie droit syndical). Nous allons aussi placer rapidement la NAO salaires rémunérations (où nous avons intégré les plans de commissions). Nous avons prévu cela dès la fin du mois de mars, Sophie LIZOT vous donnera les premières orientations.

Dans les autres thèmes, nous reviendront sur tout ce qui est prévoyance, les choses évoluent à l'extérieur de la compagnie. Nous serons amenés aussi à revenir sur l'emploi des salariés handicapés, l'accord expire fin octobre et nous avons toujours eu un accord sur les salariés handicapés. Nous aurons un CSP spécifique sur le temps de travail. Nous aurons les commissions sur l'égalité homme/femme, sur l'emploi des personnes handicapés. L'accord QVT sera très prochainement déposé, puisqu'il sera signé par M. SEKKAKI dans les semaines qui arrivent. L'UNSA sera d'ailleurs signataire.

**P. POQUET** : Signataire, mais pas pour les mêmes raisons.

**O. LAURENS** : J'en profite pour vous rappeler que j'ai communiqué à l'ensemble des organisations syndicales, au secrétaire du CCE, aux DSC pour qu'ils m'envoient la liste des participants. Cela nous permettra de cibler au mieux cette cérémonie. Cette année j'ai souhaité enlever le formalisme des années précédentes. Elle se passera uniquement au 5<sup>ème</sup> étage de Bois-Colombes, avec des prises de paroles plus équilibrées pour la cérémonie des vœux. Ce sera suivi au mois d'avril par des réunions bilatérales, pour que chaque OS puisse exprimer les positions syndicales respectives des uns et des autres.

J'ai fait le tour des grands sujets de négociation, aujourd'hui ce que je vous ai énoncé est le contenu de la négociation telle qu'on l'imagine en 2018. Nous allons maintenant écouter chacune des OS ici présente pour voir quels sujets vous voulez aborder en 2018.

**F. SATIZELLE** : Nous avons une déclaration, de la part de 3 organisations syndicales : CFDT, CGC, CFTC.

Compte tenu des changements apportés par les ordonnances Macron, les OS CFDT, CFTC et CFE-CGC demandent la négociation rapide d'un accord d'entreprise applicable sur la seule année 2018 en attendant la mise en place d'un accord plus large qui concernera les Comités Sociaux Economiques qui seront élus prochainement.

L'urgence tient à la sortie du Conseil de Gestion des 3 CE sur 6 et à l'instabilité juridique et budgétaire de la situation qui pénalise en particulier les IBM'ers rattachés aux CE de Province qui verront sans cela leur dotation budgétaire 2018 baisser de plusieurs dizaines de %.

Cet accord concernera :

- Le maintien du calcul de la contribution patronale sur la base du compte 641 comme c'est le cas depuis des années,
- La répartition de cette contribution patronale brute se fera proportionnellement aux effectifs de chaque établissement,

- Le versement de la contribution patronale brute aux CE se poursuivra dans les mêmes conditions qu'actuellement.

**O. LAURENS :** J'entends votre déclaration, le calendrier de CSE est à peu près connu. Aujourd'hui, au mois de novembre théoriquement nous allons essayer de grouper les élections des différents CSE. Nous restons 641 et nous basculerons DADS quand nous serons en CSE. Cela dit, les discussions ne se feront pas en CSP, nous sommes sur quelque chose qui est très syndical et où la Direction se contente de regarder. Si un accord peut faciliter les choses elle y sera partie prenante, mais je ne suis que spectateur. C'est vraiment une affaire purement syndicale, et je n'ai pas l'intention de m'y impliquer. Je vous renvoie dos à dos pour que vous puissiez trouver la bonne solution. Olivier CHEMINANT est d'ailleurs là en tant que facilitateur, mais nous ne sommes que des spectateurs dans ce domaine-là.

**N. RICHARD :** Nous considérons qu'un salarié d'un site X et d'un site Y ont la même valeur.

**O. LAURENS :** La loi m'oblige à verser une contribution patronale en fonction de la masse salariale. Je ne mets des répartitions en place que lorsque j'ai un accord. Sur un plan moral je ne peux qu'y souscrire, mais c'est la seule chose que je puisse dire.

