

Editorial :



Entre acquisitions de sociétés et externalisations, le statut des salariés devient flou!

La dernière annonce, plutôt positive, concerne l'embauche de + **650 salariés pour 2006.**

Il faut savoir que ces embauches ne compenseront pas les 800 départs dans le cadre du PSE, ceci étant, c'est une bonne nouvelle.

GBS sera le grand recruteur avec **430 embauches** et près de **125** du côté des filiales.

Pour STG des profils de professionnels expérimentés recherchés et pour **SWG** les acquisitions de sociétés sans reprise de personnel amèneront IBM à recruter à l'extérieur des experts. Enfin pour **GTS**, **74 embauches** sont prévues, notamment pour **ITS Services** qui renforce ses équipes commerciales.

Le dernier projet d'externalisation (ROSEAU) concerne **72 salariés dont 40 à Paris.** FO revendique des **garanties sociales acceptables**, notamment une indemnité de transfert, un plan de formation pour les reclassés, le maintien des salaires et de l'ancienneté.

Montaigne: la politique immobilière s'accélère...

Après La Gaude, Orléans, la Cie annonce son plan de réorganisation géographique pour IBM France. En effet, une accélération voit le jour: Rouen déménage en Octobre, Lille en Q1 2007, Nancy en Q2 2007, Montaigne en Q3 2007, Marseille également..., DCT en 2009.

L'objectif annoncé est sans détour :réduire les surfaces en recherchant des lieux moins chers dans un environnement peu (voire plutôt) éloigné du lieu existant.(entre 15 et 30 minutes)

Pour FO, les conséquences ne sont pas neutres avec bien évidemment des salariés qui n'accepteront pas d'augmenter de 30 minutes et + leur temps de trajet quotidien.

Vos élus vous informeront dès que nous aurons connaissance des démarches de la Cie(contrat avec le bailleur - arrivée d'autres sociétés - calendrier - redéploiement des entités).

Restauration de MLV et MTG: l'attente...

Le CEPB est dans l'attente d'informations de la Direction sur le devenir du site de MTG et la venue de l'ANPE à MLV.(400 salariés)
Qu'en est-il de l'arrivée de l'ANPE à MLV? La Direction Générale des Impôts confirme-t-elle son intention de redéployer ses effectifs mi 2007 ?
Quel impact pour les salariés des deux restaurants?

Contrat d'apprentissage : 220 salariés à IBM Paris Banlieue

C'est un contrat de travail à durée déterminée permettant à un jeune entre 16 et 25 ans d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme d'état. La durée est égale à celle de la formation, de 6 mois à 4 ans. L'apprenti a un statut de salarié et bénéficie donc des mêmes droits maladie, accident de travail, congés, activités sociales et culturelles du CE Paris Banlieue, mutuelle...

Salaires mensuels appliqués pour 2005:

- BAC + 2 (BTS-DUT-DEUST): 1ère année 653 € 2ème année 743 €
- BAC + 3-4-5 (MIAGE-Ecole ingénieur-Vente) de 878€à 1070€(sur les 3 années)

Le salaire annuel de l'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant brut annuel du SMIC (14 615 €). En contrepartie, IBM bénéficie pour chaque apprenti d'une indemnité compensatrice forfaitaire(financée par l'état) de 1000€minimum par année d'apprentissage, d'une exonération des cotisations salariales, d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale uniquement, ainsi qu'un crédit d'impôt égal au produit de la somme de 1600€par le nombre moyen annuel d'apprentis.

Pour FO, les indemnités versées aux apprentis devraient être égales au salaire mini conventionnel (non cadre à 285 points et cadre à l'indice 114)avec une embauche en CDI et un plan de formation à la fin de l'apprentissage devrait être proposés dès la signature du contrat.





La durée du travail, vos DROITS

La durée journalière

La durée journalière maximale du travail effectif ne peut **excéder 10 heures** (C. trav., art. L. 212-1, al. 2).

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six heures** sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (C. trav., art. L. 220-2).

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (C. trav., art. L. 220-1) sauf circonstances exceptionnelles (C. trav., art. D. 220-5). Les accords prévoyant des dérogations au repos quotidien ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en dessous de neuf heures (C. trav., art. D. 220-3).

La durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire absolue du travail ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine. La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas **dépasser 42 heures, 44 pour le personnel de maintenance et d'après vente** (avenant 14 avril 2003 accord national métallurgie art. 10).

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, et en principe, incluant le dimanche. Aux 24 heures consécutives, s'ajoutent **les 11 heures de repos quotidien**, ce qui aboutit à un total de 35 heures consécutives de repos. Il est ainsi interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié (C. trav., art. L. 221-2 à L. 221-5).

