http://fo.ibm.free.fr

FO

Le respect de nos droits
Le droit au respect

2005 : une année agitée

Bulletin d'information de FO IBM Paris *Novembre 2005* N° 29

Une année de bouleversements économiques et sociaux, tel est le bilan de 2005. Face aux délocalisations, réorganisations et changements perpétuels, le salarié est de plus en plus isolé.

La précarité sociale est renforcée par le désengagement syndical des salariés qui entraîne :

Le risque d'incompétence : la rapidité d'évolution des textes et leur complexité croissante demandent énormément de ressources aux syndicats pour être compétents, sans qu'ils aient, comme le patronat, des cabinets spécialistes pour les accompagner, cabinets payés par les salariés ! (participation aux bénéfices non versée, absence de plan salaire…)

L'absence de défense collective : le manque d'adhérents entraîne une diminution considérable des ressources financières des centrales syndicales qui ne leur permet plus de défendre les intérêts collectifs des salariés en justice. A tel point que le non - respect des lois, du code de travail, des accords collectifs devient une stratégie patronale permettant aux entreprises d'augmenter leurs marges brutes et de mettre en place une politique de chantage à l'emploi.

Votre équipe FO IBM vous propose d'adhérer pour mieux appréhender les échéances prochaines.
Ne soyez pas seul, collectivement nous pourrons agir pour obtenir des garanties et pour mieux anticiper.
Le rôle des syndicats lors du PSE a été démontré, alors vous aussi, soyez acteur. **Adhérez …**

PSE : un plan social encadré par les syndicats

Après plusieurs mois de réunions paritaires, négociations, expertises et manifestations… **l'accord de méthode signé par FO a été reconnu par les salariés** (*et même par les non signataires*)
Malgré la morosité du climat social à IBM, cet accord a permis à de nombreux salariés de bénéficier de conditions et garanties collectives pour entreprendre la démarche de quitter la Cie ou de choisir une mobilité professionnelle ou géographique, ***par le volontariat et sans aucun licenciement***.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes:

- 2000 rendez - vous auprès de l'EMC, 1400 dossiers validés (pour IBM France) pour 735 suppressions d'emploi à IBM France (avec 34 démissions en cours de PSE)
- Pour Paris Banlieue : 401 suppressions d'emploi (45% en DAS, 25% en Mobilité, 25% en ODV, 5% en mise à la retraite) avec deux fois plus de candidats que de postes supprimés !
- Sur les 209 mobilités, 81 donnent lieu à un changement de région d'affectation ainsi 150 primes de mobilité ont été acceptées pour la France pour un coût total de 600 k€,
- Une influence des métiers au sein des programmes : 70% des DAS sont issus d'IGS, 50% des ODV proviennent de BCS, les mobilités sont plus réparties avec 70% pour IGS et BCS,
- Une influence des programmes par métier : plus de 2/3 des départs SOD et XServices sont des DAS, les APA BCS sont partis en ODV, plus des 2/3 des départs IGF, PLM et PROC sont des mobilités.

Récapitulatif du coût estimé du PSE :

- Coût total de 130 à135 M€ + 1M€ pour les ODV avec un coût moyen de 310K€/DAS et 125K€/ODV.

Restons vigilants, le PSE n'a pas réglé la problématique de l'emploi, des délocalisations et de la cession d'activités dont la Cie ne veut plus.
2006 s'annonce aussi mouvementée avec des dossiers tels que la GPEC(gestion prévisionnelle des emplois et compétences), la formation, la convention collective métallurgie, filiales etc...

L'entreprise s'accommode assez bien des erreurs de management. Les collaborateurs, moins.

Convention collective.. Métallurgie ?

