



## Editorial :

L'année 2006 a commencé avec un plan biennal présenté pour la 1ère fois à la Cie lors du CCE du 27 Janvier 2006.

**L'emploi est au cœur** des préoccupations de notre équipe syndicale FO, signataire de l'accord GPEC, avec comme objectif **l'anticipation et l'analyse** des impacts business sur l'emploi.

Notre équipe participera à toutes les réunions paritaires sur le thème de l'emploi et du groupe IBM pour défendre les intérêts des salariés.

### Le saviez vous?

Le site web FO est **le seul site syndical** à la Cie à proposer des comptes rendus de toutes les réunions du CEPB, DP, CHSCT, CCE, Groupe et réunions paritaires. *Comparez et surfez sans modération!*

<http://fo.ibm.free.fr>

## **PBC: le harcèlement s'intensifie!**

Depuis le début du mois de mars, des salariés évalués 3 lors du PBC reçoivent une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), leur signifiant : « ... Vos résultats sont en dessous de ce que nous sommes en droit d'attendre et pourraient nous amener à reconsidérer notre relation contractuelle... ».

A la lecture de **l'article L.122-40** du code du travail « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». Cette lettre rentre totalement dans le cadre juridique de la **sanction**.

Hors, l'insuffisance professionnelle et c'est bien de cela dont il est question, n'est pas une faute (cass.soc.11/12/1986 n° 84-42.757, cass.soc.9/05/2000 n° 97-45.163 et cass.soc.17/12/2003 ), **il ne peut donc pas y avoir sanction**.

Vous l'aurez compris, cette lettre relève donc d'une procédure illicite présumant l'existence d'un **harcèlement** (Code du Travail art. L.122-49 à L.122-52).

En conséquence de quoi et en vertu des articles L.122-53 et L.422-1-1 du code du travail, les conseillers juridiques de votre équipe FO IBM sont à votre disposition, afin de conduire toutes actions individuelles ou collectives en référé...

## **FO le respect de vos droits, le droit au respect...**

Aujourd'hui, seuls quelques 3 sont concernés et après... ce sera tous les évalués 3 !

## **Les élections de la mutuelle IBM France en Mai 2006**

En 1999 nous étions environ 17 000 actifs, en 2006 nous ne sommes plus que 10 000. **Combien serons-nous en 2008 ? Il est clair alors que l'équilibre financier de la mutuelle va devenir difficile :**

- ♦ La contribution patronale ne cesse de diminuer dès lors que les effectifs et les salaires des actifs baissent,
- ♦ Les réformes successives de l'Assurance Maladie (déremboursement) imposées par l'Etat, aggravent le report de charge vers les Organismes Complémentaires d'Assurance Maladie (OCAM) comme les Mutuelles.

En 2005, la « balance des paiements » dans le canton des salariés et de leurs famille ayant été bénéficiaire, les salariés actifs se verront redistribuer cette plus value sous la forme du non- appel de leurs cotisations **durant 3 mois de l'année 2006. Ce bon résultat financier est dû essentiellement à la réforme de la mutuelle** mise en place en 2004, grâce à la signature de l'accord d'entreprise par le syndicat FO, notamment.

## **Soutenez nos deux listes FO : 9 candidats et 7 candidates**





# La rémunération variable: VOS DROITS

**L**a structure de la rémunération peut se composer de deux parties : une partie dite « **fixe** » (salaire de base) et une partie « **variable** ». La rémunération « variable » suppose une part d'incertitude, tant pour l'employeur que pour le salarié, car elle est liée à la notion de « performance » (performance d'un salarié à titre individuel, ou performance collective d'une équipe, voire de l'établissement ou de l'entreprise). Cette forme de rétribution est souvent utilisée comme un élément de motivation du personnel.

Cette rémunération « variable » ou ces commissions qui s'ajoutent au salaire fixe **sont assimilées à un salaire**. (Cass. sociale 26 nov. 1991, n° 88-44.514).

Que la rémunération soit fixe ou variable, sa modification nécessite un accord express du salarié. Ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié :

- le montant de la rémunération, même de manière minimale ;
- le mode de rémunération prévu par le contrat, peu important que l'employeur prétende que le nouveau serait plus avantageux ;
- le taux horaire du salaire prévu par le contrat de travail (Cass. soc. 3 juin 2001) ;
- la structure de la rémunération.

