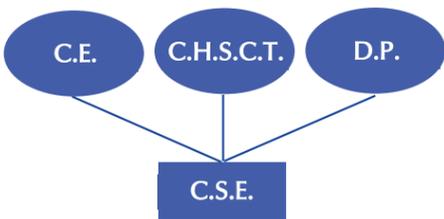


LE CSE ou comment diminuer la représentation et les droits des salariés.

Avec les ordonnances de septembre et décembre 2017, ainsi que les derniers décrets, les instances représentatives du personnel (IRP) sont complètement bouleversées. Les instances actuelles que sont le comité d'entreprise / d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) disparaissent. Tout cela est remplacé par une seule instance : le comité social et économique (CSE), ce qui réduit considérablement la représentation du personnel.



Le CSE

A titre d'exemple, sur le site de Montpellier, il y a actuellement 7 élus titulaires au CE (autant de suppléants), 9 délégués du personnel titulaires (9 suppléants) et 6 élus au CHSCT, ce qui fait un total de 22 représentants du personnel (plus 16

suppléants), les salariés pouvant être élus, titulaires ou suppléants, dans une ou plusieurs instances. Par comparaison, si notre établissement devenait un CSE, il n'y aurait donc plus, sauf accord dérogatoire plus favorable, que 14 représentants du personnel (avec 14 suppléants) qui devront empiler les connaissances des textes de loi sur des sujets aussi différents que l'économie des entreprises, la législation sur la sécurité et

les conditions de travail, tout en remontant les réclamations du personnel. En résumé, tous les sujets qui étaient dévolus à des instances distinctes seront traités par le CSE. Les ordres du jour des réunions du CSE (une réunion minimum chaque mois pour les établissements/entreprises comprenant au moins 300 salariés) aborderont tous les sujets, avec comme obligation au moins 4 réunions annuelles qui doivent porter

en tout ou partie sur les domaines anciennement dévolus au CHSCT. Cette accumulation de sujets se fera au détriment de la représentation des salariés, les élus n'ayant plus assez d'heures de délégation pour élargir leurs connaissances. Le grand gagnant dans l'affaire sera l'employeur !

Dans les ordonnances, le gouvernement a aussi limité, ce qui n'était pas le cas auparavant, le nombre de mandats des élus du personnel à 3 au maximum ! Il est à noter que les députés et sénateurs ont allègrement validé cette condition alors qu'eux-mêmes sont fortement opposés à la limitation de leurs propres mandats ! Faites ce que je vote, pas ce que je fais !

Alors que les élus suppléants pouvaient assister librement aux réunions CE et DP, maintenant les ordonnances n'autorisent leur présence en réunion du CSE que pour remplacer un titulaire absent, sauf accord dérogatoire. Cela a pour conséquence qu'un élu suppléant pourra ne jamais participer à un comité ou que, lorsqu'il viendra, il n'aura pas, ou peu, la connaissance de ce qui s'est passé auparavant dans les débats. Cela demandera aussi une anticipation des absences ce qui sera quasi impossible en cas de changement de dernière minute. Encore un motif



Gallium, vous rappelez-vous ? Nos 100 secrétaires sur le boat people...

La procédure engagée (et déclarée irrecevable) devant le TGI de Nanterre, par le CCE, l'IC-CHSCT et les OS, est passée devant la Cour d'Appel de Versailles le 24 octobre 2017. Le rendu du jugement fixé au 30 janvier 2018, reporté au 6 mars, a de nouveau été décalé à une date non encore fixée...

13 mois déjà que nos 100 secrétaires/assistantes ont été transférées de force chez MGSE, sous-filiale Manpower opportunément créée pour l'occasion (projet Gallium). Nos prédictions les plus pessimistes sur « l'avenir » de celle-ci s'avèrent dépassées par la réalité.

IBM et Manpower promettaient dès avril 2016 l'arrivée d'autres sociétés (du CAC 40 !) qui allaient « booster » la boîte et donner du travail à toutes puisqu'IBM se désengageait progressivement sur 4 ans, avant de larguer les amarres définitivement. Que nenni, aucun nouveau client, aucun prospect, mais une cascade de départs : retraite pour les plus chanceuses, démissions, ruptures conventionnelles. Plus celles en dépression du fait du transfert et depuis en longue maladie ...

En un an, les effectifs ont fondu de 15 %. Au point que pour assurer ce qui reste de travail pour IBM, Manpower est obligé de recruter des intérimaires !

Les secrétaires qui tiennent encore le coup n'ont plus d'illusions : MGSE n'a plus que 3 ans à vivre. La collusion IBM/Manpower, leurs manigances éhontées devant la Justice, ne peuvent plus tromper personne. IBM a sous-traité le licenciement à bas coût de ses secrétaires, avec un mépris rarement atteint. C'était pourtant l'une des populations les plus attachée à son travail et dévouée à ses « patrons » ; il est significatif que plus de la moitié d'entre elles a décidé de citer IBM devant les Prud'hommes pour faire valoir les préjudices considérables subis... À suivre.