Un salarié peut légitimement refuser de travailler si cela le conduit à enfreindre les règles relatives au repos hebdomadaire. Peu importe qu'il ait été prévenu longtemps à l'avance (Cass. soc., 8 juill. 1997, no 95-41.109).

La modulation annuelle

La modulation est un système qui permet de calculer la durée du travail non plus sur la semaine mais sur tout ou partie de l'année. L'amplitude horaire hebdomadaire sera de 28 heures minimum et 42 maximum (Accord d'entreprise IBM sur la RTT art. 4.4).

Forfait annuel en jours

Il peut être conclu avec des cadres et des non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée quotidienne du travail est fixée à 8 heures et ne devra pas normalement dépasser 10 heures (Accord d'entreprise IBM sur la RTT art. 5.4.1). Ils bénéficient en revanche

des repos quotidien et hebdomadaire (C. trav., art. L. 212-15-3, al. 3). Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse 215 jours, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Le temps partiel

Est à temps partiel toute personne dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle de travail pratiquée dans la branche, l'entreprise ou l'établissement (C. trav., art. L. 212-4-2).

Les salariés à temps partiel bénéficient **des mêmes droits et avantages** que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (...) (C. trav., art. L. 212-4-5).

Le refus par un salarié de passer à temps partiel ne constitue **ni une faute ni un motif de licenciement** (C. trav., art. L. 212-4-9), sauf si la situation financière de l'entreprise justifiait cette réduction du temps de travail (Cass. soc., 8 oct. 1992, n° 91-40.319).

La durée du travail des salariés IBM est fixée à :

- **35 heures hebdomadaires ;**
- **1 568 heures annuelles ;**
- **215 jours (forfait en jours).**

Les cadres dirigeants peuvent travailler au-delà des durées maximales prévues par le Code du travail et ne peuvent pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (C. trav., art. L. 212-4-9). Cette priorité joue, à l'identique, pour les salariés à temps plein qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel.

Lorsque le salarié en fait la demande en raison des besoins de sa vie familiale, il est possible de réduire son temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes de repos supplémentaire d'au moins une semaine, **correspondant par exemple aux vacances scolaires** (C. trav., art. L. 212-4-7).

Le salarié peut refuser un changement de la répartition de son horaire de travail, dès lors que **le contrat n'a pas prévu** les cas et la nature de telles modifications (C. trav., art. L. 212-4-4). Un tel refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel **a dépassé de 2 heures au moins** par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué (C. trav., art. L. 212-4-3).

L'emploi au cœur de notre préoccupation



Effectif compagnie :

Cadres	2004	2005	
Temps pleins	9063	7534	
Temps partiels	565	534	
Total	9628	8068	- 16%
Non cadres	2004	2005	
Temps pleins	1911	1482	
Temps partiels total	360	284	
	2271	1766	- 22%

Effectifs Paris Banlieue :

Actifs temps pleins et partiels

2002	2003	2004	2005	Août 2006
7443	7354	7053	6321	5805
-	- 1%	- 4%	- 10%	- 8%

Répartition des effectifs Paris Banlieue: Est -Ouest

2003	2005	2006
Est : 36%	Est : 31%	Est : 34%
Ouest : 64%	Ouest : 69%	Ouest : 66 %

les faits :

La baisse des effectifs est préoccupante d'autant que les intégrations et les embauches réalisées n'ont pas permis d'équilibrer les effectifs globaux, bien au contraire. L'effet PSE a accentué cette orientation dont l'objectif était purement financier.

La masse salariale d'IBM France est en diminution constante, entraînant par conséquent une baisse de la contribution patronale, aussi bien pour la mutuelle que pour le CEPB (-12% sur 2 ans). Les débats au sein du CEPB prennent en compte ces données, des décisions seront prises dans le cadre du budget 2007.

La Cie continue à acheter des sociétés pour un positionnement + fort sur les segments IBM (Micromuse-Quallaby avec 22 salariés intégrés au 01/07/2006, Filnet avec 31 salariés + MRO avec 15 employés dont les rachats sont prévus en Octobre 2006 et Webify qui compte 120 salariés hors France dont le rachat est prévu également en Octobre).

- MICROMUSE-QUALLABY est un acteur sur le marché de la corrélation des événements de sécurité (les Security Information Managers) et de la Gestion /administration des systèmes;
- FILENET est le partenaire privilégié des PME-PMI et grands comptes dans le segment de la gestion documentaire via Internet,
- MRO Software est un éditeur de solutions de GESTION des actifs et services;
- WEBIFY est placé sur l'architecture SOA (service-oriented architecture)

notre analyse :

La place du travail est centrale pour l'être humain, sa dignité repose ainsi sur sa capacité à faire face au travail... et est indispensable pour se construire lui-même ! La concurrence Indienne et Chinoise existe (1 million d'ingénieurs par an !), **mais les compétences et le savoir-faire des salariés d'IBM France sont reconnus pour répondre au client qui recherche un service de proximité.**

Les défis sont à relever en prenant en compte tous les indicateurs en sachant qu'en Chine il y a 25 millions de nouveaux salariés sur le marché pour 9 millions de postes !