**P. POQUET :** Je me permets de rappeler il y a quelques années que l'UNSA avait proposé un CE unique, personne n'en a voulu, dont acte. Nous sommes dans une période très transitoire, nous demanderons un accord d'entreprise aussi mais dans le CSE.

**O. LAURENS :** Je souscris à 200%. Vous dites *in fine* l'état de droit de ces contributions patronales. Maintenant j'ai exprimé ma position la semaine dernière en proposant 3 CSE, mais si vous me proposez un seul CSE j'y serai favorable.

**P. POQUET :** Nous n'avons pas d'appétence particulière pour un seul CSE, du fait du passé, mais si la décision est hors de cette salle nous pourrions avoir cette appétence.

**M. JOSIEN :** La répartition est un des points de l'accord, mais le seul. J'en déduis que vous êtes opposés à ce que l'on négocie un accord avec les points proposés.

**O. LAURENS :** Pas du tout, je n'ai aucun problème à inclure tous les points sur lesquels vous serez d'accord, c'est une évidence. Mais c'est à vous de les proposer. La matière viendra de votre côté.

**M. JOSIEN :** Le premier point est quand même le compte 641.

**O. LAURENS :** Pour le compte 641, je vous ai dit non. J'ai répondu clairement tout à l'heure : pour moi le basculement DADS sera le basculement en CSE, donc en novembre. Mon hypothèse aujourd'hui est que lorsqu'on bascule en CSE on bascule en DADS.

**F. SETRUK :** Cela va mettre les CE en difficulté. Ce serait mieux de se caler sur l'année calendaire.

**O. LAURENS :** En tant que CE c'est à vous de vous organiser.

**L. BERNARD :** Je ne suis pas sûr que par accord d'entreprise nous puissions décider de la prise de décision des mandats.

**O. LAURENS** : Nous ne pouvons pas proroger comme ça. J'entends que vous préféreriez avoir plus de contribution patronale jusqu'à la fin du mois de décembre, voire au-delà, mais Macron a prévu autre chose et je ne suis pas prêt à aller dans ce sens-là.

**M. JOSIEN** : Macron a prévu que nous pouvions négocier.

**O. LAURENS** : Après avoir été contraint de passer au 641 par certaines actions, vous ne pouvez me contraindre de passer au 641 alors que nous sommes en DADS. Les choses sont claires, nous n'iront pas vers le 641. Je vous dis la réalité, et pas de manière acerbe.

**F. AUBERT** : Je suis d'accord avec vous, je crois que certaines OS ont confondu accord d'entreprise et convention. Certaines OS ont besoin de formation. Certaines organisations syndicales ont un besoin tel de formation qu'elles ne savent même plus la différence entre convention et accord d'entreprise. Pour une fois, nous sommes sur la même ligne que l'employeur. L'employeur n'a pas à venir sur le terrain de la convention.

**O. LAURENS** : Je note que vous n'êtes pas favorable à la signature d'un accord. Nous allons maintenant commencer le tour de table. Je vais commencer par la CFE-CGC.

**F. SETRUK** : Nous soutenons la demande de F. SATIZELLE. Dans les ordonnances Macron, comme il y a cette possibilité d'offrir et de prévoir par accord d'entreprise une modalité de répartition, qui se faisait autrefois par convention.

**O. LAURENS** : J'entends que vous souhaitez que dans les différents sujets on puisse apporter cette notion d'accord d'entreprise dans la mesure où nous serions dans le cadre d'établissements distincts. Donc le premier sujet, est un accord où vous êtes partie prenante.

**F. SETRUK** : Nous sommes intéressés par un accord plus que par une convention, et avec l'ensemble des OS, il en va dans l'intérêt des salariés. Le contrat de génération qui a dressé un vrai problème, le traitement des salariés de plus de 50 ans, ce serait bien de l'intégrer dans le cadre de la renégociation de notre accord GPEC.

