



Le PBC face à vos DROITS

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

L'équipe FO vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2012.

Le système PBC est détourné de son but initial, qui était d'évaluer les résultats professionnels de chacun et de les rémunérer en conséquence par l'attribution d'une **Augmentation Individuelle**. Aujourd'hui, chacun d'entre nous, constate que le PBC permet de justifier l'absence d'A.I. pour 50% du personnel de façon récurrente.

Pour combattre cette dérive vos élus FO vous présentent vos droits !

Lors de l'entretien au cours duquel votre manager vous présentera vos objectifs, voici les questions qu'il faut lui poser pour chaque objectif :

L'article L.1222-1 du Code du Travail « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi* » L'employeur a l'obligation de vous donner les moyens de réaliser les objectifs et bien sûr, ils doivent être réalisables :

- ➔ Demandez lui les éléments qui pourront vous permettre de vérifier si les objectifs sont réalisables ;
- ➔ Demandez lui quels sont les moyens (matériels, humain etc...) qu'il met à votre disposition pour réaliser ces objectifs;
- ➔ Demandez quels sont les éléments pris en compte pour évaluer votre Contribution relative;
- ➔ Demandez quel est votre taux de contribution aux objectifs collectifs du service, B.U .

L'article L.1321-6 Code du travail, tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doivent être rédigés en Français :

- ➔ Demandez lui de mettre vos objectifs en Français. Les incompréhensions sont aisées dans une autre langue.

L'article L. 6321- 1 du code du travail, l'employeur a obligation de vous former pour adapter vos compétences et vous permettre de réaliser vos objectifs :

- ➔ Faire inscrire dans le PBC pour chaque objectif, les formations qui vous seront nécessaires à leur réalisation, cela n'a rien avoir avec l'IDP qui, lui, permet de valider un projet d'évolution de carrière ou de changement de métier.

Les articles L.1222-3 et L. 1222-4 Code du travail, obligent l'employeur à informer expressément et préalablement le salarié des méthodes et techniques employées pour son évaluation professionnelle :

- ➔ Demandez-lui quels sont les outils utilisés pour mesurer la réalisation de vos objectifs;
- ➔ Demandez-lui comment il va utiliser ces outils (échantillonnage, suivi permanent...);
- ➔ Demandez-lui quel est le poids de chaque objectif sur la notation finale;
- ➔ Demandez-lui de vous indiquer à quel taux de réalisation de vos objectifs correspond la note finale (la note 1 pour une réalisation comprise entre 100 à 90% par exemple, etc....).

A la fin de l'entretien, faites un compte rendu pour indiquer qu'en l'absence de réponses précises à vos demandes vous ne pourrez pas vous engager sur de tels objectifs. En fin d'année, vous pourrez contester votre évaluation **pour réalisation déloyale du contrat de travail** devant différentes juridictions: les conseils des prud'hommes, le tribunal civil et selon les cas devant le tribunal correctionnel. **FO** s'engage à regrouper tous vos dossiers et lancer une procédure collective pour tous les salariés qui le souhaiteraient.

**Depuis toujours, votre équipe FO vous informe sur vos droits et devoirs,
chacun est libre d'en faire ce qu'il veut.....**

QUI MIEUX QU'UN CREATEUR DE DROIT POUR VOUS DEFENDRE ?

Reprise d'avance sur le salaire

Dans le cadre des avances sur plan de com, lors du bilan annuel : si les objectifs n'ont pas été atteint, la régularisation annuelle ne peut se compenser avec le salaire que par des retenues successives au plus égales au **1/10 du salaire net** exigible sous réserve d'éventuels versements volontaires du salarié (Cass. soc. 3 novembre 2011, n° 10-16660 FSPB).

Rappelons que la retenue opérée doit figurer sur le bulletin de paye après le net imposable.

L'employeur ne peut pas vous laisser avec un salaire dérisoire !!!

L'activité sociale d'IBM France

→ Le Conseil de gestion :

Instance créée au niveau du CCE pour mutualiser certains budgets entre les CE's IBM France autour d'activités restées centralisées (Commission des Instances Sociales, Club sportif...) et compenser les budgets des activités sociales et culturelles attribués à des très petits CE. Cette instance est remise en cause par des organisations syndicales qui prônent leur nouvelle notoriété.

Conséquence : Baisses importantes prévisibles du budget des activités sociales et culturelle dans les petits CE's et menace sur les activités.

A SUIVRE ...

→ Elections Paris banlieue :

FO IBM remercie tous les électrices et électeurs qui lui ont renouvelé leur confiance, mais le nombre de voix obtenu ne nous permet plus d'être présent au CE. Voici la nouvelle repartition des élus titulaires : **7(UNSA), 2(CFDT), 2(CGC), 1(CGT).**

→ Le Regroupement des C.E. :

Projet , actuellement avorté : Nous vous rappelons que la Direction a présenté un projet de regroupement des CE's (Comité d'Etablissement) sur une base de 7 CE au lieu de 10 actuellement. L'orientation est, entre autre, de relier : Orléans et Nantes, Lille et Strasbourg et Marseille et Nice-La Gaude. Quant au site de Corbeil Essonnes, il est intégré dans le CE de Paris Banlieue en raison de la baisse constante des effectifs.

A SUIVRE ...

→ Le Procès PBC/IBM:

Pour réalisation déloyale du contrat de travail et discrimination à l'âge. Le délibéré devrait être rendu par le TGI de Nanterre le 13 janvier 2012.

Nous vous tiendrons au courant...

FO vous informe.

Pour nous contacter, nous soutenir, nous rejoindre dans une activité syndicale qui vous concerne !

PARIS :		Orléans :		Lille :	
Gonthier Caroline	370892	Piquemal Alain	774691	Danis Jean-François	815287
Boudier Catherine	800899	Vincent Jean-Paul	774632	Laoust Valérie	815238
Troczy Patrice	370791	Bordeaux :		Montpellier :	
	370290	Mourigue Denis	735195	Lopez Michel	386937
La Gaude :		Karpinski Patrice	735562	Belaygue Francois	386937
Munoz Jean Michel	365646	Coutreau Jean-Marie	735238	Strasbourg :	
Seuron Georges	365164	Hubert Jacques	735592	Fischer Christian	784425
lge_fo@yahoo.fr		NANTES		Lyon Aubiére:	
		Denis Blanquart	874681	Lefrancois Patrick	73746064

QUI MIEUX QU'UN CREATEUR DE DROIT POUR VOUS DEFENDRE ?