Brèves

Avis de recherche : mais où ki sont passé les 600 chercheurs d'IBM France ?

Lors du Sommet "intelligence artificielle : AI For Humanity" organisé au Collège de France le 29 mars 2018, en présence d'Emmanuel Macron, Nicolas Sekkaki a déclaré qu'IBM France disposerait de 600 chercheurs. En gros, un salarié sur dix de notre société relèverait du titre de "chercheur" et se livrerait ainsi à des recherches scientifiques pour le bien de l'humanité selon le thème du Sommet du 29 mars, mais on ne sait pas bien où ils sont... Rappelons-nous qu'en 2017 IBM a palpé 24,3 M d'argent public au titre des CICE et CIR. C'est cher payé pour des chercheurs hypothétiques, soit environ 24 fois le plan salaire 2017. Comme disait un ancien chef d'état galonné : " Des chercheurs qui cherchent, on en trouve ; des chercheurs qui trouvent, on en cherche."

40 ans le bel âge !

Selon une étude publiée dans le Melbourne Institute Worker Paper, de vrais chercheurs australiens sont parvenus à la conclusion que travailler au-delà de 25 à 30 heures par semaine après 40 ans aurait un impact négatif sur les capacités cognitives des salariés ! Une activité professionnelle poursuivie trop longtemps pourrait endommager certaines zones du cerveau responsables de la mémorisation, de l'apprentissage, du langage et du raisonnement. Si vous éprouvez ces symptômes il est temps de lever le pied. Tout cela est loin des discours rabâchés à longueur de journée sur l'allongement du temps de travail et le recul de l'âge de la retraite, etc...

Alors, à partir de 40 ans, travaillons moins pour gagner plus... de santé !

d'affaiblissement de la représentation des salariés ! Surtout qu'en face, la direction peut être représentée par la même personne pendant des années et avec des possibilités juridiques et financières nettement plus importantes que celles du CSE. Le comité ne dispose, lui, que de la subvention de fonctionnement égale à 0,2% (ou 0,22% pour les entreprises de plus de 2000 salariés) de la masse salariale brute. Cette dernière, qui était jusqu'à présent la norme comptable 641, correspond maintenant aux gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (DADS/DSN) à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (CDI). Ceci entraîne une baisse conséquente de cette masse salariale, par répercussion une baisse des subventions et donc des moyens donnés au CSE. Encore une défaite pour les salariés !

Regroupement ?

Avec le passage aux CSE, la direction d'IBM espère rogner encore plus sur le nombre de représentants du personnel et la défense des intérêts des salariés. Pour rappel, c'est un accord d'entreprise, signé en 2012 par certaines organisations syndicales, qui avait fixé le nombre de comité

d'établissement à 7. Profitant des ordonnances, IBM veut mettre en place 3 CSE, au lieu de 7, en pariant sur la complicité d'organisations syndicales. Cela signifie un éloignement important entre les préoccupations des salariés et les élus des futurs CSE, une perte de proximité majeure si les élus doivent se déplacer de 700 km entre les sites ! Comme par exemple si Montpellier est regroupé avec Bordeaux/Toulouse et Nice/Marseille. On voit bien que la direction manœuvre uniquement dans son propre intérêt et non dans celui des salariés... sans surprise ! Enfin, un CSE central est mis en place, comme c'est le cas actuellement avec le CCE (comité central d'entreprise) dans les entreprises à établissements multiples. Les établissements se trouvent de plus en plus démunis au niveau des informations et consultations, le CSE central les regroupant de plus en plus. Encore et toujours une dégradation de la défense des salariés !

En conclusion, ces ordonnances ne sont qu'une étape d'un vaste chantier de démantèlement de notre modèle social affaiblissant en particulier les institutions représentatives du personnel et de manière plus globale les droits des salariés. Il n'y a qu'un seul gagnant : le patronat !

Brèves

Le renard et les croissants...bis ?

Le 16 mars dernier, la direction communiquait, d'un ton péremptoire, sur la disparition de mignardises et autres douceurs en menaçant le ou les auteurs de sévères sanctions, nos chers clients et leurs accompagnants ayant été privés de leur juste collation matinale.

Les plus anciens d'entre nous se souviennent de faits identiques. À l'époque déjà un renard sévissait dans les couloirs de feu le PSSC. L'énigme n'est, à ce jour, pas résolue, l'astucieux animal serait-il revenu ?

Dans le même temps (sic), les tables de notre regretté restaurant, vestiges d'une époque révolue, s'envolaient, époque de migration oblige, vers des cieux plus cléments et/ou des jardins plus accueillants, nous privant ainsi de la possibilité de profiter du soleil printanier pendant la pause repas.

