

# LE PBC DEVANT LA JUSTICE ?



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

**L'**employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés. (Cass.soc.22 mai 2001 n°99-41.838, Cass. Soc. 10/07/2002 N° 00-42 368).

## **FO ne remet pas en cause ce droit mais rappelle que le législateur a encadré ce pouvoir.**

En effet, l'employeur a l'obligation de donner du travail et les moyens de les réaliser, 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. De plus, les critères d'évaluations utilisés doivent être objectifs dès lors que les résultats de l'entretien justifient une différence de rémunération (Cass. soc., 9 avril 2002, n° 99-44.534 ; Cass. soc., 24 janvier 2006, n° 03-44.889). L'employeur a obligation de vous former pour adapter vos compétences et vous permettre de réaliser vos objectifs (article L. 6321-1). L'article L.1321-6 Code du travail fait obligation à l'employeur de rédiger les objectifs en Français.

**A** plusieurs reprises vos représentants FO ont tenté de réinstaurer un vrai dialogue social avec la Direction au sujet du caractère subjectif de la « contribution relative » et de son importance dans la détermination de l'évaluation professionnelle, mais nos demandes sont restées vaines.

Le jugement rendu le 05 Septembre 2008 par le TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE nrg 08/05737, a confirmé notre analyse juridique. C'est pourquoi aujourd'hui, FO lance une grande campagne de mobilisation des salariés, des autres Organisations syndicales et des Institutions sociales (Comite d'Etablissement, CHSCT et CCE) afin d'assigner IBM devant le Tribunal de Grande Instance et faire reconnaître que le Process PBC actuel est non conforme à la législation française.

## **Nous demandons à chaque salarié :**

- ♦ Dont les objectifs sont en anglais ;
- ♦ Dont les objectifs chiffrés ne dépendent pas uniquement de son travail personnel (copié/collé des objectifs du service, de l'entité, de la B.U. et autres) ;
- ♦ A qui on ne donne pas les moyens de réaliser ses objectifs (absence de formation, absence de missions pour tenir son T U et autres) ;
- ♦ Dont la contribution relative est évaluée sur son faible taux d'heures supplémentaires, sur le fait de les déclarer, sur son manque de travail le week end ou pendant ses vacances, sur sa faible participation aux astreintes, sur le fait d'avoir pris tous ses congés et autres motifs illicites.

De nous apporter une impression de leur PBC (objectifs/évaluation), la description de poste qui doit être fourni par le manager avant la définition des objectifs.

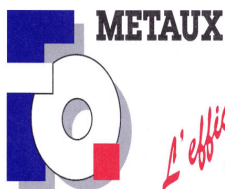
Nous demandons à chaque salarié de nous fournir une impression de tous courriers dans lesquels les managers vous obligent à définir vos objectifs, à les évaluer, et à signer votre PBC sous peine de ne pas avoir droit à la prime GDP.

**Tous ces éléments nous permettrons de constituer un dossier collectif complet.**

→ Faites suivre ce n° auprès de vos collègues absents ce jour ...



→ →



*L'efficacité  
Réformiste*

# Un Engagement collectif protège les salariés individuellement



► Nous attendons que chaque **Organisation syndicale (CFE/CGC, CFDT, CFTC, CGT, SNA, UNSA)** se joignent à **FO** afin de constituer une plainte collective qui renforcera la légitimité de la procédure juridique.

► Nous attendons que vos **élus au Comité d'Etablissement** votent afin d'autoriser le **C.E.** à se joindre à cette plainte dans le cadre de ses attributions dans le domaine des conditions de travail et d'emploi du personnel (c. trav. Art L2323-27 et 2323-6),

► Nous attendons que vos **membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail** votent afin d'autoriser le **CHSCT** à se joindre à cette plainte dans le cadre de ses attributions dans le domaine des conditions de travail, de la santé physique et morale des salariés (c. trav. Art L4612-1).

► Nous attendons que vos **élus CE, désignés membres au Comité Central d'Entreprise** votent afin d'autoriser le **C.C.E.** à se joindre à cette plainte dans le cadre de ses attributions dans le domaine des conditions de travail et d'emploi du personnel (c. trav. Art L2323-27 et 2323-6).

**Vous l'aurez compris la réussite de ce projet collectif dépendra de  
l'implication de tous.**

**Rappelez-vous que le PBC détermine votre rémunération, votre prime GDP et votre maintien dans l'Entreprise (évalué 2 fois « 3 », c'est le chemin vers le licenciement).**

## Bilan des PBC 2008 :

**23% des moins de 30 ans sont en 1  
7% des plus de 50 ans sont en 1**

### Alors le PBC objectif ou subjectif ?

FO a demandé à la direction le nombre de salariés ayant obtenu une AI ou une promotion par tranche d'âge.

**Nous vous tiendrons au courant.**

#### NOTRE SITE WEB

*A consulter pour Dossiers juridiques,  
Analyses thématiques,  
Suivi des instances (CE CCE CSP),  
Actualités sociales  
(IBM, Nationales,  
Internationales...)  
Boîte aux lettres*

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



**Préservez notre planète !**

## Vos contacts FO

PARIS : Gonthier Caroline 370892  
Boudier Catherine 333833  
Philipot Marie-christine 336413  
Troccy Patrice 370791

CHB Piquemal Alain 774691  
Bihler Michel 774773  
Garnier Francis 774085  
Vincent Jean-Paul 774632

BDX : Lagos Robert 735634

LGE : Munoz Michel 365626

LILLE: Danis Jean-François 815287  
Laoust Valérie 815238

MOP : Lopez Michel 386937  
Belaygue Francois 386937

STR : Fischer Christian 784425

LYON: Lefrancois Patrick 0473165474  
Aubière

Corb.ESS: Trousselié André 396378  
Gaie Bernard 399011

NANTES Denis Blanquart 874681

*Pensez à vos collègues absents aujourd'hui.*

