

BILAN SOCIAL : qui sont les perdants ?

Comme la loi l'exige, le bilan social 2017 a été présenté en CCE le 22 janvier 2018 pour « Information en vue de consultation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de la Compagnie IBM France SAS ». A sa lecture, outre le passage sous les 7000 salariés, plusieurs points amènent des commentaires, tant au niveau local (Montpellier) que national.

Nb : les chiffres qui suivent sont arrondis ou font l'objet d'approximation compte-tenu des informations disponibles.

Rémunération

Au niveau national d'abord, sur la base de l'effectif temps plein CDI de 5881 salariés, on peut noter pour les « Non Cadres » la disparition de 30 % de l'effectif sur 3 ans. On déplore également la baisse d'environ 1 % de la rémunération moyenne mensuelle des non-cadres présents en 2017 par rapport à 2016. Cette population ne représente plus que 5% de l'effectif total mais encore 14 % sur Montpellier à fin 2017 pour une rémunération brute moyenne de 3358 € incluant les heures supplémentaires, les primes d'équipe, les astreintes, etc...

Concernant les cadres, au niveau national, environ 1/4 de l'effectif total d'IBM France perçoit une rémunération moyenne mensuelle de 10 908 € soit 130 K€ sur l'année. Difficile d'en savoir plus car la direction refuse de donner tout détail au-delà de 75 000 €. Elle s'oppose toujours à la communication du salaire médian qui montrerait certainement que le salaire moyen – tiré par les hauts salaires - lui est bien supérieur. De plus, cette catégorie « C4 » a bénéficié d'une augmentation de 2,1 % par rapport à 2016 et de 5,2 % par rapport à 2015. Visiblement le plan salaire et les promotions ne sont pas pour tout le monde. Sur Montpellier, les « C4 » représentent 10% de l'effectif et ce sont eux qui ont tiré le gros lot.

