



## Editorial :

L'année 2005 aura été une épreuve pour nombre de salariés qui, confrontés au PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) subissent une surcharge d'activité professionnelle engendrée par les nombreux départs. Paradoxalement, certains salariés se retrouvent sans activité, touchés par les délocalisations.

De nombreux collègues ont bénéficié des mesures sociales du PSE négociées dans l'Accord d'entreprise signé par le syndicat FO IBM France.

Toutefois, la morosité sociale révélée par plus de 2000 demandes de départs demeure... et ce n'est pas le plan salaire proposé qui va améliorer le moral des troupes !

*C'est pourquoi FO se fait fort de relancer le processus de négociation sur le programme salarial en rappelant à la direction qu'une entreprise n'est rien sans les Femmes et les Hommes qui la composent !*

*La Cie IBM doit redonner confiance aux salariés en proposant une politique sociale cohérente et un plan salaire réaliste à la hauteur du n° 1 mondial.*

En ce début d'année 2006, toute l'équipe FO IBM vous souhaite une belle année sociale, santé et bonheur pour vous et vos proches.

Vous êtes de plus en plus nombreux à vous connecter sur notre site web internet, **+ de 22000 connexions.** Vous accédez à tous les CR's de toutes les institutions, nos analyses, les statistiques salaires, une page spéciale Paris... surfez, c'est free! <http://fo.ibm.free.fr>

## FO signe 4 Accords d'entreprise à IBM

**GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**  
Cet accord, conclu pour 2 années, s'articule autour des points suivants:

- ♦ Analyse des stratégies de l'entreprise et de ses effets sur l'emploi permettant l'élaboration d'un **plan d'adaptation des salariés** concernés par les métiers dit « sensibles »,
- ♦ Constitution d'une commission paritaire pour suivre le bon déroulement du plan et **assurer l'arbitrage des situations litigieuses**,
- ♦ S'assurer que les salariés bénéficient des formations nécessaires au **maintien/développement** de leurs compétences,
- ♦ Mesures spécifiques pour les **salariés de plus de 50 ans**.

### Formation professionnelle

Suite à l'accord de branche métallurgie signé par FO et tous les autres syndicats, l'accord à IBM permet des garanties supplémentaires qui complètent la convention collective, à savoir:

- ♦ DIF (droit individuel de formation) **sera pris sur le temps de travail**.
- ♦ Dans le cadre du contrat de professionnalisation, mise en place d'une **prime de réussite** (5% de la rémunération de toute la durée du contrat, payée dans le cas de succès aux épreuves) plus une **prime de fidélité** (5% de la rémunération de toute la durée du contrat, payée si le titulaire du contrat rentre au service de l'entreprise après sa formation).

### Adhésion volontaire à la métallurgie

Après de nombreuses réunions et incertitudes, un accord a été signé et permet de faire appliquer les dispositions collectives de la métallurgie signées par FO métallurgie, notamment:

- ♦ Taux annuel garanti sur les salaires non cadres et cadres, **(+2% dès Janvier 2006)**
- ♦ Revalorisation des minis garantis des ingénieurs et cadres, **(2,1% pour l'année 2006)**
- ♦ Prime d'ancienneté revalorisée, **(+ 1% dès Janvier 2006)**
- ♦ Prime d'équipe,
- ♦ Programme de départs (CASA, DAS, retraite etc...)

### Avenant à l'accord en faveur des salariés handicapés

Faisant suite à la réforme du travail des personnes en situation de handicap, cet accord prolonge l'accord triennal en cours pour l'année. Il permettra **+ de créations d'emplois** sous différentes formes. (CDI - CDD- apprentissage - stages ...)





# PBC et PID vos droits

## Le PBC n'a aucune existence légale...

L'employeur ne pourrait tenir compte de ce système que pour tenter de justifier un licenciement pour insuffisance de résultats ou pour insuffisance professionnelle. Mais dans ce cas il devra avant tout pouvoir justifier du respect de ses obligations d'employeur :

- L'employeur a l'obligation de donner du travail et les moyens de le réaliser. (**article L. 121-1 du code du travail**). Par conséquent, c'est à votre manager de définir vos objectifs professionnels;
- **L'article L.122-39-1** fait obligation au manager de rédiger vos objectifs en Français. (l'alinéa 2 ne peut pas s'appliquer dans ce cas précis) ;
- Les **articles L. 121-7 et L. 121-8** du code du travail obligent le manager à informer expressément et préalablement le salarié des méthodes et techniques employées pour l'évaluation professionnelle. Dans le cas d'un refus ou d'un courrier non imprimable, votre manager est en infraction et condamnable au vu de l'article **L.120-2**.