Depuis l'intégration des filiales en 1999, la Cie peut adhérer 'volontairement' à la convention collective de la métallurgie, tout en étant sur les marchés des services (SYNTEC).
Depuis quelques semaines, les négociations entre la DRH et les syndicats d'IBM France ont repris, l'enjeu étant la poursuite ou pas …

Pour FO, nous défendons un statut conventionnel métallurgie où les garanties et accords collectifs répondent aux intérêts des salariés.
Citons quelques accords signés par FO Métallurgie, à savoir :

- Programme CASA,
- Taux garanti annuel des salaires,
- Prime d'ancienneté,
- Droit individuel à la formation,
- Prime d'équipe,
- Indemnités de mise à la retraite.

Chiffres clés de la branche Métallurgie :

44578 Etablissements en France dont 39277 emploient moins de 50 salariés, soit 88%.
1 876911 salariés dont 1 455913 salariés travaillent dans les entreprises de 50 ou plus.

Concernant la formation continue des entreprises employant au moins 10 salariés ou plus, les entreprises engagent 143M€ gérés par l'OPCAIM (organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie) au profit de 199866 stagiaires.

La branche Métallurgie est la plus importante en France dans le privé avec des accords conventionnels négociés par des partenaires responsables… **FO défendra l'adhésion à cette convention collective !**

Manifestation du 4 Octobre 2005

Il n'aura échappé à personne que l'été a été propice au gouvernement pour faire passer une série de dispositions portant gravement atteinte aux droits des salariés.
Du ***contrat nouvelles embauches*** qui généralise la précarité avec une période d'essai de deux ans (de nos enfants notamment), au nouvel aménagement des ***règles de décompte des effectifs*** (jeunes embauchés de moins de 26 ans ne sont pas pris dans le calcul des effectifs), en passant par la ***restriction de l'AME*** (aide médicale d'état) qui touche les plus défavorisés et ***l'envol des exonérations patronales*** …
L'addition est lourde !

Le 4 Octobre 2005, une dizaine de représentants FO IBM a manifesté avec la fédération place de la République… ***le secteur privé comme le public étaient présents.***

Procès CASA :

Après l'accord d'entreprise CASA signé par FO, une interprétation de la Cie a consisté à indiquer que les indemnités étaient en - dessous de la convention collective métallurgie…
Le TGI de Nanterre a confirmé notre analyse, IBM a fait appel de cette décision.
La cour d'appel a donné raison à IBM, reste à FO à analyser les attendus du jugement pour décider des suites à donner.

Plusieurs centaines de salariés sont concernés, entre 1 à 2 mois d'indemnités à verser en plus pour la Compagnie!
A suivre...

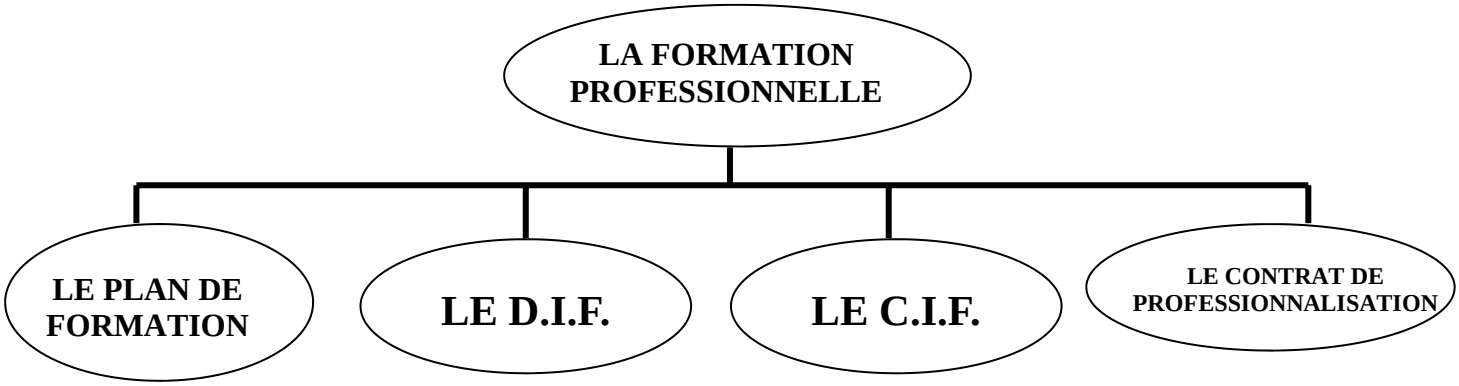
Avec une mission
et des objectifs,
le salaire devient superflu.