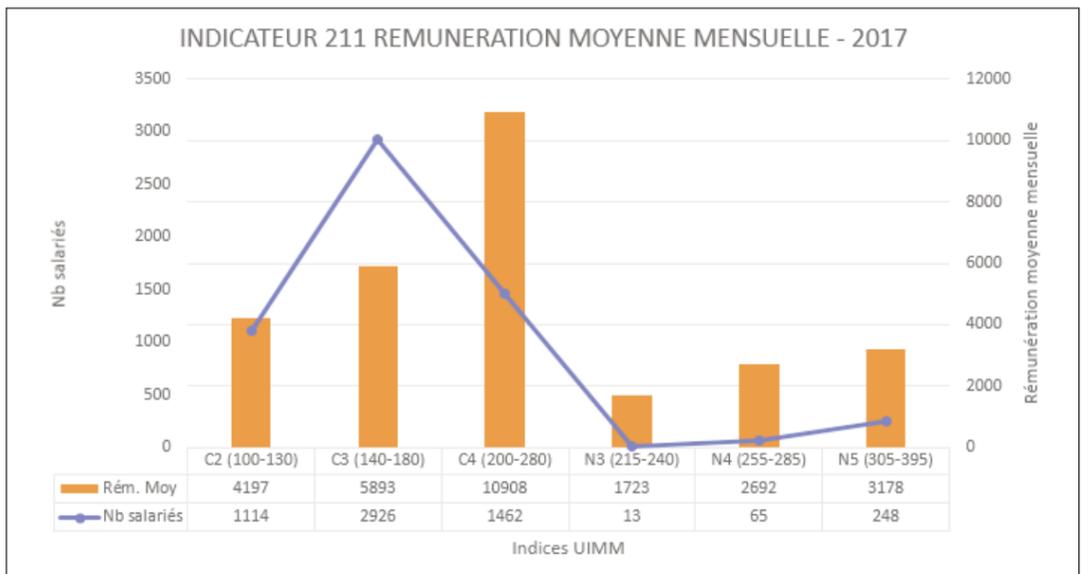


Figure 1-Indicateur 211 IBM France 2017

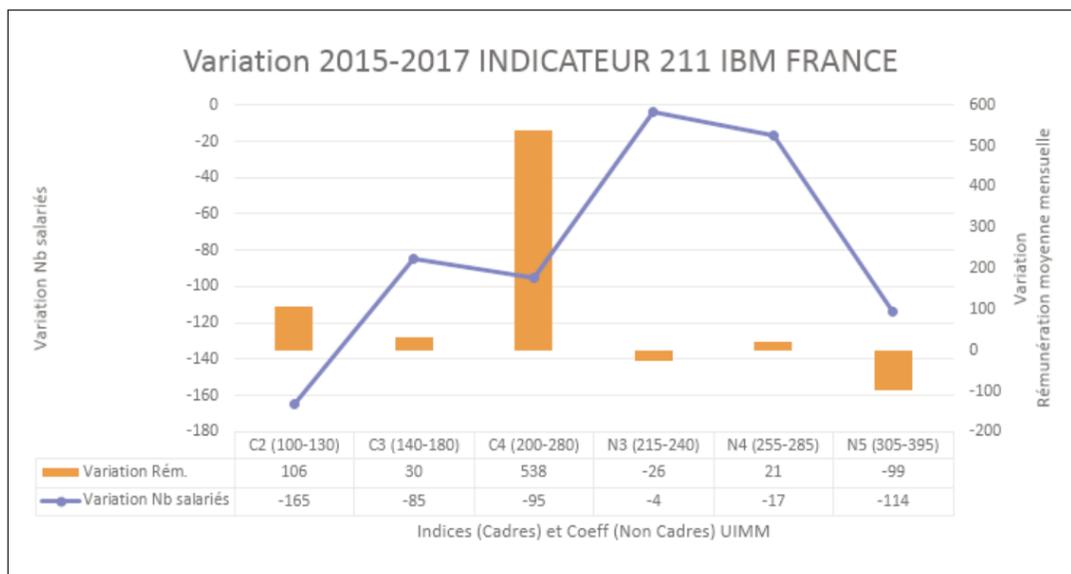


Figure 2-Variation de la rémunération moyenne et de l'effectif IBM France sur la période 2015-2017

Avec le plan salaire, un salarié qui aurait eu une augmentation tous les ans (taux pondéré par le taux de couverture) depuis 10 ans aurait été augmenté de 30 %. Mais voilà, si le taux du plan 2016 était de 1,60 % avec une couverture de 65 %, le taux réel communiqué par la direction fût de 2,83 % en moyenne pour ceux qui ont été augmentés. En fait, le taux de couverture est trompeur car seuls quelques uns touchent des augmentations significatives. Et il se trouvent principalement sur Paris... et dans les plus hauts salaires actuels. On voit d'ailleurs dans la Figure 2 que l'augmentation de salaire profite principalement au Cadres C4 sur la période 2015-2017.

Il faut également noter que, pour un travail identique, la suppression de la partie variable pour bon nombre de cadres (dont les experts internationaux du Client Center de Montpellier), joue de manière sensible sur les différences de rémunération « Paris – Régions ».

Promotions

A cela s'ajoute l'effet des promotions. Au niveau France, elles ne profitent... qu'aux cadres.

Pour rappel les promotions cadres jusqu'à l'indice 140 sont automatiques selon les règles de la convention collective.

L'absence d'évolution de l'indice UIMM sur plus de 10 ans, même en cas de certification métier (IT Spe, IT Architect, Project Manager ou Consultant), pénalise pourtant fortement de nombreux salariés qui ne bénéficient pas des évolutions légitimes auxquelles ils peuvent prétendre.

Si 705 salariés ont encore perçu début 2017 le rattrapage imposé par la Convention Collective de la Métallurgie (RAG), la direction, en augmentant les indices, se verrait obligée d'appliquer beaucoup plus la RAG du fait de la faiblesse de certains salaires...

