

CFDT– CFE–CGC – CFTC – CGT – FO – SNA

Quel avenir pour les emplois dans la région Centre-Est ?

La stratégie de la direction est de diminuer en France les effectifs techniques

Pour cela, elle utilise aujourd'hui 4 méthodes. Pour la région Centre-Est :

- **Transfert de postes dans des filiales** : ce serait le cas pour Montics (filiale 100 % IBM spécialisée dans la gestion et la maintenance de parcs micro-informatique), et cela concernerait 16 personnes de la région.
- **Licenciements Economiques Déguisés** : des personnes qui étaient volontaires pour le DAS mais non éligibles, se sont vues proposer « une offre de départ volontaire » sous forme d'un licenciement pour faute.
- **Transferts tous azimuts d'activités** vers des régions à bas coût de main d'œuvre (Brno).
- **Recours systématique à la sous-traitance**, « variable d'ajustement » de l'activité, au lieu de réaliser des embauches.

Ces transferts d'activités dans les pays à bas coût, qui ont commencé l'année dernière, ne concernent pas seulement des activités à « faible valeur ajoutée », comme annoncé au départ, mais en fait **toute activité technique**, même les experts. Par petits groupes (aucune activité n'est transférée d'un seul coup), mais à un rythme qui s'accélère :

- Gestion de Comptes et Droits, d'Aubière vers Brno en 2005, - 13 FTE
- Support zOS, d'Aubière vers Brno, - 3 FTE d'ici fin 2007.
- Bureau technique zOS, repris par 12 FTE à Brno, - 2 à - 3 FTE à Aubière d'ici fin 2007.
- Delivery réseau, -3 FTE sur Aubière
- ISA MidRange, d'Aubière vers Brno, -12 FTE d'ici fin 2007.
- ISA zOS, d'Aubière vers Brno, -2 FTE d'ici fin 2006.

Ce n'est qu'un début ! La direction ne cache pas qu'elle veut réduire de façon significative le nombre d'emplois techniques en France, ce qui va concerner un grand nombre de salariés SO et ITS de la région. Sur Aubière, la majorité des salariés a une fonction et une expérience de technicien !

La reprise par IBM de l'activité « Infrastructure Informatique » de Michelin, qui devait générer des emplois à Clermont-Ferrand et avoir un impact positif sur Ecully, s'inscrit dans cette démarche de réduction d'effectifs et l'inquiétude exprimée par les salariés sur Aubière en février 2006 ne peut que s'amplifier :

- Baisse constante des effectifs en région Centre-Est (622 actifs fin juin 2006 pour 655 fin septembre 2005).
- Le Command Center d'Aubière, qui devait amener 50 emplois supplémentaires sur le site, s'est soldé avec 5 IBMers et 25 sous-traitants, tous transférés d'autres régions.
- Pas un contrat n'a été signé avec un autre client dans la région depuis 2 ans.
- Sur Ecully, les 5 personnes employées sur le contrat Merial, arrêté en avril 2006, sont toujours en attente de poste.
- L'activité « distribué » de Comète qui était faite sur Aubière (7 personnes) est partie à La Gaude

Les métiers porteurs seraient des métiers de CSM, Project Manager ou d'Architecte. Mais qui peut croire qu'il y aura assez de postes de ce type pour tous les techniciens touchés ? Comment faire pour reclasser localement autant de personnes ? Qu'envisage la direction pour les personnes qu'elle ne pourra (voudra ?) pas reclasser ? Va-t-on vers la transformation des sites de la région en simples agences d'une trentaine de salariés ?

Combien serons nous au rythme actuel en 2011 ? Plus que jamais, nous ne pouvons qu'être inquiets de l'avenir de nos emplois à Ecully et Aubière.

CFDT– CFE–CGC – CFTC – CGT – FO – SNA

La structure de reclassement DDC : quelle efficacité ?

Le DDC et une Initiative innovante de la direction mais détrompez vous, c'est une initiative utilisée pour mettre au placard les collaborateurs.

Une initiative dévoyée par la hiérarchie pour jouer avec leurs objectifs de -1, une initiative sans moyen suffisant pour prendre en charge les formations, une initiative qui n'est que le corridor de la porte. Tous les collaborateurs peuvent être concernés, surtout chez SO. Le dernier discours de Françoise GRI sur LYON n'a absolument pas parlé des techniciens. C'est une population qui n'existe plus dans l'esprit de la direction.

Le DDC est « l'équipe » à laquelle vous êtes affectée lorsque vous vous retrouvez en attente de poste. Elle est censée vous aider à retrouver un poste, à construire votre plan de formation et en réaliser le suivi.

La réalité est moins rose : les personnes d'Ecully et Aubière affectés actuellement au DDC sont au nombre de 10 (7 à Ecully, 3 à Aubière), et aucune n'en est satisfaite :

- à une exception près, pas de proposition de poste depuis plusieurs mois,
- pas de prise de contact de l'encadrement du DDC avec les personnes, ou alors « après la bataille »,
- pour la personne qui a trouvé son affectation, aucune aide sur la constitution du plan de formation et sur son suivi,
- il semble que les cadres soient mieux suivis et qu'il existe un réel problème pour trouver des offres pour les non-cadres.

Le DDC n'a aucun budget et il faut bien savoir que c'est celui de l'entité d'origine qui est impacté.

Bref, si votre manager vous indique que vous allez rejoindre le DDC, apprêtez vous à vous prendre en charge tout seul !

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié IBM dispose d'un crédit annuel de 20 heures (au prorata pour les temps partiels) qu'il peut cumuler dans la limite de 120 heures. Il peut utiliser ce crédit pour des stages de promotion, d'acquisition de connaissances, ou dans l'objectif d'obtenir une certification ou un diplôme, **à son initiative et pas nécessairement en lien direct avec son activité professionnelle immédiate**. Néanmoins, la Cie doit donner son accord pour le contenu de la formation et si elle se déroule pendant et/ou hors du temps de travail.

- Au 1er janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié du nombre d'heures auquel s'élève son DIF.
- La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.
- L'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois vaut acceptation.
- Si l'employeur refuse, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut bénéficier en priorité d'un congé individuel de formation (CIF).

Tous les frais sont pris en charge par l'entreprise : salaire ou allocation, frais de formation, déplacements, repas. Mais ce, dans la limite du nombre d'heures acquis dans le cadre du DIF. Si 40 heures de droits à formation ont été cumulées, et que la formation suivie dure 50 heures, le salarié a donc à financer de sa poche 10 heures de formation. C'est ce qu'on appelle le «co-investissement».

Restez vigilants et si votre manager vous le demande, il ne faut accepter de passer en DIF uniquement les heures de formation pour l'acquisition de nouvelles connaissances, et qui vous intéressent réellement. Sinon, vous grèverez un capital temps qui pourrait vous être précieux plus tard.