

IBM en France par ici, IBM France par là :

Analyse gustative – in vino veritas

Peut-on, tel un enfant émerveillé devant un magicien, ou un amateur de bon vin devant un bon verre, se réjouir de l'annonce faite le 23 mai dernier par N. Sekkaki de « la création de 1400 emplois supplémentaires, principalement dans le consulting, en France dans les deux prochaines années » ? Qui ajoutait : « Je vous rappelle que nous avons l'ambition de doubler la taille de GBS en France ». Que penser de cette communication qui sonne clair, comme une bonne bouteille à l'approche de l'été ?

L'attaque (première impression) : qu'importe le flacon pourvu qu'on ait l'ivresse ?

Ne boudons pas notre plaisir ! Après une hémorragie de 82% des effectifs en 25 ans, mettons de l'eau dans notre vin. Et puis, le vin n'est jamais si bon que quand on le boit avec un ami...

Le milieu de bouche : boire pour oublier... ?

Certes, boire un petit coup c'est agréable. Mais hélas, il y a souvent loin de la coupe aux lèvres. La GPEC IBM France ne prévoit-elle pas en effet qu'à fin 2020, d'un coup de baguette, entre 900 et 1890 salariés verront leur poste s'évaporer ? Les



postes créés ne le seraient-ils que dans les filiales « low cost » de convention Syntec, « en France », le doublement de la taille de GBS n'étant qu'une illusion, un miroir aux alouettes ?

Entre deux vins, ne cherche-t-on pas à nous faire avaler ce qui ne serait au final qu'une application du principe des vases communicants, purgeant le vieux tonneau trop encombrant dans des bouteilles jetables ? Et tout cela ne serait-il pas outrageusement subventionné par

des fonds publics, sur les « corvées et les taxes » du Tiers Etat ?

La finale : quand le vin est tiré, il faut le boire.

Finalement, faut-il boire les paroles de la direction d'IBM ? Sonner clair est une chose, sonner juste en est une autre.

Pour les salariés d'IBM France, en région notamment, il est à craindre qu'ils ne doivent boire le calice jusqu'à la lie... Et ceux qui restent,

eux, vont déguster... En effet, IBM vide IBM France et la pérennité des établissements IBM France en région est clairement menacée. La direction, adepte de la chaptalisation du dialogue social, cherche à tout prix à masquer cela en jouant sur l'ambiguïté IBM France versus IBM en France, cette dernière appellation n'étant pas d'origine contrôlée (le CIC Lille et Clichy sont rattachés à IBM Pays-Bas). D'ailleurs, IBM refuse aux représentants du personnel une vision et des moyens d'action sur la globalité des entités d'« IBM en France » - sans parler de l'échelon international -, et refuse aux salariés d'« IBM en France » une convention collective et une mutuelle communes de haut niveau.

Quelle dichotomie, « en même temps », entre la « modernité » des technologies (intelligence artificielle...) vantée par G. Rometty et E. Macron lors du VivaTech 2018 et l'archaïsme social d'IBM (dominante raide et acide persistante garantie) ! Pourra-t-on un jour goûter une note franche, généreuse, une sensation d'équilibre et d'harmonie, autre chose que l'âpreté et l'amertume ? Bonne dégustation.



brève

Droits sociaux en Europe : encore du travail !

Selon le dernier rapport, publié le 3 avril dernier, du Groupe d'Expert sur la lutte contre la traite des êtres humains (47 pays adhérents) du Conseil de l'Europe, la traite à des fins d'exploitation par le travail s'est aggravée en Europe en 2017. Les rapports par pays montrent que, dans de nombreux États membres, la traite aux fins d'exploitation sexuelle est la première forme de traite au regard du nombre de victimes identifiées. Dans le même temps, la traite aux fins d'exploitation par le travail est en hausse et elle est devenue la forme prédominante d'exploitation dans un certain nombre de pays (par exemple Belgique, Chypre, Géorgie, Portugal, Serbie, Royaume-Uni). Elle affecte à la fois les femmes et les hommes, mais le nombre d'hommes identifiés comme victimes est en croissance. Les hommes sont exploités principalement dans les secteurs de l'agriculture,

du bâtiment, de l'hôtellerie, de l'industrie manufacturière, de la pêche et du nettoyage. La traite aux fins d'exploitation dans les secteurs des services domestiques et des soins à la personne concerne plus fréquemment les femmes et est plus difficile à détecter dans la mesure où elle s'exerce dans des domiciles privés où les victimes peuvent être soumises à une exploitation à des fins à la fois sexuelles et de travail, parfois dans le cadre de mariages forcés ou de mariages de complaisance. Enfin, des cas d'exploitation au domicile de diplomates qui pourraient relever de la traite des êtres humains ont été portés à l'attention des autorités de quelques pays.