**O. LAURENS** : Cela me paraît une démarche cohérente.

**F. SETRUK** : Avec la possibilité de s'aligner sur l'accord de branche, préciser les nouvelles dispositions. L'auditorium est plein aujourd'hui car les personnes sont en demande d'information. La jurisprudence n'a pas commencé que nous sommes dans une période de droit meuble. En ce qui concerne la formation, nous souhaitons prendre en compte les nouvelles lois, mais aussi prévoir les actions spécifiques pour les métiers menacés (ce qui rejoint la GPEC). Sur la participation, nous voulons une formule dérogatoire permettant de calculer de l'ingénierie fiscale. C'est limite que par un jeu d'écriture il n'y a plus de bénéfices et plus de participations. Nous voulons donc la possibilité d'avoir un calcul dérogatoire. Enfin nous souhaiterions à nouveau pouvoir négocier d'un avenant sur la compensation des astreintes. Aujourd'hui il faudrait un système d'avenant qui permette d'améliorer le dispositif, il s'agit des sorties d'astreintes. Si des gens changent de métier, ce peut être 20 à 30% de la rémunération qui baisse, c'est un frein à la mobilité et il faut y trouver une solution. Enfin, nous voudrions un lien vers un compte épargne temps, avec la possibilité de don de jours anonymes. Il est important de rappeler de temps en temps cet accord auprès d'assistantes sociales connaissant des cas sociaux difficiles. Sur le plan d'entreprise nous voulons une réévaluation du temps d'abondement (vérifier). Sur les notes de frais, nous voudrions des

négociations et au moins des discussions sur les nombreux itinérants. Ce serait bien de pouvoir remonter les problèmes éventuels, les frais de mobilité (que la mobilité ne soit pas pénalisante financièrement). En ce qui concerne la prévoyance et la maladie, nous renouvelons notre demande que soit étudiée une prise en compte d'un accord sur la protection par rapport à la dépendance. Sur la subrogation, nous souhaiterions que la subrogation soit mise en place pour éviter qu'au moindre arrêt maladie il y ait arrêt du paiement du salaire. Cela génère un travail administratif pour les salariés là où les flux pourraient être automatisés. Sur l'intéressement nous demandons toujours un accord. Sur les passages cadres, nous pensons qu'à partir du moment où la personne passe son examen de passage cadre, il ne faut pas attendre des mois pour que cela soit traduit. Nous souhaitons aussi des aides pour le logement notamment, des apprentis.

**O. LAURENS** : Vu notre calendrier je pense que ce sera ardu, et nous ne sommes pas favorables à certains sujets mais sachez que l'accord d'entreprise n'est pas le seul moyen de faire des choses.

**N. RICHARD** : Nous sommes partis du constat que ce serait difficile d'aborder tous les sujets. Nous avons mis en avant ce qui nous semblait le plus important. Les NAO salaires, sur la formation nous voulons un vrai budget dédié à la GPEC qui est essentielle sur nous. Et la participation et l'intéressement c'est le même constat, avoir quelque chose de plus juste.

**M. JOSIEN** : Le premier point pour la CFDT c'est un accord pour la CP. Même si nous sommes en phase avec vous, il y a le droit syndical et la GPEC donc sur le premier semestre ce sera impossible d'inclure d'autres négociations, par contre sur la 2<sup>ème</sup> partie de l'année nous avons fait un paquet avec le partage de la valeur ajoutée « épargne, participation, rémunération ». Sachant qu'en décembre le gouvernement a lancé une concertation sur les sujets d'intéressement et de participation et projette de mettre en place une réforme au printemps. Il serait peut-être intéressant de revoir nos accords sur la participation, mettre en place un accord d'intéressement, et en même temps nous revenons sur notre idée de PERCO que nous demandons chaque année. Ensuite, nous avons une partie qui s'appelle « accompagnement au changement ». Dans la loi Rebsamen et dans les ordonnances, la partie accord stress est lié à ce sujet de QVT que nous avons signé. Pouvons-nous revoir l'accord stress ? Cet accord commence à dater, il faudrait le mettre au goût du jour. Vous avez aussi dénoncé un accord global sur la formation. Nous allons en parler en GPEC et nous avons vu que c'était un sujet dont tout le monde ne faisait pas forcément la même analyse. Nous voudrions essayer de discuter d'un accord formation global. Ensuite nous avons mis « accord de méthodologie concernant les réorganisations et transformations », ce sont plutôt des discussions que nous pourrions avoir entre nous sur les transformations de l'entreprise, avoir un débat et voir comment chaque acteur de l'entreprise pourrait essayer d'améliorer l'impact de ces réorganisations et transformations sur les salariés. Ce pourrait être un avenant à l'accord QVT.

