



Des actions syndicales qui montrent la voie

L'effort collectif

Bulletin d'information de FO IBM Paris

Janvier 2007 N° 35

Editorial :



Encore une année qui se termine en laissant chacun d'entre nous entre satisfaction du travail bien fait et le manque de reconnaissance... *Pour 2007, l'équipe FO d'IBM vous souhaite une bonne année et un plan salaire digne d'une entreprise leader!*

Et l'action syndicale dans toutes ces restructurations, réorganisations, qu'en est il?

Malgré les divergences évidentes des approches syndicales, tous les syndicats d'IBM ont œuvré pour obtenir des garanties, des conditions sociales avec des engagements de la Cie des indemnités aux salariés :

* **Euroflight** : cessation d'activités avec reclassements professionnels, indemnités de départs, suivi par le CE Paris Banlieue.

* **ITDS - Montics** : transfert d'activités chez Montics avec suivi et expertise par le CEPB et le CCE, reclassements professionnels, indemnités, garanties sociales, volontariat.

Grâce aux revendications syndicales et aux négociations, des garanties collectives ont été obtenues.

L'histoire des conquêtes sociales démontre s'il en est besoin le rôle indispensable des syndicats dans notre pays, *voyez vous-même!*

- **En 1830** - la journée de travail d'un ouvrier est de 13 heures en moyenne et les enfants commencent à travailler dès l'âge de 4ans.
- **1884** - Loi autorisant la création des syndicats.
- **1909** - Loi instituant les congés de maternité de 8 semaines, sans rupture de contrat de travail.
- **1920** - Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.
- **1936** - Augmentation générale importante des salaires - Mise en place des "délégués ouvriers" dans les entreprises de plus de 10 ouvriers - Loi sur les 40 heures hebdomadaires - Loi sur les congés payés (deux semaines) - Loi sur les conventions collectives.
- **1945-1947** - création des comités d'entreprise - mise en place de la Sécurité sociale - statut de la fonction publique - grille des salaires - inscription du droit de grève dans le préambule de la constitution.
- **1968** - Extension de la 4ème semaine de congés payés, retour progressif aux 40 heures hebdomadaires abandonnées après la guerre.
- **1971** - Loi sur le paiement mensuel des salaires - accords syndicats patronat, puis loi sur la formation professionnelle continue.
- **1982** - Réduction de la durée légale du travail à 39 heures - institution de la cinquième semaine de congés payés - abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, création des CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).
- **1992** - Loi créant le délit de harcèlement sexuel dans les relations du travail.
- **2003** - Accord interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé par tous les syndicats (**FO, CFTC, CFDT, CGT, CGC**).
- **Décembre 2006** - Accord entre l'UIMM (métallurgie) et **FO, CFTC, CGC** sur les rémunérations garanties annuelles pour les cadres et non cadres ainsi que la revalorisation de la prime d'équipe et la prime d'ancienneté pour les non cadres... à IBM France plus de 2500 salariés concernés!

Ne pas oublier son passé c'est construire ensemble le monde que nous souhaitons laisser à nos enfants ... Et si vous aussi vous voulez y participer, alors recontrons nous et engageons nous dans cette voie.

Au CE Paris banlieue également, des résultats significatifs de la gestion du CEPB par les équipes **FO, CGC, CFTC et SNA** sont reconnus.

Depuis la nouvelle mandature de Juillet 2005, notre équipe FO s'est engagée avec ces trois équipes syndicales pour gérer les activités sociales et la présidence de la commission formation professionnelle et emploi.

En quelques chiffres, les faits marquants de cette première partie de mandature;

- 2800 enfants ont bénéficié des colonies, sorties du mercredi, activités sportives et culturelles subventionnées,
- 9500 adultes ont participé aux voyages du CEPB, aux TO, aux week-end, gîtes de France, vols secs ...
- Plus de 4250 participants au spectacle du 10 Décembre à la pelouse de Reuilly avec le cirque Phénix,
- Plus de 5900 bénéficiaires aux propositions coup de cœur (restaurants, cinémas, euro disneyland, paniers gourmands, bateaux parisiens...), soit 80% des salariés.