**Certains contrats de travail peuvent prévoir une clause de variation de la rémunération dès lors qu'elle:**

- est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur,
- ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié,
- **et n'a pas pour effet de réduire la rémunération au-dessous des minima légaux et conventionnels.** (Cass. soc. 2 juill. 2002, n° 00-13.111).

L'exigence d'objectivité s'oppose à la fixation de critères trop généraux, reposant sur des éléments difficilement vérifiables. C'est la raison pour laquelle ne peut être mise en oeuvre la clause permettant à un employeur de modifier la partie variable du salaire en fonction de l'évolution du marché et de la marque, sans autres précisions (Cass. soc. 30 mai 2000 précité).

**N'hésitez plus, prenez contact avec les conseillers juridiques de votre équipe FO .**

## Bilan social 2005 de l'établissement Paris Banlieue

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
2003	6042	757	555	7354
2004	5775	729	549	7053
2005	5262	596	463	6321

Salariés temps plein et partiel inscrits à l'effectif au 31 Décembre 2005, à l'exclusion des 906 salariés dispensés d'activités fin de carrière, les 6 FNE et du personnel détaché dans les filiales (175)

### Connaissez vous la répartition H / F ?

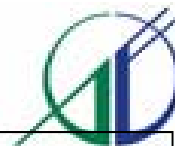


2005	Cadre	Maîtrise	Employé	total
H	3688	356	226	4270
F	1574	240	237	2051

	CADRE	MAITRISE	EMPLOYE	TOTAL
< 25 ans	45	2	170	217
25 - 34 ans	1196	90	81	1367
35 - 44 ans	1818	190	113	2121
45 - 54 ans	1684	245	81	2010
55 - 59 ans	388	62	17	467
> 60 ans	131	7	1	139

Cet indicateur indique la répartition par âge de l'effectif total pour l'établissement Paris Banlieue. C'est la tranche d'âge **25 - 34 ans** qui subit la plus forte baisse d'effectifs avec - de 30%. (2073 salariés en 2003)

# Papiers et factures: Combien de temps les conserver?



<u>Assurances</u>		
Contrats (auto - professionnelle)	A vie	Victime d'accident, conservez factures, expertises, certificats médicaux
Quittance de prime - résiliation - dossier	2 ans	A vie, si gravement blessé ou si séquelles
<u>Banques</u>		
Bordereau de versement	10 ans	Seule preuve de dépôt d'argent
Talon de chéquier	30 ans	La banque, elle, ne les garde que 10 ans
Relevé de compte	10 ans	Avant de les classer, vérifiez-les
Valeurs mobilières	5 ans	Pour réclamer coupons, intérêts - dividendes
<u>Famille</u>		
Acte de naissance, adoption	A vie	Extrait d'actes de naissance < 3 mois(mariage)
Livret de famille	A vie	Si perte, duplicata fourni par la mairie
Contrat de mariage - jugement de divorce	A vie	Si perte, contactez le notaire ou le tribunal
<u>Impôts et taxes</u>		
Déclaration des revenus et avis	3 ans	Le fisc peut redresser la déclaration 2005 jusqu'à fin 2008
Avis d'impôts locaux et justificatifs	1 an	Le fisc peut contester la taxe 2005 jusqu' à fin 2006
<u>Logement</u>		
Charges de copropriété	10 ans	Même délai pour les courriers au syndic et PV AG
Quittances de loyer, bail	5 ans	Pour le bail, 5 ans après la fin du contrat
Factures EDF-GDF	5 ans	Possibilité de rappel de facture par l'EDF-GDF
Factures d'eau	4 ans	2 ans si l'eau est distribuée par une Soc. privée
<u>Vie professionnelle</u>		
Allocations chômage	Jusqu'à la retraite	Délai de 3 ans pour les ASSEDIC pour réclamer
Bulletins de salaire	Jusqu'à la retraite	Les actions de paiement de salaire se prescrivent par 5 ans
Contrats de travail, soldes de tout compte ...	Jusqu'à la retraite	Les indemnités hors salaires sont soumises à la prescription de 30 ans (licenciement , par ex)
<u>Santé</u>		
Ordonnances - avis de paiement alloc. Fam.	2 ans	30 ans en cas d'action contre le médecin
Décomptes remboursement Sécu.	2 ans	Idem pour les prestations assurance maternité
Indemnités journalières	Jusqu'à la retraite	A vérifier les validations de ces périodes