Plan Salaire : la Cie, qui doit s'interroger sur toutes ces demandes de départs et la re-motivation du Personnel, annonce un plan ridicule ! **Un PV de désaccord a été signé pour la 12ème année consécutive**… FO et les autres syndicats n'acceptent pas cette mascarade !
Et pourtant... les résultats sont bons au niveau CORP, **CA de + 3% avec 11,7 milliards de $!**

Les statistiques salaires sont en libre accès sur notre site internet.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 traduit dans la loi du 4 Mai 2004 et par l'accord de branche métallurgie du 20 Juillet 2004 donne de nouveaux droits aux salariés.
FO a signé ces deux accords qui valident des garanties collectives, pour les jeunes embauchés et les salariés dont l'ancienneté est de plus de vingt ans ainsi que pour les salariés âgés de plus de 45 ans.



Le **Congé Individuel de Formation** est une autorisation d'absence, permettant à un salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, un stage de son choix. Il doit permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou bien de s'ouvrir plus largement à la culture ou la vie sociale.
Si votre salaire mensuel ne dépasse pas 2 fois le SMIC, votre rémunération est maintenue à 100% pendant le congé. Si > 2 x le SMIC
- si la formation dure moins d'un an ou 1200 heures, la prise en charge est de 80% de votre salaire et au minimum 2 fois le SMIC ;
- si elle dure plus d'un an et plus de 1200 heures, la prise en charge est de 60 % de votre salaire et au minimum 2 fois le SMIC.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation depuis le 1er octobre 2004. Il a pour objet d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse :

- aux personnes âgées de **16 à 25** ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
- aux **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**.

Le **DIF :** chaque salarié ayant **au moins un an d'ancienneté** se voit reconnaître un **Droit Individuel à la Formation de 20 heures par** an, qui s'accumule année après année dans une **limite de 120 heures**. C'est au salarié de prendre l'initiative d'utiliser ce nouveau droit, sachant qu'il doit se mettre d'accord avec l'employeur quant à la formation à suivre.
Les actions de formation liées au DIF se déroulent en principe **en dehors du temps de travail** , l'employeur doit alors indemniser le salarié en lui versant, au titre des heures de formation, une **allocation de formation** équivalente **à 50 % de la rémunération nette** de référence du salarié .Elle n'est pas considérée comme une rémunération et, à ce titre, est exonérée de cotisations.
Actuellement, FO participe à la négociation d'un accord de formation avec IBM pour prendre en compte le DIF à 100% !

Les actions relevant du **plan de formation** correspondent à **l'obligation de formation de l'employeur**, elles sont classées en trois catégories :

- l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail;
- il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations;
- il peut proposer des actions de développement des compétences.

En pleine période de **PID**, rappelez à l'employeur l' obligation d'adaptation et de maintien d'employabilité ! Inscrivez-vous à tous les cours nécessaires à la réalisation de vos objectifs définis par le management. Chaque trimestre, provoquez une réunion avec votre manager pour faire le point sur votre contribution personnelle au sein de la Compagnie, faites un compte-rendu écrit, et sauvegardez toutes ces données. Si votre contribution est insuffisante au regard de la compagnie (note 3 ou 4), demandez à l'employeur de s'engager sur des formations vous permettant de maintenir vos compétences face à l'évolution des emplois pour vous permettre de tenir les objectifs qu'il vous a fixé !
Le caractère justifié ou non des licenciements est notamment apprécié au regard des efforts de formation et d'adaptation mis en œuvre par l'employeur (c. trav. art. L. 321-1).

actualité

Flash DP :

Arrêt du cycle de formation marketing ?