Toujours lié à l'accord QVT, c'est le travail à distance. Les ordonnances Macron ont apporté des nouveautés dans ce domaine, nous avons toujours été moteur dans ce sujet et nous voudrions aboutir. La CFE-CGC en a parlé, le contrat de génération arrive à échéance en avril. Même si dans ces termes ça n'existe plus, nous voudrions que les mesures perdurent. Ces mesures nous semblent intéressantes pour les salariés. Ensuite, nous voudrions un accord précisant le contenu de la BDES. Puis continuer les négociations actuelles sur le droit syndical, la GPEC.

**O. LAURENS** : Je prends bonne note. Nous sommes sur des sujets dont je ne sais pas s'ils relèvent du CSP, comme l'accompagnement du changement. Idem pour la BDES, jusqu'à présent nous n'avons pas eu besoin d'accord et elle n'a cessé de s'enrichir. Pourquoi pas un accord, mais ce n'est pas ma priorité. J'ai

bien noté pour le contrat de génération. Idem pour la méthodologie des transformations, pour moi c'est plutôt de l'ordre du CCE. Mais nous pouvons en parler dans la GPEC pour prévoir des réunions exceptionnelles du CCE, mais en pratique c'est déjà le cas.

**M. JOSIEN** : L'idée est de débattre tous ensemble.

**O. LAURENS** : Je comprends, mais il n'y a pas forcément besoin d'accord d'entreprise pour le faire. Je n'ai pas de blocage, mais je n'ai pas de hâte non plus de signer un accord d'entreprise là-dessus. Je crains que le stress ne soit la boîte de Pandore. L'accord est critiqué, il vaut ce qu'il vaut, nous avons aujourd'hui de la méthodologie. Renégocier tout cela me rend assez mitigé. Je ne sais pas où ça nous mènerait, je pense que tout reconstruire serait complexe.

**L. BERNARD** : Nous avons eu une renégociation en 2013, finalement ça n'a pas abouti.

**O. LAURENS** : Après cela peut évoluer, comme la QVT. Pour le travail à distance, j'ai lu dans votre tract aujourd'hui que certains se formalisaient déjà d'avoir signé un accord sur le travail à distance, mais nous n'y sommes pas favorables. Notre approche reste non contraignante, et non celle du télétravail qui contraint le salarié à travailler chez lui. Je n'ai pas de nécessité ou de souhait de préciser les conditions du travail à distance. Finalement, nous irions à l'encontre de ce qui n'est pas signé aujourd'hui et qui permet une certaine flexibilité. Pour l'instant, je n'y suis pas favorable pour ces différentes raisons.

**F. AUBERT** : Sur le thème d'un accord télétravail, nous sommes aussi favorables à des négociations mais dans la QVT une partie concerne le travail occasionnel à distance. Il est écrit qu'il est soumis au bon vouloir du management, il faudrait sortir ce paragraphe pour avoir un réel accord télétravail. Là nous sommes cadenassés.

**D. HOK** : En préambule l'UNSA constate que pour l'année 2017 le bilan des accords ou avenants signés est maigre mais toutefois légèrement positif.

L'UNSA a pris ses responsabilités en signant l'avenant sur la retraite progressive qui apporte un plus pour les salariés concernés et n'enlève rien aux autres salariés. L'UNSA redit son soutien à l'accord GPEC tel que proposé en 2017. Pour l'UNSA ce type de démarche va dans le bon sens pour le devenir et l'employabilité des salariés dans ce monde en pleine transformation. Pour l'UNSA, il serait bon de pérenniser l'avenant de retraite progressive au cas où l'accord GPEC ne survivrait pas en 2018.

