



CSE Grand Sud : Budget 2019 on connaît les gagnants !

Petit CR du CSE Grand Sud à Nice des 27/28 mars 2019

Il a fallu attendre 4 mois après la constitution du bureau pour que des budgets ASC (Activités Sociales et Culturelles) et fonctionnement (ou AEP : Activités Economiques et Professionnelles) soient enfin présentés et soumis aux votes des élus du CSE Grand Sud.

Il est à noter que la coalition majoritaire est autorisée à envoyer des mails de masse et à présenter ses orientations dans l'amphi, alors que pendant 25 ans cela n'a jamais été autorisé à la CGT, majoritaire au CE de Montpellier. Cela était-il dû au fait que la CGT « contrariait » la direction d'IBM par sa défense ferme des intérêts des salariés ?

Activités « Sociales » ?

Fortement influencée par le CLI créé par le CE de Montpellier, dont elle étend le principe à Provence-Méditerranée, l'alliance majoritaire a cependant créé un Compte Loisirs Famille où hélas la notion de justice sociale est réduite à sa plus simple expression : le montant est en effet identique que l'on ait un RFR de 100 k€ ou de 44k€, pour une composition familiale de 0, 1 ou 2 ayants droit !!

De plus, des voyages vont être « proposés » ... avec un reste à charge de 150€/jour/personne ! Devinez qui va avoir les moyens d'en profiter et augmenter très fortement sa part de subvention reçue ?? Mais c'est vrai que partir avec son chef au bout du monde, ça fera très « team building » !

Enfin, un budget « Activités locales » (110k€ pour MOP) voit le jour : il comprend pêle-mêle le Noël des enfants (multiplié par presque 3 ?), des petits déjeuners, des repas dans le parc du site (paella, couscous...), les achats médiathèques, les subventions billetteries... On attend avec impatience la fête de la crêpe et les futures sorties « centre de loisirs » (ne pas oublier son gouter, son sandwich, son paquet de chips...) aux grottes des demoiselles, au karting, canoé, etc...

Pour la CGT, il n'est pas acceptable qu'une répartition des subventions entre salariés ne soit pas socialement équitable ! C'est pourquoi nous avons voté contre ces budgets et, comme nous l'avons déclaré aux précédents CSE, la CGT refuse de participer aux commissions qui mettent en œuvre une politique générale très éloignée de la nôtre.

Autres points abordés lors de ce CSE :

- La énième version du Règlement Intérieur, la direction revenant sur notre demande de lister dans le PV tous les documents présentés lors des réunions du comité. Et comme répond la direction « *c'est moi qui décide et ce n'est pas autrement !!* ».
- Aux questions de sécurité sur les sites du CSE Grand Sud (dalle effondrée, vitres tombées, ...) la direction n'ayant pas donné de réponses, les élus ont voté à l'unanimité une motion demandant des actions correctives rapidement.



Petit CR du CSE Central du 20 mars

Rapport du cabinet d'expertise comptable SEXTANT mandaté par le CSE Central sur la politique sociale d'IBM France

Il faut d'abord souligner que la direction, comme à son habitude, n'a pas fourni certains documents aux experts, ce qui a été préjudiciables à leurs analyses. Malgré tout, des informations intéressantes ressortent dans leur rapport :

Effectif

En 2 ans (2016-2018), la population CDI s'est réduite de 10,5 % (de 6836 à 6117 salariés), la politique de non-remplacement des départs expliquant le recul des effectifs. Du fait de son histoire et de peu de recrutement, IBM France se distingue par une part très significative de salariés « avancés » en âge. A Montpellier, 50% des salariés ont plus de 55 ans, à Bordeaux c'est 60% de l'effectif ! Pour Nice et Noisy le Grand, c'est 48% d'employés de plus de 55 ans. Seul le site de Valbonne/Sofia-Antipolis est au-dessus des 10% de salariés de moins de 35 ans et seulement 24% de plus de 55 ans ! En résumé, pour le CSE Grand Sud, cela fait 45,5% de + de 55 ans.

Analyse comparée de la situation de l'emploi homme / femme

Selon le fichier des effectifs, le taux de féminisation des salariés en CDI fin 2018 est de 29 % (27,4 % pour les actifs, 40,1 % pour les inactifs). Bien que l'objectif communiqué soit de compter un tiers de salariées en 2021, IBM France connaît une légère érosion de son taux de féminisation, marquée par une moindre présence aux positions les plus élevées... Etonnant non ??

Au niveau rémunération, Sextant a demandé à la direction un fichier anonymisé des rémunérations, cela a été refusé, *contrairement aux pratiques courantes de l'expertise*. Il a donc été difficile, pour les experts, de se forger un point de vue clair et précis au regard des éléments fournis : *les données présentées ne permettent pas d'avoir une vision précise sur la politique salariale d'IBM en matière d'écarts d'augmentation, et surtout d'évaluer si cette politique permet de réduire les écarts existants ou persistants*.

Analyse des indicateurs relatifs à la santé et la sécurité au travail

Compte tenu de la démographie de l'entreprise et des expériences des PSE/PDV des années passées, la politique de prévention d'IBM France ne peut ignorer la problématique de la gestion des âges et le risque associé. Selon les experts, le vieillissement de la population demande des mesures spécifiques de prévention qui pourraient être déclinées comme suit : prévenir l'usure professionnelle, maintenir les seniors dans l'emploi (groupes !!), organiser l'évolution professionnelle (vers la sortie ?), éviter le choc des générations, anticiper les départs en retraite.

Politique de partage de la valeur ajoutée

La politique de partage de la valeur ajoutée d'IBM France se résume à un accord de participation qui ne génère aucun accès aux bénéfices pour les salariés (on l'avait remarqué, c'est bien pour cela que la CGT ne l'a pas signé !!).

Viser un objectif de 1500 € de participation moyenne par salarié reviendrait, pour IBM France, à doter une réserve spéciale de participation de 9,2 M€, montant raisonnable au regard de résultats et de certains autres coûts (dixit les experts) !

Voilà un aperçu du rapport des experts du CSE Central, si vous voulez plus de détails, contactez vos représentants CGT du site.