En 2007, plusieurs dossiers seront à traiter au CEPB ; départ de Montaigne, la restauration, réduction des effectifs...





Souffrance au travail: se défendre contre le STRESS

Depuis la loi du 9 avril 1898 et dans le cadre du contrat de travail, **l'employeur est responsable** de la santé de tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. La loi dite de « modernisation sociale » de 2002 a précisé que **l'employeur est responsable** de la santé « **physique et mentale** » des salariés (c.trav. art. L 230-2, L 230-4). L'employeur a obligation de résultats, sinon il s'expose à la **faute inexcusable** en cas d'accident (c. trav. art. L231-8-1).

La loi Auroux du 23 décembre 1982 a instauré le **droit de retrait** du salarié :

- Si le salarié **a un motif raisonnable de penser** qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant (c. trav. art. L 231-8);
- **Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit de retrait** (c. trav. art. L 231-8-1). Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, le salarié a le droit à l'erreur. La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (c. trav. art. L 231-8-2).

Afin d'être totalement couvert par le droit de retrait, le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation qui sera consigné sur un registre spécial (c. trav. art. R. 236-9). Le salarié n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait (c. trav. art. L 231-10). Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel qui déclencheront un **droit d'alerte**.

Des que l'employeur est informé de danger grave et imminent, il doit déclencher une enquête immédiate (délai **n'excédant pas 24 heures**) en présence des membres du CHSCT. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (c. trav. art. L. 231-9).

En 2006, sur l'établissement Paris Ouest, **19 dépressions ont été validées par le médical (dont 1 suicide)**.

Le rapport médical 2006 pour l'établissement Paris banlieue alerte sur un niveau de stress très élevé par rapport à 2003 (6= stress très élevé):

2003 : 44% >6	2006 : 58% >6
-------------------------	-------------------------

En 2006

femmes, 64,5% >6	hommes, 55% >6
----------------------------	--------------------------

Pour FO cette situation est inacceptable, alors n'hésitez plus; utilisez, votre droit de retrait !

En effet, le stress et le harcèlement sont des situations de danger grave et imminent, le suicide d'un de vos collègue en est la preuve.

Ils peuvent générer :

- Des dépressions entraînant des séquelles neurologiques graves;
- De l'hypertension provoquant des ruptures d'anévrisme;
- Des palpitations entraînant des maladies cardio-vasculaires.

Il en va de même pour tous comportements agressifs sous **l'emprise d'alcool ou non** risquant d'entraîner une altercation et un risque grave pour la

santé (chute sur un coin de bureau, arrêt cardiaque et bien d'autre...).

Depuis 2003 vos élus se battent pour obliger la direction à éradiquer ce fléau qui provoque des ravages chez les salariés et leur famille. Mais rien n'y fait. En 2003, à l'unanimité, les membres du CHSCT paris EST imposent une expertise du niveau de stress chez IBM. La compagnie a attaqué et gagné en justice en invoquant la mise en place **d'un groupe de travail** sur le stress ...

Après 3 ans, le résultat est affligeant:

- Aucun budget attribué à ce groupe,
- Moins de 100 personnes ont été impliquées.

La conclusion du groupe: les salariés sont stressés car ils ne savent pas ce que leur management attend d'eux !

Alors aidez vos représentants à contraindre la direction à supprimer la souffrance au travail.

Il ne faut pas confondre responsabilités et privilèges !!!

Triste record pour IBM

Pour la 1ère fois en France, le suicide d'un salarié a été reconnu en maladie professionnelle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. En effet, il a été reconnu que cet acte était consécutif au stress professionnel, dont la responsabilité incombe à l'employeur.