2018 sera une année de préparation à la forte transformation des relations sociales voulues par les ordonnances « Macron » :

- fin des CE DP CHSCT et mise en place du ou des CSEs sur un nouveau périmètre.
- de nouveaux accords à construire sur la vie syndicale et sociale dans la compagnie suite aux changements légaux en cours tout en garantissant l'avenir professionnel des porteurs de mandats actuels.

La mise en place des CSEs et du nouvel accord de droit syndical va grandement mobiliser les énergies cette année.

Cependant d'autres points nous semblent indispensables d'être retenus dans un esprit de dialogue constructif avec les représentants du personnel :

- Dans le cadre du nouveau modèle avec les CSEs, avoir un accord de répartition de la CP entre les CSEs ( si plus d'un CSE) et sur les flux financiers entre la compagnie et le (ou les) CSEs : Flux de fonctionnement, Restauration inter CSEs par exemple )  
Dans le même sujet , avoir un accord de garantie de l'emploi chez IBM pour les salariés actuellement détachés dans les CEs lors du passage en CSEs
- Pour mémoire l'UNSA confirme sa signature sur l'avenant 2017 à la GPEC qui engageait la compagnie sur un plancher de jours de formation fonction de la transformation attendue de l'entité. L'UNSA reste bien disposée à signer l'accord GPEC 2018 sur les mêmes bases que cet avenant. L'UNSA demande que l'accord Retraite Progressive devienne un accord d'entreprise dans le cas où l'accord GPEC ne serait pas reconduit faute de consensus avec les organisations syndicales qui s'y sont opposés en 2017.
- Sur le sujet de la RSE, nous suggérons un accord sur la sensibilisation aux risques inhérents à la digitalisation dans le cadre de la séparation de la vie privée et professionnelle (fake news, bien communiquer avec les réseaux sociaux, ...)
- Revoir et réactiver les accords sur l'expression des salariés dans le cadre des nouveaux moyens numériques et du nouveau code du travail.
- Un Rappel : Avoir pour principe d'utiliser exclusivement le mode VOLONTARIAT dans le cas où des cessions/transferts seraient décidés par la Corp (et rechercher un accord de transition comme la loi le permet)

Et d'autres points que nous avons levés précédemment :

#### Remise en chantier de l'accord Stress

Celui-ci avait fait l'objet d'une proposition d'accord infructueuse. L'UNSA demande la réouverture de ce chantier afin de se doter de moyens supplémentaires concernant des points importants qui ne sont pas aujourd'hui traités ou qui ont cessé d'exister (comme la cellule d'accueil lors des retours de congés longue maladie et les médiateurs dont tout le monde a oublié l'existence).

La Santé au travail : Suite à la mise en œuvre de la loi Travail (8/8/2016 ) qui comporte un volet Santé, avec le changement sur les périodes des visites médicales , l'UNSA demande une négociation sur la mise en œuvre de ce point de la loi, dans le contexte d 'IBM France.

Accord Participation : dans le cadre de la QVT, L'UNSA demande de renégocier la formule de calcul de l'abondement afin que les chances de retoucher un jour de la participation ne soient pas continuellement égales à zéro.

Accord dons de jour de congés pour enfants malades : Elargir le bénéfice de cet accord à la famille (descendants, ascendants, conjoints, frères, sœurs et autres collatéraux sans limite d'âge) dans le cadre du soutien à la personne malade.

Accord Génération : garder les mesures d'aménagement du temps pour les seniors.

**O. LAURENS** : Je prends bonne note, je note que vous rejoignez dans le cadre du CSE la déclaration sur la contribution patronale. C'est un volet très particulier, mais nous reviendrons sur la fixation des conditions d'emploi des travailleurs détachés, notamment les conditions de retour éventuel dans la compagnie IBM France. J'ai compris mais je conceptualise mal un accord d'entreprise à la sensibilisation à la digitalisation. L'idée est louable, mais je ne sais pas ce que nous pouvons en faire.