**L**e paiement d'une cotisation dans une organisation syndicale structurée, c'est l'assurance de la défense de vos droits dans le cadre du travail, mais aussi une structure juridique complète pour la défense de vos droits de consommateurs auprès de l'AFOC (*Association FO de défense des Consommateurs*), Se sont aussi des analyses de l'actualité sociale et juridique, que ce soit dans le domaine interprofessionnel (<http://www.force-ouvriere.fr/>), dans la branche de la métallurgie à laquelle est rattachée IBM France (<http://www.fo-metaux.org/frame.html>) dans cadre de l'entreprise (<http://fo.ibm.free.fr/index.html>) ou bien dans le domaine de la consommation (<http://afoc.net/>).

Vous l'aurez compris, autant de services ne peuvent pas se résumer à une cotisation correspondant à « l'euro symbolique ».

**N'hésitez pas, comparez, ayez l'esprit critique, et adhérez ....**

**Notre seul pouvoir de négociation, c'est de se rassembler!**



# actualité

## Flash DP :

**L**a loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a mis en place, à titre exceptionnel, un mécanisme qui permet aux employeurs de verser un « bonus exceptionnel » de 1000 € au plus.

Ce bonus est exonéré de charges sociales (seules la CSG et la CRDS restent dues). Il constitue un revenu imposable, à moins que le salarié ait demandé son versement direct à un plan d'épargne d'entreprise.

La mise en place du bonus, son montant et ses modalités de versement doivent être décidés avant le 30 juin 2006 :

- soit par un accord collectif ad hoc,
- soit dans le de l'accord salarial d'entreprise applicable en 2006.
- soit **par décision unilatérale de l'employeur.**

Les Délégués du Personnel FO sont intervenus le vendredi 24 Février auprès de la DRH pour demander l'ouverture de négociations sur ce thème.

## Réponse de la Direction :

**La Direction a répondu qu'IBM n'appliquerait pas cette disposition et qu'il n'y aura pas de négociation !**

*En contrepartie, la compagnie forte de son intérêt pour la remotivation du personnel, propose des repas de service avec un budget de 80€ par personne!*

*Cela rassure de voir que nous avons des dirigeants qui ne manquent pas d'idées novatrices. « Exécute » est vraiment le terme approprié, non ?*

**L**es élus demandent à connaître le degré d'avancement de la structure d'accueil pour les enfants en bas âge concernant la tour Descartes. Sachant que l'entreprise Total a concrétisé seule sa part de projet, les élus demandent à savoir si la direction d'IBM a une réelle volonté d'aboutir ou si le projet de crèche restera encore longtemps l'arlésienne malgré les effets d'annonce et de communication.

## Réponse de la Direction :

La Direction précise qu'une étude de faisabilité concernant ce projet a été faite. Différentes réflexions sont en cours en vue de proposer une solution.

**H**ospitalisation d'un enfant ou du conjoint (transport)  
Un collaborateur IBM emmène son enfant ou son conjoint à l'hôpital pour une visite ou une intervention. A combien de jours a-t-il droit et quel code GTT doit il utiliser ?

## Réponse de la Direction :

La Direction rappelle que l'hospitalisation d'un enfant ou d'un conjoint donne droit à une journée d'absence exceptionnelle dont le code GTT est 035 (= événement familial payé).

[http://d12db054.de.ibm.com/e\\_dir/ehript.nsf/05de2d185985540ec125660a002dc553/5be8ca11a0311be3c1256d01004fe203?OpenDocument](http://d12db054.de.ibm.com/e_dir/ehript.nsf/05de2d185985540ec125660a002dc553/5be8ca11a0311be3c1256d01004fe203?OpenDocument)

**M**aladie grave du conjoint :

En cas de maladie grave du conjoint, l'IBM er a droit à 1 journée payée. Peut 'il la fractionner en 2 x 1/2 journée ?

S'il doit prendre plusieurs jours, ceux-ci ne sont pas rémunérés. L'intranet n'est pas clair à ce sujet, pouvez vous en améliorer la communication ?

## Réponse de la Direction :

La Direction rappelle que la maladie grave du conjoint ne donne pas droit à une journée d'absence exceptionnelle, contrairement à l'hospitalisation du conjoint.

### 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	0149056413
Raymonde Person	0149144469
Thierry Mayeux	0676985322
Christiane Dubois-Desnos	0613028352
Patrice Troccy	0684426906
Jean-Michel Boulet	0149314644