## le PID non plus !

Le caractère justifié ou non des licenciements est notamment apprécié au regard des efforts de formation et d'adaptation mis en oeuvre par l'employeur (c. trav. art. L. 321-1).

Tout licenciement pour insuffisance de résultats est illicite si l'employeur n'a pas respecté son devoir d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi (**article L. 932-2**). La loi s'impose à l'employeur en terme de formation professionnelle (**art L.930-1**) :

- 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.

**A**ttention à la notion de **Contribution Relative** (avis de vos collègues, clients) qui intervient lors de l'évaluation de vos résultats professionnels. En effet, en raison des risques **réels** de **déviance** :

- Très vite, la dénonciation calomnieuse peut pointer le bout de son nez. **L'article 226-10 du Code pénal** punit de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ceux qui se livrent en pleine connaissance de cause à des dénonciations mensongères ;
- Les informations recueillies peuvent porter un préjudice certain aux salariés, celles-ci pouvant ne pas se cantonner aux simples manquements à leur devoir professionnel mais porter sur des éléments relatifs à leur vie personnelle et privée. La loi fixe un garde fou, **L'article 9 du Code civil** dispose que « *chacun à droit au respect de sa vie privée* ».

**V**ous l'aurez compris, ni le PBC ni le PID ne peuvent vous être imposés. Ces actions font partie des obligations de l'employeur ; mais la loi est une chose, et quand le salarié se trouve seul face à son manager, il est difficile de refuser de remplir ou de signer son PBC/PID, les risques de représailles sont réels et connus (pas d'augmentation, ni promotions ....). L'employeur veut rendre le salarié responsable et qu'il soit acteur du maintien de son employabilité.

Votre manager vous impose des objectifs, vos élus FO vous proposent une alternative :

- faites notifier par écrit les moyens mis à votre disposition pour vous permettre de les réaliser;
- faites notifier par écrit quelles seront les méthodes et techniques employées par votre manager pour l'évaluer vos résultats professionnels ;
- Inscrivez-vous à tous les cours nécessaires à la réalisation de vos objectifs ;
- Inscrivez-vous à tous les cours nécessaires à la réalisation de votre projet professionnel (changement de métier, évolution professionnelle envisagée, ..) ;
- Faites notifier par écrit tous refus, ils doivent être motivés ;
- Chaque trimestre, provoquez une réunion avec votre manager pour faire le point sur votre contribution, faites un compte rendu écrit. Si votre contribution est jugée insuffisante au regard de vos objectifs, demandez à votre manager de s'engager sur des formations vous permettant de maintenir vos compétences face l'évolution des emplois pour vous permettre de tenir les objectifs qu'il vous a fixé !

**Un employeur ne peut pas déclarer que votre contribution est insuffisante si son attitude a été passive toute l'année. Consultez les conseillers juridiques de votre équipe FO.**