Il est constaté un report sans date précise de cycles de formations en marketing. Est-il lié à une économie budgétaire ponctuelle ou à une remise en cause des investissements en formation sur les collaborateurs de cette fonction-support ? Les élus demandent que les formations programmées soient effectivement réalisées.

Réponse de la Direction :

Le cours "performance Marketing" a été reporté au début de l'année prochaine.
Il n'y a avait pas de difficultés à ce que ce cours se tienne en début d'année. C'est, par ailleurs, un cours qui a lieu environ 2 fois par an). Il n'y a pas de remise en cause globale des investissements formations pour l'entité Marketing.
Ce cours est délivré par un prestataire extérieur et il est trop spécifique pour être fait en interne.

Travail du week-end pour les cadres au forfait ?

Pour les cadres en forfait jour qui sont amenés à travailler le week-end, quelle est la marche à suivre pour que les heures supplémentaires soient payées ? Les élus demandent de plus à la Direction de rappeler aux managers qu'il est interdit de faire travailler les collaborateurs 12 jours consécutifs comme certains l'imposent à l'occasion d'un week-end travaillé.

Réponse de la Direction :

La Direction rappelle que pour les cadres en décompte en jours, il n'y a pas d'heures supplémentaires, mais un régime d'indemnisation particulier. L'unité de compte et de majoration devient la demi-journée et non plus l'heure, la journée d'un cadre en décompte en jours étant composée de deux demi-journées séparées par la pause repas du midi. Sur le paiement des heures effectuées le week-end, les règles sont indiquées dans l'intranet au lien suivant :

http://d12db054.de.ibm.com/e_dir/ehript.nsf/88b6da429bc49c5fc1256609004e7e31/4b9b022b460d8b85c1256a330048b728?OpenDocument

Les cadres en jours ont un régime spécial d'indemnisation pour le travail le samedi (6ème jour), dimanche et jours fériés. Il faut ainsi distinguer les cadres dont la classification est supérieure à 3A2 de ceux dont la classification est inférieure à 3A2.

Les cadres en jours, dont la classification est inférieure ou égale à 3A2:

Travail le samedi (6ème jour) de jour et/ou de nuit :
-incrémentation d'une demi-journée ou d'une journée du compteur présence et récupération
-majoration de 60 %
-majoration supplémentaire de 30% si travail durant la plage de nuit (21H00-6H00).

Travail le dimanche et les jours fériés de jour et/ou de nuit :
- incrémentation d'une demi-journée ou d'une journée du compteur présence et récupération
- majoration de 100 %
-majoration supplémentaire de 30% si travail durant la plage de nuit (21H00-6H00).

Les cadres en jours dont la classification est supérieure à 3A2 : Il n'existe pas de majoration.

Travail le samedi, dimanche ou jour férié, de jour ou de nuit :
- incrémentation d'une demi-journée ou d'une journée du compteur présence et récupération.

Précision: Lorsqu' un collaborateur cadre en jours travaille un Samedi/Dimanche ou jour férié, il est vivement souhaitable que le collaborateur prenne ses jours de récupération (code GTT 087) dans la semaine qui suit le week-end travaillé ou bien qu'il anticipe la prise de ces jours dans la semaine qui précède le travail du week-end.

vos élus FO IBM Paris

Délégué du Personnel	L Boulanger/ MC Philipot/ P Troccy/ S Rey-Tranchard/ M Derrien/ D Gonçalves/ M Vandecappelle-Siclis/JL Chassang/R Person/ T Mayeux
Comité d'établissement	Laurent Boulanger / Jean-Luc Chassang (élus) Patrice Troccy - David Gonçalves (Représentants Syndicaux)
Délégué Syndical	L Boulanger/ C Dubois-Desnos/ D Gonçalves/ P Troccy/ R Person JM Boulet/ JL Chassang/ MC Philipot
CHSCT Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail	Patrice Troccy / Murielle Vandecapelle-Siclis /Thierry Mayeux Laurent Boulanger / Marie-Christine Philipot / David Gonçalves

toute l'info...http://fo.ibm.free.fr