



CCE du 8 Mars : restructuration à IBM France

17 Mars 2005

Le CCE du 19 Janvier 2005 a déclenché **une procédure d'alerte** selon le code du travail (art. L. 432.5) considérant être en présence de « plusieurs faits de nature grave, inquiétante et préoccupante ».

Dans ce contexte, le 8 Mars dernier, la Direction a été dans l'obligation d'apporter des réponses motivées et circonstanciées à chaque question. (voir site web <http://fo.ibm.free.fr>) et un état des lieux constitué des éléments suivants:

- ♦ *Attrition de l'emploi et analyse par métier, par nature des départs, par ancienneté, par région, bilan 2004, opérations d'externalisations dans le groupe IBM et hors groupe, activités exposées pour 2005, opération de transfert de mission d'activité, évolution de la population commerciale au sein des brands ou lobs IGS, hypothèses de réorganisation EMEA sur la France.*

Analyses des résultats 2004 faites par la Cie lors du CCE du 8 Mars

- ♦ *9.3% pour 2004 contre 9.2% pour 2003 avec un niveau de signature quatre fois inférieur en volume au niveau de 2003 et deux fois inférieur au niveau enregistré en 2002.*
- ♦ *2005 une année difficile sur le plan des parts de marché avec une adaptation indispensable à réaliser*
- ♦ *Une pression croissante en France et dans le monde avec des mouvements comme le rachat par Oracle de son concurrent Peoplesoft, fusion entre Atos et Origin, rachat de Transiciel par CapGemini, alliance stratégique entre Accenture et HP, partenariat Dell et Microsoft, rachat de Sema par ATOS ...*

Plan d'actions annoncé

La Direction a proposé de négocier, avec les OS, un « accord de méthode » visant à mettre en place des mesures d'accompagnement social dans le cadre d'un plan d'adaptation des métiers et de l'organisation (réduction des effectifs, baisse de la moyenne d'âge, réembauches...). **Tous les salariés sont concernés!**

Le calendrier

- ♦ 16/03 OS préparatoire en réunion CSP,
 - ♦ 17 - 21 - 29/03 et 01 Avril DRH et OS en réunion CSP,
 - ♦ 22 et 31/03 réunions CCE,
- => OS = organisation syndicale, CSP = comité social paritaire, CCE = comité central d'entreprise

OBJECTIFS IBM : NOTRE ANALYSE

La situation décrite par la Cie s'inscrit dans le cadre d'une restructuration d'entreprise avec plusieurs étapes:

1. **Réduire les effectifs** par des mesures sociales abordées dans « accord dit de méthode »,
2. **Éviter les conflits** avec les syndicats et les salariés
3. Agir très **rapidement** (avant l'été),
4. Revoir la **situation du groupe IBM**,
5. **Rajeunir** l'âge moyen Cie en se rapprochant du marché des SSII (33 - 35 ans)

Pour FO, les coûts des structures sont à l'origine de ces difficultés et non les coûts salariaux.

La nouvelle loi « Fillion » permet à l'employeur de déclencher une procédure de licenciement économique sous le seul motif de la sauvegarde de la compétitivité de

l'entreprise et ce, malgré des résultats positifs.

Dans le cadre d'un licenciement économique collectif, l'employeur a l'obligation de mettre en place, de **façon unilatérale, un Plan de Sauvegarde de L'emploi.**

Malgré l'obligation de reclassement faite à l'employeur, tout salarié non reclassé serait soumis au licenciement pour motif économique et ne recevrait donc que les indemnités de licenciement.

Afin d'améliorer les garanties d'emploi et les compensations financières des salariés, les Organisations Syndicales et l'employeur peuvent engager des négociations dans le cadre d'un accord « de méthode ».

Notre volonté est de participer à cette négociation mais cela n'implique pas nécessairement notre signature à « l'accord dit de méthode ».

OBLIGATIONS LEGALES DE L'EMPLOYEUR :

1. **Obligation de reclassement** sur le ou les postes libres, compatibles avec leurs qualifications.
2. **Proposition d'un temps partiel** en vigueur dans l'entreprise.
3. **Mobilité géographique**, indemnité en vigueur dans l'entreprise.
4. **Modifications contractuelles** (C. trav., art. L. 121-1, art. L. 321-1-2). Tout refus entraîne un licenciement pour faute, ce qui n'implique pas le doublement de l'indemnité d'au titre du licenciement économique.
5. **Le Congé de reclassement** permet de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser votre reclassement professionnel. pendant ce congé, vous pouvez faire valider les acquis de votre expérience. La durée du congé est de 4 à 9 mois. Pendant la période du préavis, votre employeur continue à vous verser votre rémunération habituelle, ensuite vous percevez une rémunération mensuelle, dont le **montant est au moins égal à 65%** de votre rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.
6. Départ volontaire : pas d'obligation pour l'employeur.

DEMANDES FO IBM :

1. Obligation d'adaptation au nouveau poste de travail (C. Trav. Art. L 932-2). Une période **d'adaptation de trois mois avec jusqu'à trois propositions distinctes** en contrat à durée indéterminée.
2. Mise en place d'une indemnité différentielle. Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité différentielle étalée sur 3 ans , verra cette indemnité doublée. **Création d'un temps partiel scolaire**.
3. Mise en place des indemnités de **double résidence**, de logement, de frais de réinstallation, de préjudice, prise en charge des frais de déménagement, revente, acquisition, aides au conjoint, aux personnes à charge.
4. Le refus sera considéré comme un **licenciement économique**. L'acceptation de la diminution du salaire contractuel entraînera, le maintien de la rémunération **durant une période proportionnelle à l'ancienneté**, suivi d'une indemnité temporaire dégressive et d'une indemnité différentielle. Le salarié bénéficiera d'une **priorité en cas de rétablissement du poste** qu'il occupait précédemment, ou dans un poste de même nature et de même catégorie professionnelle que son précédent poste.
5. La durée du congé est **de 4 à 12 mois**. Maintien de la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé de reclassement. Maintien de la retraite par capitalisation, mutuelle et du PEE durant toute la période du congé. **La période de congé de reclassement** est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté.
6. **Mise en place d'offres de départ volontaire :**
 - ♦ indemnité de départ pour un **projet professionnel** pour la **création d'entreprise**, pour un départ volontaire **proportionnelle à l'ancienneté**;
 - ♦ indemnité de départ volontaire individualisée, **proportionnelle à l'ancienneté avec cellule de reclassement**;
 - ♦ Offre de départ **préretraite maison**.

FO demande **la possibilité d'organiser des réunions d'informations** pour l'ensemble du personnel, **sur chaque site, pour chaque établissement d'IBM France**.

Ces réunions, d'une durée maximale de 2 heures, seront considérées comme du temps de travail effectif. Ces réunions seront organisées pendant les heures de travail.

C'est notre avenir à tous qui est à l'ordre du jour des prochaines réunions. FO sera acteur de la défense de nos intérêts collectifs.

À suivre sur <http://fo.ibm.free.fr> un dossier spécial est créé , impliquez vous, soyez aussi acteurs