



Editorial :

IBM souffle le chaud et le froid ... entre achats de sociétés, cessation d'activités (Euroflight) et délocalisations (customer fulfillment - pilotes à MLV), la Compagnie a de bons résultats financiers et vous ?

Plan salaire à 65% de couverture pour 85% de PBC 1, 2+, 2 !!!!!

Pour notre groupe FO, l'adhésion à une organisation syndicale est la seule solution qui permette de focaliser les énergies et de coordonner les actions des salariés.

Nous avons tous une responsabilité sur ce qui se passe, *chacun à son niveau, suivant sa propre motivation et volonté de faire avancer les choses.*

Adhérer à notre équipe FO, c'est participer à un collectif syndical pour défendre des valeurs de solidarité.

La loi existe et s'impose à tous !

Vendredi 19 mai, le Tribunal d'instance de PUTEAUX saisi par la CFTC, la CGC, FO et le SNA a confirmé que l'UNSA n'est pas représentative chez IBM (art. L 133-2 du Code du travail) et a donc annulé tous leurs mandats syndicaux.

En France, le législateur a privilégié **la volonté des salariés**. En effet, lors des élections professionnelles, seules les organisations syndicales représentatives au niveau National (CFDT, CFTC, CGC/CFE, CGT, FO) ou ayant prouvé leur représentativité dans l'Entreprise peuvent présenter des listes de candidats pour le premier tour de scrutin (art. L 423-2 à 433-10 du Code du Travail). Si les salariés estiment ne pas être représentés, leur abstention entraîne un second tour qui permet la présentation de toutes listes de candidats.

Or, sur les sites de la Gaude et Montpellier, l'UNSA s'est présenté au 1er tour. Pour FO, « **le respect de vos droits, le droit au respect** » n'est pas seulement un slogan. Comment faire respecter la loi pour les autres quand on ne la respecte pas soi même !

Nous vous tiendrons au courant des attendus du tribunal d'instance de BEZIERS pour l'établissement de MONTPELLIER, et du tribunal d'instance de CAGNES pour l'établissement de LA GAUDE.

Mutuelle: 2/3 des salariés ne se sentent pas concernés!

Un seul vainqueur, l'abstention... Les résultats des élections démontrent le peu d'intérêt des salariés d'IBM qui se sont exprimés à 29% pour Paris Ouest et 38% pour Paris Sud Est ! Nous remercions les salariés qui ont voté pour nos deux listes, score insuffisant pour obtenir un(e) élu(e).

Nous souhaitons aux nouveaux élus d'oeuvrer pour une mutuelle solidaire dont l'objectif premier est la garantie d'un juste remboursement recentré sur la maladie.

Customer Fulfillment : le processus de délocalisation est engagé

Le processus d'information - consultation est engagé par la Direction d'IBM auprès du CE Paris Banlieue, du CE Charbonnière et du CCE.

Des réductions des effectifs sont annoncées pour CHB dès 2006 et en 2007 pour Paris (au total, 119 sur 384 dont 26 contrats intérim, IT Architect et Supply Chain)

Des reclassements sont proposés à IBM Madrid et dans les différentes entités de province et Paris. Egalement des départs d'âge sont possibles à partir de 55 ans suivant des critères présentés au CEPB et au CE CHB.

Pour FO, notre priorité est de **proposer des solutions d'emploi dans le bassin géographique**. Nous avons obtenu un engagement de la Direction sur des plans de formation pour permettre un reclassement professionnel avec une description précise des postes.

La commission Formation du CE PB a pour mission le suivi de ces mesures et de proposer au CEPB des axes de travail. A suivre...





Les congés payés, vos DROITS

À l'approche de la période des vacances, nous vous rappelons les principales modalités d'acquisition et de prise des congés payés. **Le droit aux congés payés est reconnu par la loi à tous les salariés.**

Tout salarié a droit à un **congé annuel payé** (c. trav. art. L. 223-1), Les congés peuvent être pris « dès l'ouverture des droits » (c. trav. art. L. 223-2), à condition qu'il y ait accord du salarié.

La durée du congé

La durée du congé que le salarié peut prendre est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables (c. trav. art. L. 223-2), soit 5 semaines. Tout salarié doit pouvoir partir un minimum de 12 jours ouvrables d'affilée au cours de la période des congés du 1er mai au 31 octobre (c. trav. art. L. 223-8).

Au-delà de ces 12 jours, le congé principal peut être fractionné, ce fractionnement donne droit à des jours de congés supplémentaires (c. trav. art. L. 223-8, al. 3). Chez IBM, 2 jours de fractionnement sont accordés d'office à tout salarié.

La 5^{ème} semaine

La fixation de la date des congés de la 5^{ème} semaine constitue une prérogative de l'employeur (C. trav., art. L. 223-7)

L'ordre et les dates de départ

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur sont communiqués à chaque salarié deux mois avant son départ (**IBM BENEFITS\VACATION\Entitlement 01 mai 2003; Last Review: 13 déc. 2005**), ils ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (c. trav. art. L. 223-7 et D. 223-4).