L'emploi au cœur de notre préoccupation



Dans le cadre de l'accord GPEC signé par FO, une présentation du plan prévisionnel biennal annonçant les effectifs de chaque entité a été présentée aux signataires le 20 Décembre 2006.

Les événements majeurs du second trimestre 2006 et premières prévisions 2007 ont été commentées par la DRH. Ainsi une étude a été lancée pour les métiers IT Specialists dont la décroissance importante a été soulevée par FO notamment. Ci-dessous nous vous présentons notre première analyse à propos des IT Specialists du CEPB.

Répartition par coefficient

Sexe \ Coeff	<114	114	130	140	160	180	200	225	250	280
Femmes	4	42	88	52	34	16	8	2	0	0
Hommes	16	170	195	185	154	92	63	24	7	1
Total	20	212	283	237	188	108	71	26	7	1

Répartition par PRG

Sexe \ Coef	6	7	8	9	10
Femmes	95	102	41	6	2
Hommes	284	365	193	58	6
Total	379	467	234	64	8

Repartition par Tranche d'Age

Sexe \ Sa	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	60 et +
Femmes	2	15	58	44	48	43	26	10	
Hommes	8	69	200	159	153	128	124	49	17
Total	10	84	258	203	201	171	150	59	17

Répartition par ancienneté à la Compagnie

Sexe \ An	0-5	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40
Femmes	31	84	29	36	40	16	8	2
Hommes	152	336	113	79	83	52	57	35
Total	183	420	142	115	123	68	65	37

Repartition par tranche salariale

Sexe \ Sa	2000-2500	2501-3000	3001-3500	3501-4000	4001-4500	4501-5000	5001-5500	5501-6000	6001-6500	6501-7000	7000-7500	7500-8000	8001-9000	9001-10000	> 10 000
Femmes	11	44	78	40	38	17	8	5	4	0	1	0	0	0	0
Hommes	8	101	213	176	132	86	88	42	22	14	10	5	5	1	4
Total	19	145	291	216	170	103	96	47	26	14	11	5	5	1	4

Répartition géographique

Sexe \ Site	Collegien	MVL	MTG	Descartes	Paris/banlieue
Femme	0	21	70	155	246
Homme	10	144	217	536	907
Total	10	165	287	691	1153

Répartition par unité

sexe \ unit	GBS	ITD	GTS	ISC	MND	SND
Femmes	120	25	34	1	12	54
Hommes	247	108	232	1	57	262
Total	367	133	266	2	69	316

Répartition par type d'horaire

Sexe \ Horaire	Tps PLEIN	Tps PARTIEL	Total
Femme	184	62	246
Homme	904	3	907
total	1088	65	1153

L'analyse complète sur les IT Specialists au niveau IBM France sur notre site web <http://fo.ibm.free.fr>.

Projet d'accord sur le temps partiel

Dans le **tract n° 34 de Novembre**, votre équipe syndicale FO vous annonçait notre volonté affichée de négocier un Accord sur le temps partiel à IBM France à partir de notre projet.

Ainsi, sur notre site web <http://fo.ibm.free.fr>, nous avons créé un espace de questions/réponses en présentant notre projet qui a été adressé à la DRH et aux autres syndicats, aussi nous remercions toutes celles et tous ceux qui nous ont contacté pour obtenir des compléments d'informations ou pour faire état de questions sur l'égalité temps plein/temps partiel, l'évolution de carrière, les salaires, le droit au retour à temps plein...

Nous attendons de la DRH, l'annonce de dates de réunion de négociation dans le cadre du comité social paritaire (DRH et syndicats d'IBM France) afin d'aborder ce projet d'accord **comme nos projets précédents** (demande d'extension de la retraite par capitalisation à tous les salariés **depuis 1998**, proposition d'un plan salaire en attente **depuis 2001**, projet sur la mobilité en attente **depuis 2004**). Tout le monde souhaite des syndicats responsables proposant des solutions concrètes permettant d'instaurer un véritable dialogue social, mais personne n'en veut dans son entreprise. **Visiblement, les employeurs privilégient la grève et les manifestations afin de discréditer les Organisations syndicales!**



Interdiction de fumer dans l'entreprise !