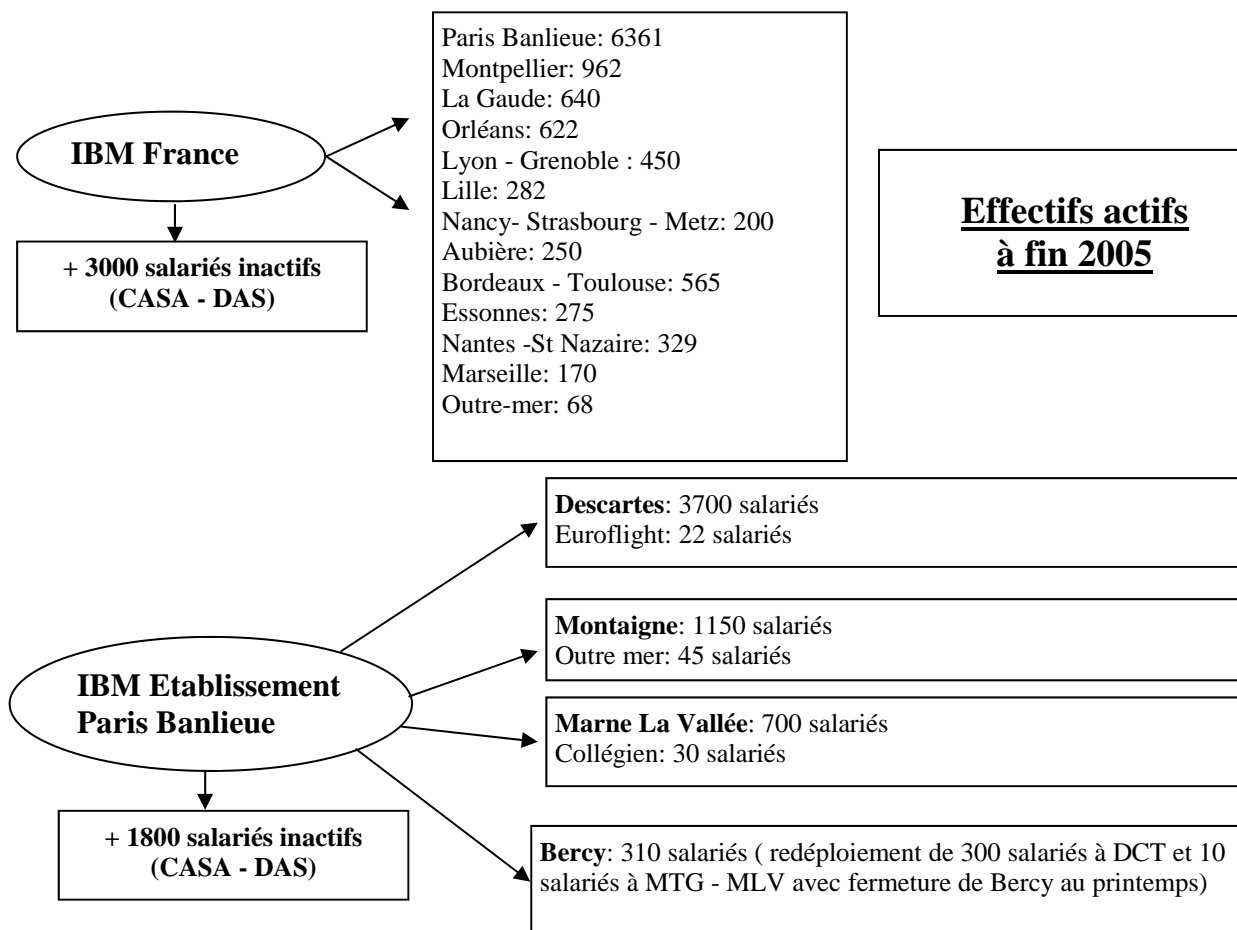
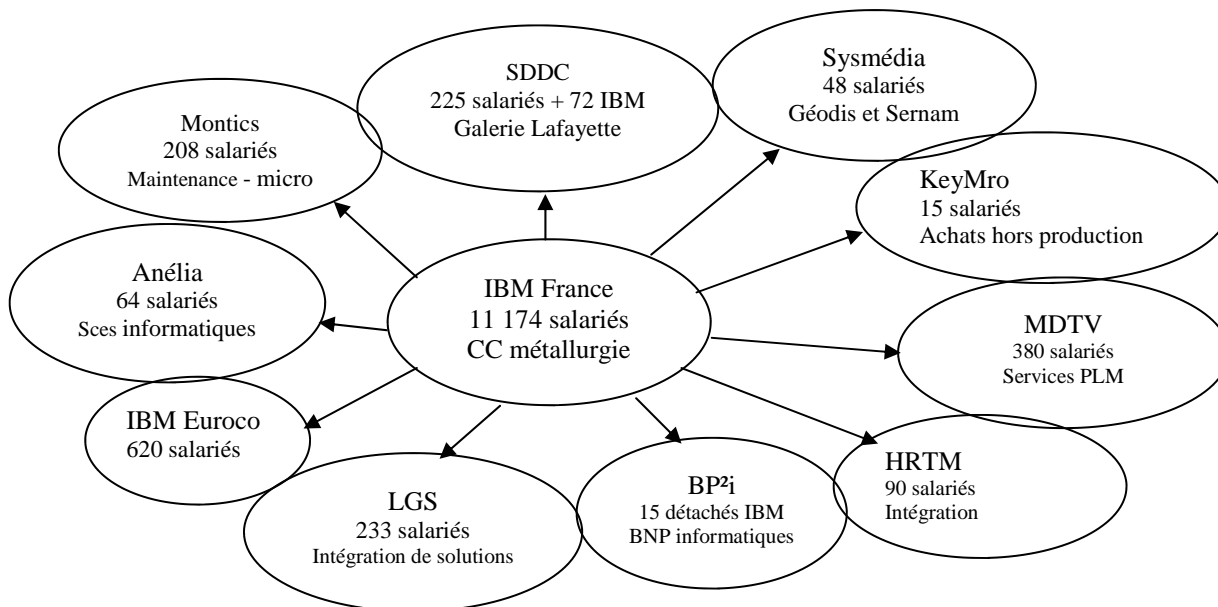
# Groupe IBM ... la planète « blue »



L'année 2006 sera déterminante pour la définition de statuts harmonisant les conditions de travail des salariés des différentes composantes du groupe IBM France et ses filiales.