Du côté de l'Inde, IBM a embauché 15000 salariés en 2005 et 3000 en 2006 ...c'est la gestion des effectifs!!

Quelle solutions?

Pour notre syndicat FO, un plan de formation avec un budget plus ambitieux permettra aux salariés d'IBM France d'obtenir un développement des compétences qui se traduira par des parts de marché supplémentaires et par une plus grande confiance des clients auprès de la Cie.

Cela doit se traduire aussi par une réelle gestion des Ressources Humaines permettant un équilibre entre les profils des salariés en activité à la Cie (plan de formation- promotions - certifications) et ceux qui rejoignent le groupe IBM (jeunes embauchés via les universités et grandes écoles - intégrations de sociétés - filiales)...

et si RH correspondait à Richesse Humaine ?...



actualité

Flash DP :

AVAYA

Suite à la présentation en CCE et CE du logiciel AVAYA , il a été dit et écrit que rien ne concernant ce logiciel ne devrait et ne serait être utilisé vis-à-vis des PBC's. Les élus demandent de faire modifier tous les PBC's qui à la demande d'un certain nombre de managers, font référence à ce logiciel.

Réponse de la Direction :

La direction précise que la fonctionnalité principale du logiciel n'est pas, comme présenté en CE et CCE, la mesure des performances des salariés. Cependant, la direction rappelle que dans certains secteurs, afin d'avoir des critères mesurables, il sera éventuellement utilisé certaines caractéristiques du logiciel dans le but de recueillir des données statistiques individuelles. Conformément à la législation, AVAYA a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL et d'une information du CE. Il n'y a aucun objectif PBC associé au mécanisme de priorisation de dossier, donc d'AVAYA.

Comment être dédommagé des vols subis au cours de déplacements professionnels ?

Sur le parking d'un site IBM, un agresseur a arraché le sac à main d'une salariée. Quelle procédure doit suivre la personne pour obtenir dédommagement du préjudice survenu dans le contexte d'un déplacement professionnel.

Réponse de la Direction :

La Direction précise que l'employée doit :

- porter plainte au Commissariat de police
- faire une déclaration de sinistre "Dommages aux biens des membres du personnel de la Compagnie IBM France pendant les déplacements professionnels" auprès de l'assurance de la compagnie avec les éléments nécessaires tel qu'indiqué au lien suivant :

<http://w3-3.ibm.com/travel/travweb.nsf/ContentDocsByCtrTitle/France~Insurance>

Back UP : Voir print + Assureur :

Cabinet RDG

107 rue Saint Lazare - 75009 PARIS

Tél : 01.53.16.30.30 Fax : 01.45.26.44.85

Que coûtent aux salariés les communications par portable professionnel avec l'étranger ou avec les autres opérateurs?

Les forfaits de téléphone professionnels portables ne prennent pas en compte les communications à l'étranger.

Sachant que ces communications tant vocales que par SMS, tant en appel qu'en réception, impliquent une facturation majorée, et donc induisent des coûts personnels pour les salariés,

et sachant que les salariés qui utilisent un téléphone professionnel ne gèrent pas un 2eme téléphone pour leur usage privé,

les élus réclament que la Direction :

- explicite la façon dont elle prend en charge les coûts pro-

fessionnels engendrés,

- publie la tarification détaillée hors forfait, qu'elle a contractée avec l'opérateur de son choix pour tous ces types de communication,

Réponse de la Direction :

La Direction précise que la compagnie ne communique aucun tarif négocié quelque soit l'opérateur pour des raisons de confidentialité.

D'autre part, la Direction rappelle que les collaborateurs ayant des calls professionnels hors forfaits et/ou à l'étranger se font rembourser par note de frais.

La facture retrace le détail des appels tant professionnels que personnels.

La Direction rappelle qu'il s'agit d'un téléphone professionnel où les appels personnels sont tolérés et bénéficient des mêmes conditions tarifaires négociés par IBM .

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le site intranet au lien suivant :

<http://w3-5.ibm.com/services/emea/it/3igaegs.nsf/pages/0cd907a8d3fbe79780256aaf0061b6d2>

Question?

Connaissez vous le seul site internet syndical à IBM qui traite et vous informe en direct des sujets de l'entreprise (DP - CE - CCE- CHSCT - négociation entre DRH et OS), de l'économie internationale, de l'Europe sociale et vous donne l'analyse juridique des lois?

Réponse:

Une seule adresse web: <http://fo.ibm.free.fr>

Comparez vous-mêmes et faites vous votre propre opinion!

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