Le report des congés

Le report des congés d'une année sur l'autre n'est en principe pas possible sauf accord de l'employeur. Si un salarié n'a pas pu prendre l'ensemble de ses congés payés, il ne peut demander à en être indemnisé que s'il établit que c'est du fait de son employeur (Cass. soc., 14 oct. 1998, n° 96-40.083 ; Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-41.474).

Congés supplémentaires légaux

En application de l'article L. 223-3 du Code du Travail, la durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté dans l'entreprise :

Les salariés et leur famille ont droit au « billet SNCF congé annuel » (les congés payés annuels et les congés d'ancienneté, ainsi que les congés pour événements familiaux) qui ouvre droit à une réduction de 25 % sur le prix du billet aller et retour au plein tarif. Le billet est délivré dans les deux classes, pour un seul voyage, avec un minimum de parcours de 200 km, retour compris. La réduction est portée à 50 % lorsque le salarié paye au moins la moitié du billet par chèques-vacances.

- Non-cadres (art 27 convention collective de la métallurgie), 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans.

- Cadres (art 14 C.C de la métallurgie) deux jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente ans et ayant un an d'ancienneté, trois jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté .

A noter chez IBM: si au 31 Décembre 2000, vous aviez atteint l'âge de 60 ans ou une ancienneté de 25 ans, vous avez droit à un congé supplémentaire de 4 jours par an.

Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un employé est rappelé pour les besoins du service, la Compagnie doit prévoir un dédommagement .

Les Congés payés, le dossier complet sur <http://fo.ibm.free.fr>

Les jours de RTT

La réduction du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année s'effectue dans l'année civile par l'octroi de journées ou demi-journées de repos supplémentaires (**jours RTT**). Ils peuvent être pris accolés aux congés payés légaux ou conventionnels avec accord du manager.

Les RTT peuvent être modifiés sous réserve d'un **délai de prévenance de 7 jours** ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient, ce délai peut être **rapporé à 3 jours en cas d'urgence**.

Les jours libérés par la réduction du temps de travail sont réputés acquis et disponibles à partir du 1er janvier de l'année considérée. Ils sont pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour le reste à l'initiative du salarié (**art. 9.1 accord IBM 35 heures**).

Ayant pour objet de compenser les heures de travail réalisées entre 35 et 39 heures, si les jours RTT ne sont pas pris, l'employeur devra envisager le paiement des heures de travail réalisées entre 35 et 39 heures (C. trav. art. L. 212-9).



Autres jours de congés et codes GTT associés

CODE 20	Jour Flexible	Vous avez droit à 10 jours fériés par année civile, donc, chaque jour férié tombant sur un week-end vous donne droit à une journée flexible : 2 jours en 2006.
CODE 36	Compensation Horaires Fixes	3 jours par année civile à raison d'un jour par période de 4 mois. Ces jours peuvent être cumulés ou pris de façon fractionnée au cours de l'année civile. Pas de report sur l'année civile suivante. Pas d'anticipation.
CODE 57	Journée de l'Enfance	Tous les pères et mères de famille, avec au moins un enfant de moins de 13 ans révolus, peuvent bénéficier d'une journée d'absence rémunérée par année civile. Cette journée peut être éventuellement accolée à une période de congés payés.
CODE 75	Jours complémentaires cadre autonome	Attribués par le manager (maxi 7J).
CODE 76	Compensation temps de déplacement	Si la journée d'un ingénieur ou cadre excède 11 heures (temps de déplacement inclus), les temps de déplacement au-delà de cette limite pourront être comptabilisés pour ouvrir le bénéfice d'une récupération équivalente (maxi 3j).
CODE 78	Jours de RTT	8 jours en 2006. Nombre de jours variant chaque année pour permettre d'effectuer le contrat de présence de 215 jours.
CODE 79	Jours Grands Voyageurs	Les collaborateurs cadres qui se verraient reconnaître annuellement la qualité de grands voyageurs bénéficieront chaque année d'un droit à repos supplémentaire de 3 jours de RTT (maxi 3j)
CODE 87	Récupération pour travail le week-end ou les jours fériés, si vous êtes cadre en jours.	Pour y avoir droit, vous devez auparavant avoir déclaré votre présence comme suit : Code P03 pour le travail du samedi (avantage : 60% de majoration de salaire) Code P04 pour le travail du dimanche ou du jour férié (avantage : 100% de majoration de salaire) Code P05 si ce travail a lieu de nuit (21h - 6h) (avantage : 30% de majoration de salaire) Code P06 si votre classification est supérieure à 3A2 (pas de majoration de salaire mais ouverture du droit à récupération) attention : ceci doit être fait au plus tard le lundi suivant un samedi travaillé ou le lundi 8 jours après un dimanche travaillé.