À compter du **1er février 2007**, l'interdiction de fumer dans les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail, s'appliquera aussi bien aux lieux à usage collectif **qu'individuel** (c. santé pub. L. 3511-7 et R. 3511-1 modifié). L'employeur n'a pas l'obligation de prévoir des locaux fumeurs. Les espaces fumeurs devront être des salles closes et devront respecter les normes suivantes :

- être équipés d'un dispositif d'extraction d'air permettant un **renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure** (étant précisé que ce dispositif devra être entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment) et maintenus en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
- ne pas constituer un lieu de passage ;
- présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement concerné sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés (c. santé pub. art. R. 3511-3 modifié)
- Les mineurs de moins de 16 ans ne pourront pas accéder aux emplacements fumeurs (c. santé pub. art. R. 3511-8 modifié)
- Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne pourra y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure (c. santé pub. art. R. 3511-3 modifié).

Le déménagement de MTG, ou en est-on?

Lors de la réunion CE du 19 décembre 2006, la DI (direction immobilière) nous a informé qu'en **l'état actuel**, les éléments sont les suivants:

- **recherche de 800 desks** pour une surface de 14000 m²,
- **visite de locaux** à Noisy le grand Mont d'Est ==> proche du RER (4 à 5 minutes maximum),
- **au moins deux bâtiments** pour couvrir les besoins, ceux-ci sont tous équipés de RIE(Restaurant Inter Entreprise). Cela entraînera donc la fermeture du restaurant MTG et le reclassement du personnel des restaurant sur DCT et MLV. Pour éviter tous risques de licenciements, le CEPB ne renouvellera pas les contrats intérimaires utilisés aujourd'hui.

La première phase du déménagement concernera les 300 salariés qui repartent sur DCT (dont la fin du bail est annoncée pour 2009) et se déroulera durant le premier trimestre 2007, sachant que fin Juin 2007 MTG devra être laissé à son nouveau locataire.

La suite au CEPB le mardi 30 Janvier 2007...

Flash DP :

CV en ligne

Les délégués du personnel demandent à la direction quelles actions mènerait IBM pour pallier l'absence de certains CV [...] n'ayant pas eu de réponse.

Les élus aimeraient recevoir une réponse, car plusieurs collègues nous demandent si la mise en ligne de leur CV a un quelconque caractère obligatoire. Merci

Réponse de la Direction :

La direction précise que la mise en ligne d'un CV n'est pas obligatoire mais est vivement encouragée car cela permet de détecter plus rapidement, par les professionnels les compétences qu'ils recherchent.

Astreintes : Appliquons l'accord d'entreprise.

Malgré l'accord d'entreprise signé le 12 février 2003, l'organisation des astreintes au Lab e-Pricer à GBS est dictée par des règles locales définies dans des notes de service !!! Aucune information sur ces écarts de fonctionnement n'a été portée ni aux représentants du personnels, ni à l'Inspection du Travail. Aucune négociation d'avenant n'a été planifiée.

Les élus réclament donc que la Direction applique la loi, telle qu'elle l'a bien perçue dans l'accord ; Ils réclament que la planification individuelle des astreintes des salariés soit formalisée et publiée clairement, sans silences ambigus aux interprétations faussement implicites.

Réponse de la Direction :

La direction a effectivement constaté une application imparfaite de l'accord lors de la gestion des astreintes sur ce projet. Depuis le Management concerné a été informé par la DRH et ce projet va revenir à la normalité en application de l'accord d'entreprise.

Adhérez à l'équipe FO IBM, contactez nous.

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