FO revendique un statut social de groupe dont le socle commun permettra des garanties collectives et individuelles par le biais d'accords d'entreprises. Reste à négocier et à aboutir sur son contenu !

Un calendrier a été négocié avec les syndicats fin 2005 pour la mise en place de réunions paritaires tout au long de l'année 2006. (calendrier et thèmes disponibles sur le site <http://fo.ibm.free.fr> : § Comité de Groupe)





# actualité

## Flash DP :

### Avenant Astreintes Contractuelles

De nombreux salariés ont reçu début Novembre de France Administration le courriel suivant : **IBM Confidential : Avenant Astreintes Contractuelles**. L'évolution des astreintes, qui jusqu'ici étaient sur la base du volontariat, inquiète les salariés concernés.

Avons nous à faire à un Avenant au Contrat de Travail ?

#### Réponse de la Direction :

*En début d'année 2005, un certain nombre de personnes au sein de la Compagnie ont été identifiées par le management comme pouvant être sollicitées pour faire des astreintes contractuelles, telles que définies à l'article 1.4 de notre accord sur les astreintes.*

*Le management, suite aux entretiens qu'il a eu avec la population identifiée, a édité une liste de salariés volontaires pour effectuer ce type d'astreintes.*

*Ces salariés, ayant accepté le principe de ces d'astreintes pour l'année 2005, se sont vu proposer en novembre 2005 un avenant à leur contrat de travail en vue de régulariser leur situation actuelle.*

**La non signature de cet avenant est toute à fait possible et sera interprétée comme un refus d'effectuer des astreintes régulières, celles-ci étant basées sur le volontariat.**

*Toutefois, ces salariés peuvent, si ils le souhaitent, effectuer à certains moments des astreintes ponctuelles relevant du régime général si le manager en fait la proposition.*

### Cartes de carburant:

il s'avère que les nouvelles cartes Shell sont nettement moins utilisables que les cartes Total (moins de stations, fermetures de celles-ci plus fréquentes...) les cartes Total en service seront utilisables jusqu'à quand ? Que compte faire la Cie pour retrouver une solution souple et adaptée pour le personnel concerné.

#### Réponse de la direction :

*Les cartes TOTAL sont progressivement remplacées pour une carte SHELL. Les cartes Total doivent être renvoyées dès réception de la carte Shell.*

*En principe, le remboursement de prise de carburant par notes de frais, se fait pour les déplacements à l'étranger. Toutefois, le remboursement des frais de carburant est effectué pour les collaborateurs qui n'ont pas de carte Esso ou Total, mais aussi pour ceux qui n'ont pu l'utiliser.*

### Prime de mobilité et RAG

"Un salarié est en dessous du minimum salarial garanti. A ce titre, il bénéficie bien au mois de janvier de chaque année du rappel lui permettant d'arriver à ce minimum garanti par la convention. Ce salarié a pris une mobilité dans le plan 2005 et a bénéficié de la prime de 5000 €. Les délégués demandent à ce que cette prime ne soit pas prise en compte dans le calcul final de telle sorte que le bénéfice de celle-ci ne soit pas in fine supprimé tout ou partie."

#### Réponse de la Direction :

*L'indemnité de mobilité est indemnitaires et exceptionnelle. Elle ne sera donc pas prise en compte dans le calcul de la RAG.*

### Vos droits à congés en 2006: rappel

- ◆ Code 020: 2 jours flexibles
- ◆ Code 057: 1 journée de l'enfance
- ◆ Code 078: 8 jours de RTT

### Menaces sur les retraites américaines:

Depuis plusieurs années, un nombre croissant d'entreprises aux USA changent de façon unilatérale la nature des promesses de paiement de retraite de leurs employés.

Dorénavant les salariés verront leur capital retraite soumis aux aléas boursiers !!!

*Le dossier complet sur notre site FO ([http://fo.ibm.free.fr/Flash\\_Infos\\_/news/Economie/economie.html](http://fo.ibm.free.fr/Flash_Infos_/news/Economie/economie.html)).*

#### DCT / Bercy / espaces de proximité

Laurent Boulanger	0626231501
Jean-Luc Chassang	0620541940
David Gonçalves	0607399542
Murielle Vandecappelle-Siclis	0149057926
Sylvie Rey -Tranchard	0149058612
Marc Derrien	0609370408

#### MLV / MTG / Collégien

Marie-Christine Philipot	0149144849
Raymonde Person	0149144469
Thierry Mayeux	0676985322
Christiane Dubois-Desnos	0149315724
Patrice Troccy	0684426906
Jean-Michel Boulet	0149314644