Peut-on vous imposer le DIF ?

Non ! La loi 2004-391 du 4 mai 2004 sur la réforme du dialogue social et de la formation professionnelle rappelle que la mise en œuvre du **DIF** (**D**roit **I**ndividuel à la **F**ormation) relève de **l'initiative du salarié** (c. trav. art. L. 933-3).

Le DIF permet de suivre une action de formation professionnelle continue, un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (chapitre V de l'accord d'entreprise sur la formation professionnelle). Le DIF ne doit, en aucun cas, se substituer à **l'obligation légale de formation de l'employeur** (c. trav. art. L. 932-1) :

- 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.

Peut-on vous imposer la formation professionnelle en dehors des heures de travail ?

Non ! Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Néanmoins, si vous êtes conduits à accepter une telle formation, **n'hésitez plus !** Utilisez votre compteur DIF pour obtenir la rémunération de vos heures de formation. L'employeur indemnise alors le salarié par une allocation de formation égale à **50 % de la rémunération nette** de référence.

Le salaire horaire de référence à prendre en compte est déterminé en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois (c. trav. art. D. 933-1). Pour les cadres sous convention de forfait en jours sur l'année, le salaire horaire de référence est déterminé en divisant la rémunération nette annuelle versée au salarié par la formule ($12 \times 151,67 \times$ nombre de jours de la convention de forfait/217).



actualité

Flash DP :

PBC en anglais

Les élus s'étonnent que des managers produisent leur PBC en anglais, comme base d'élaboration des PBC de leurs collaborateurs. Les élus demandent à la Direction de rappeler aux managers de faire cet exercice en français comme le prévoit l'article L.122-39-1 du code du travail.

Réponse de la Direction :

La Direction prend bien note de cette réclamation et transmettra aux managers.

Le Chèque emploi service universel (CESU)

Le Chèque emploi service universel (CESU) est entré en vigueur en janvier 2006. Les élus rappellent que les aides versées par l'employeur ne sont pas soumises aux cotisations sociales dans la limite de 1 830 euros par an et par bénéficiaire. De plus, les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 25% des aides versées.

La compagnie IBM France envisage-t-elle la mise en place du CESU pré financé ?

Réponse de la Direction :

La Compagnie n'envisage pas d'augmenter son budget consacré aux oeuvres sociales (...)

Modification de la rémunération variable

Un salarié sous rémunération variable se retrouve en arrêt maladie pendant 15 jours. L'employeur peut-il retirer la rémunération variable de façon unilatérale ?

Réponse de la Direction : Non

Si le salarié, lors de la visite médicale de reprise est reconduit en arrêt maladie pendant 1 mois par le médecin du travail, l'employeur peut-il retirer la rémunération variable de façon unilatérale ?

Réponse de la Direction : Oui.

Dans le cas où le médecin du travail recommande à l'employeur de mettre le salarié dans un job sédentaire pendant une période de 1an, l'employeur peut-il retirer la rémunération variable de façon unilatérale ?

Réponse de la Direction : Oui

Les élus demandent à la Direction de communiquer le process mis en place par la compagnie dans le cadre :

1 - de l'arrêt maladie,

2 - de l'accident de travail

et autres absences pour les salariés soumis à la rémunération variable.

Les élus demandent si la règle du TOIA "Temporary Off Incentive Allowance (TOIA) " s'applique à la France?

Les élus FO demandent si la règle du **Performance Bonus Eligibility** s'applique à la France ?

Réponse de la Direction :

La Direction rappelle que les règles en la matière sont contenues dans le plan de motivation que la personne a accepté lorsqu'elle a signé sa quota letter.

La Direction précise que toute absence de plus de 30 jours consécutifs non liée à des prises de congés payés entraînera, compte tenu de la suspension du contrat de travail, la suspension de fait du plan de motivation en cours. Il sera procédé alors à la clôture du plan et le solde des commissions dues au titre de ce plan sera versé au collaborateur puis le collaborateur sera remis à son salaire de référence au premier jour du mois suivant le début de son absence.

La Direction rappelle également que les informations sont contenues dans le lien suivant (**nous contacter**).

D'autre part, la Direction précise que la règle TOIA s'applique à la France tandis que le Performance Bonus Plan a été remplacé en 2006 par la PVA et le SEA (Service Excellence Award). Ceci a fait l'objet d'une présentation en CCE au mois de mars 2006.

DCT / espaces de proximité

Laurent Boulanger	0626231501
David Gonçalves	0607399542
Murielle Vandecappelle-Siclis	0149057926
Sylvie Rey -Tranchard	0149058612
Marc Derrien	0609370408
Marie-Christine Philipot	0149056413

MLV / MTG / Collégien

Patrice Trocgy	0684426906
Thierry Mayeux	0676985322
Christiane Dubois-Desnos	0613028352
Jean-Michel Boulet	0149314644
Jean-Luc Chassang	0620541940