



# « FALSE » START 2020

## 260 suppressions d'emplois chez IBM France SAS

Le jeudi 6 février 2020 en réunion de négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et Compétences (GPEC) la direction a annoncé la mise en place d'un énième plan de Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) et Mesures Fin de Carrière (MFDC) concernant 220 personnes. En parallèle elle annonce un Plan de Départs Volontaires (PDV) qui concernent au moins 40 personnes à Montpellier.

Plan	RCC + MFDC						PDV	Total
	GBS	GTS	Cloud & Cognitive Solutions	Systems	Global Market	CES EO&S (Support)		
Entité concernée							Supply Chain (Montpellier)	
Départs volontaires	14	124	13	16	13	40	40	260
<b>Suppressions d'emplois</b>	<b>14</b>	<b>124</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>260</b>

Sans même attendre la retombée des réjouissances du Fast Start 2020 – réjouissances limitées vu l'absence de participation et d'intéressement, la direction IBM tranche à nouveau dans des effectifs déjà largement réduits par des années de plans de suppressions d'emplois, départs volontaires et autres restructurations qui n'ont fait que dégrader les conditions de travail de ceux qui restent à IBM.

La direction IBM dans sa fuite en avant martèle toujours les mêmes prétextes :

“La performance financière de GTS n'est pas au niveau de ce qu'elle devrait être...GTS n'est pas compétitif aujourd'hui” « Il faut se transformer ». Mais se transformer en quoi et pour faire quoi ?

L'année dernière le Président Sekkaki s'était emporté face aux organisations syndicales en réunion de CSE-Central en disant que les salariés IBM ne se formaient pas assez, que les salariés ne voulaient pas se « reskinner ou s'upskinner » !

Si nous comprenons bien Monsieur Sekkaki, si on en est là aujourd'hui c'est la faute des salariés IBM !... Ben voyons !

Il suffit d'aller sur le terrain et d'observer avec quelle détermination les salariés s'investissent pour la réussite de leurs projets. On voit clairement que les salariés ont tout fait pour s'adapter au « virage du cloud ».

Cependant ces mêmes salariés, font part d'un fort sentiment d'instabilité dans la stratégie et dans l'organisation des équipes à travers les pays. Tantôt on travaille sur une mission tantôt on arrête et on envoie l'activité ailleurs y compris à l'étranger.

Un produit considéré comme stratégique est abandonné quelques mois plus tard. Instabilité qui impacte tous les corps de métier mais aussi et surtout qui est perçue par les clients comme une faiblesse.

Alors ? Si « GTS » ou une autre entité n'est, soi-disant, pas au niveau de ce qu'elle devrait être » ne serait-ce pas plutôt la combinaison d'une stratégie menée à tâtons par nos dirigeants - qui aurait fait prendre un train ou deux de retard dans le marché des nouvelles technologies et notamment du CLOUD - et d'une indétermination dans la façon de mener à terme les projets (autant chez GTS que chez GBS) ?

Notre organisation syndicale, la CGT, est très claire au sujet de ces plans de départs volontaires : nous maintenons notre ligne de conduite qui a toujours été de combattre pour l'emploi, le partage de la valeur ajoutée, et l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Même si la CGT comprend l'envie de partir de certains salariés, la CGT ne peut accepter la destruction progressive de notre outil de travail, de notre entreprise et de nos emplois, tout cela sans aucune contrepartie (embauches, évaluation de l'impact sur les conditions de travail, partage des gains de productivité).

La CGT n'acceptera d'aucune façon des décisions qui augmenteront la charge de travail de ceux qui restent tout en dégradant leurs perspectives individuelles et collectives :

- Exit la participation et l'intéressement ;
- Exit les augmentations de salaire et le maintien du pouvoir d'achat face à l'inflation (la CGT, 1<sup>ère</sup> organisation de la Métallurgie, lutte encore et toujours pour les minima garantis et le maintien de la convention collective)
- Exit la PVA/GDP transformée en stock-options (RSU) pour « l'élite ».

N'oublions pas que depuis des années des milliards de dollars de dividendes enrichissent les actionnaires. En 2018, plus de 400 millions d'Euros ont été payés par IBM France à ses actionnaires.

S'ajoute des millions d'Euros en ristournes fiscales et crédits d'impôts payés par l'argent public (CàD nous !).

En conséquence la CGT appelle toutes les organisations syndicales IBM à refuser de signer des plans de départ volontaires sans contrepartie, de façon à créer un rapport de force syndical capable d'obliger la Direction à revoir ses mesures et sa stratégie.



- La CGT revendique 1 départ volontaire contre 1 embauche !
- La CGT appelle le secrétaire du CSE Central à nommer un expert pour étudier les conséquences sur le plan économique de l'entreprise et sur la santé des salariés qui restent.
- La CGT appelle le secrétaire du CSE Grand Sud à nommer un expert en ce qui concerne le plan PDV de Montpellier
- La CGT appelle tout le personnel IBM à se mobiliser et s'engager dans l'action pour créer l'incontournable rapport de force qui permettra à ceux qui le veulent de partir avec des **indemnités revues à la hausse** et ceux qui restent **puissent continuer à travailler dans de bonnes conditions** avec des perspectives de carrière dignes de ce nom.

**DEFENDRE NOS EMPLOIS, C'EST DEFENDRE  
CEUX QUI RESTENT  
CEUX QUI PARTIRONT  
CEUX QUI ARRIVERONT**



<http://ibm.reference-syndicale.fr>