Une communication de la direction indignée et furibarde, réclamant la restitution immédiate des tables et menaçant les auteurs des foudres disciplinaires eut été de bon aloi.

Mais là...rien. Que doit-on en déduire ?



compte rendu

C.E. et C.C.E.

CE 30/03/2018

CCE 21/03/2018

Volumes et Charges :

Entité SSC, Bilan production du 1^{er} trimestre 2018.

ARS : volumes de l'Entry Audit en deçà du plan (en particulier sur Power), ceux du Fulfillment sont conformes aux prévisions.

CSC : l'activité des workstations/devices a été importante. Coté servers, Facebook et ITD a eu de forts volumes, compensant ceux sur CMS et AECOM.

GLH : Entrées en ligne avec les plans, forte baisse des expéditions.

Effectifs-Emplois :

Bilan des RCC et MFDC

56 RCC et 88 MFDC sur IBM France. Détails à MOP : 7 à ICC + 1 GBP +1 Cloud (4 RCC, 5 MFDC), 10 à GTS/TSS (2 RCC, 8 MFDC), 1 à BT/IT (1 MFDC).

Que devient l'activité des 20 partants du site ? Réponse direction : à ICC, 2 à 3 salariés ne seront pas remplacés, la charge de travail se répartissant... sur les restants ! Pour les autres postes, ils seraient remplacés en interne. A TSS, tout le monde devrait être remplacé... mais en France ou ailleurs, suite à la réorganisation de GTS.

Réorganisation à GTS

TSS : changement des organisations de support avec comme nouvelle stratégie, dicit la direction, « un click, un appel ». Le but serait que le client ait un seul point de contact pour résoudre ses problèmes.

En fait, c'est l'argument pour fusionner (à Sofia ? à Mop ?) les L1 et L2 sur certaines plateformes (IBM Z support, Resolution Owners/Assistant...). En France, 99 salariés de TSS vont être rattachés, à partir d'avril, à d'autres entités : 20 à Systems Storage, 61 à System Server, 6 à ZSystems, 7 à Hybrid Cloud, 4 à analytics et 1 à Sécurité. C'est une façon détournée de faire baisser la population de TSS !

IS : mise en place à partir du 2^{ème} trimestre 2018 d'un « nouveau modèle d'organisation ». Concrètement les salariés vont être regroupés en squad, pour mettre, face au client, des équipes pluridisciplinaires. A Montpellier, l'équipe Delivery (25 employés) est concernée. A suivre...

Conditions de travail :

Renouvellement des baux

La situation a peu évolué : GTS a obtenu l'autorisation budgétaire d'augmenter la puissance électrique de Grabels. Une salle de stockage est en cours d'aménagement pour rajouter 200 à 250 KW de puissance. Cela entérine le fait que Grabels et le B4 iront au-delà de 2020... mais pour le bâtiment B2, rien n'est encore conclu. Dicit la direction « Nous avons 18 mois pour décider » !

Orientations stratégiques et GPEC d'IBM France :

Suite à la présentation du rapport d'expertise SECAFI sur ce sujet, les élus de Montpellier, à l'inverse des autres élus du CCE, ont été effarés de son contenu dithyrambique envers la direction : tout est merveilleux chez IBM, entreprise dynamique qui va balayer tous ses concurrents !!! Dans ce rapport, aucun commentaire sur la destruction de 50% des effectifs de 2002 à 2017, sur le PPT qui a pour objectif à fin 2020 de faire baisser de 2000 salariés l'effectif d'IBM France, sur une GPEC sans budget de formation pour faire évoluer les employés vers d'autres métiers, etc...

Les élus de Montpellier, contrairement à l'expert, se posent eux la question de la pérennité de la filiale française. Quant à la direction d'IBM France, elle répond qu'IBM en France (et non IBM France SAS, objet de la consultation, noter la nuance) va bien ...

Extension des MFDC à IBM France :

La direction a proposé l'extension des MFDC avec un décalage prévisible des départs à début mai, voire début juin dans certains cas. A noter que dans ce dernier « plan » il n'y a pas de départ direct en retraite, pas de bonification, pas de rachat de trimestres.

Bilan social IBM France 2017 :

Ce bilan social 2017, hélas de même nature que les précédents, est révélateur d'une politique axée très fortement sur la rétribution du capital, au détriment des investissements et des salariés : en effet, au niveau groupe, 75% de la trésorerie nette disponible est, en effet, reversée aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions.

Les salariés, pourtant les principaux producteurs de la santé financière et économique de l'entreprise, sont traités tour à tour comme un poste de dépense à réduire et comme une variable d'ajustement fonction des aléas du cours de l'action en bourse.

Les élus donnent en conséquence un avis négatif à ce bilan.

Modèle d'organisation de GTS : Transformations organisationnelles dont le « Design » est fixé à fin mars et la mise en œuvre au 2^{ème} trimestre 2018. Peu de détails... car le « Design » n'est pas encore finalisé !