**P. POQUET** : Ce peut être un module de formation.

**O. LAURENS** : J'ai compris l'idée. En cas de cession volontaire vous demandez l'application de L. 1224-1. Mais d'une part tout dépend du cas d'espèce, il est évident que lorsque nous avons des licences réutilisables dans IBM France SAS par exemple, nous avons l'habitude de faire du volontariat et cela a du sens. Mais quand on vend un pan d'activité, l'acheteur est intéressé par les compétences (les assets principaux sont la matière grise) puis lorsque nous avons une activité très spécifique, que faire de ces personnes qui refuseraient le transfert ? Je comprends le sens de cette demande, mais notre engagement dans un accord d'entreprise me semble impossible.

Stress médiateur, pourquoi pas. Participation, amendements également. Faites-moi une proposition pour les dons de jours, nous n'avons pas besoin de passer plusieurs jours de négociation là-dessus. Pour la génération, vous rejoignez deux autres OS.

**D. GRAS** : L'agenda de l'année va être très chargé, avec des sujets importants pour l'avenir des salariés. Avec la GPEC et le contrat de génération, nous souhaiterions voir des embauches au sein d'IBM France. Nos demandes concernent la formation, l'effort particulier pour les entreprises soumises à de fortes transformations, nous percevons aussi des interrogations sur les parcours professionnels au sein du Cloud et du cognitif. C'était la GEPP.

Deuxième sujet, la contribution patronale. Il est certain que le cadre réglementaire va amener des évolutions en 2019 qu'il faudra étudier. Je tiens quand même à rappeler que les discussions sur le compte 641 sont sorties, l'obtention de budgets supplémentaires a fortement concouru à la qualité de vie des salariés et ainsi, à la qualité de vie au travail. Le sujet intéressement et participation, les frais professionnels, et concernant la santé la différence cadre et non cadre n'est pas légitime selon nous, même si elle concerne aujourd'hui beaucoup moins de salariés que par le passé vu que la population est majoritairement cadre. Enfin, nous voudrions qu'IBM fasse des efforts pour des stages à partir de la 3<sup>ème</sup>, pas seulement dans l'enseignement supérieur. Cela concourt à une démarche citoyenne dont IBM cherche à se prévaloir, les salariés sont souvent incités à passer dans les collèges et les lycées.

**O. LAURENS** : Merci bien, des thèmes repris en effet. Ce que vous dites sur les nouvelles filières est intéressant et sera évoqué la semaine prochaine en CCE. Cela fait partie intégrante de la GEPP et de la GPEC. Même si ce n'est pas forcément dans la GPEC que ça se retrouve, il est évident que cette formation est déterminante, il y a eu un virage de la compagnie de la GPEC dans le monde. Depuis quelques années, nous avons fait des efforts considérables sur la formation. Dans chaque entité, nous avons des volumes

et quantité de formation qui sont adaptés. Les frais professionnels ont été abordés, pareil pour les frais de santé. Sur les stages de troisième, en tant que parent je suis le premier à comprendre cette préoccupation. Mais c'est beaucoup plus simple à gérer dans des micros entreprises, au sein d'une entreprise de la taille d'IBM, comme nous « passons à la moulinette » tout stage ou contrat cela produit la même charge de travail qu'un stage de six mois. J'imagine mal la mise en œuvre immédiate d'une formation de qualité, l'intégration est compliquée au début. Il faut que l'expérience soit forte et riche pour les troisièmes, il ne faut pas s'engager dans ce genre de programme si ce n'est pas le cas.

Nous avons fait le tour de tous les sujets. Nous allons revoir l'agenda et le compléter en ajoutant des sujets qui seront probablement plutôt en deuxième moitié d'année.

**F. AUBERT** : La direction s'arrête généralement à la loi et ne va jamais au-delà. Je pense que la direction peut faire mieux, et ça se verra dans les accords que vous présenterez.

**O. LAURENS** : Je me réjouis que la CGT ne voit aucun inconvénient à ce que je dénonce l'ensemble des accords d'IBM France.

**P. POQUET** : Nous pouvons déjà nous réjouir en ce début d'année de la signature d'un accord.

**O. LAURENS** : Merci à toutes et à tous, nous nous retrouvons la semaine prochaine.

**FIN : 15h30**