Pour en savoir plus, vous trouverez ce rapport sur <https://bit.ly/2JHEJY1>

Lors de notre dernier CHSCT en date du 6 juin nous avons appris que le data center du B2 devait être vidé le plus tôt possible. Lors des différentes réunions, nous avons déjà posé cette question sur l'avenir du B2 suite à l'enquête d'utilité publique que nous avons découvert sur le site de la Foncière des Régions et la réponse de la direction était toujours la même : « ne vous inquiétez pas... tout va bien... ceci n'est que spéculation... à aujourd'hui il n'y a rien qui nous laisse penser que nous allons déménager...etc... ». Si vous travaillez dans ce bâtiment, n'hésitez pas à interpeller votre management sur le sujet et si celui-ci vous explique que tout va bien, ayez une pensée pour la personne tombant du 20^{ème} étage en passant devant chacun des étages : « jusqu'ici tout va bien ! ». Ayez confiance !

Mise en place du CSE : ce qui va changer.

Si les ordonnances Macron, fortement inspirées par le patronat, ont imposé le regroupement des trois instances actuelles (CE, DP et CHSCT) en une seule, le Comité Social et Economique (CSE), la direction en a profité pour rogner plus encore sur la représentation des salariés en poursuivant le regroupement des sites d'IBM France.

Des organisations syndicales ont donc décidé de signer l'accord entérinant la réduction du nombre de CE/CSE de 7 actuellement à 3 : un premier de 4678 salariés qui comprend Paris Banlieue, Lille, Strasbourg, les DOM-TOM, un deuxième, de 790 salariés, incluant Nantes, Orléans, Clermont, Lyon, Grenoble, et enfin un troisième, d'environ 1600 salariés, englobant Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Marseille, Nice. La logique de ces regroupements nous interpelle : est-elle basée sur la répartition des salariés ou l'éloignement entre les sites d'un même CSE... ? Il est vrai que Grenoble et Pornichet ou Bordeaux et Nice ne sont distants que de quelques 1000 kilomètres, la porte à côté ! On aurait voulu décourager les déplacements des élus que l'on ne s'y serait pas pris autrement...

La composition des CSE est aussi précisée dans cet accord : alors que Montpellier, à lui seul, dispose aujourd'hui de 22 représentants titulaires, le CSE « Sud » ne disposera plus que de 21 élus titulaires et 21 suppléants. Ces élus pourront être également représentants de proximité et membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Les représentants de proximité

Pour masquer la réduction draconienne du nombre des représentants du personnel, la loi a instauré les Représentants de Proximité, ils peuvent être ou non des élus du CSE mais c'est ce dernier qui les désigne. Ils ne reprennent qu'une partie seulement des prérogatives des délégués du personnel et, en particulier, ne pourront plus accompagner un salarié lors d'un entretien avec son manager ou exercer le droit d'alerte.

La CSST

S'étant débarrassé du CHSCT, les ordonnances ont dilué dans le CSE une commission relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail mais qui, contrairement au CHSCT, ne peut plus avoir recours à un expert et perd les attributions consultatives et la personnalité juridique qui lui étaient dévolues. Les membres de la commission sont désignés parmi les membres du CSE et ce dernier devra consacrer au moins 4 réunions dans l'année sur les sujets relevant de la CSST.

Pour information, les commissions, Economique, Formation-Emploi, Institutions Sociales - Logement, Egalité Professionnelle et des Marchés, sont reconduites.

Le CSE Central

Ce dernier a les mêmes attributions que l'actuel CCE (Comité Central d'Entreprise) et sa composition est de 16 élus dont 5 (4 au 3ème collège, 1 pour le 2ème) pour le CSE incluant Montpellier. Le CSE Central comprend aussi une CSST et les mêmes commissions (sauf celle pour les marchés) que le CSE.

Ces nouvelles instances se mettront effectivement en place après les élections qui auront lieu en novembre prochain sur tous les sites d'IBM France.

Devinez à qui profitera cet accord... ?

CHSCT



compte rendu

C.E. et C.C.E.

CE 31/05/2018

CCE 23/05/2018

Volumes et Charges :

Programmes RCC et MFDC

Bilan d'étape sur le redéploiement de la charge de travail des 20 salariés ayant adhéré à ces plans :

- TSS (10 salariés) : au PE (3 départs), 2 postes (Z et Power) sont remplacés par 2 salariés de Mop, qui étaient auparavant support Lev 1 Power (ces charges partant à Sofia,) et par 1 salarié d'IBM Allemagne. Coté Remote Support (3 partants), un seul remplacement local, le reste étant transféré au CDC Sofia. Pour le support admin (2 départs), un salarié de TSS Lyon reprend un job, la recherche est en cours au niveau France pour trouver la 2ème personne. Enfin au Data Center (2 partants), 1 salarié d'IBM Paris est en cours de recrutement, un second salarié est recherché (ces 2 postes sont des mutations sur Mop).

- ICC (9 salariés) : à GDPS (3 partants), 2 postes sont en cours de remplacement en interne, le 3ème reste à pourvoir. Pas de remplacement pour 2 Software Group, 1 Bench Z et 1 Opération. Enfin, 1 Réseau et 1 SAP sont redéployés en interne.

- BT/IT : un sous-traitant vient remplacer, sur une partie du job, le salarié IBM qui occupait ce poste !

Les représentants du personnel constatent que seulement 50% du personnel est remplacé... sachant qu'en plus des plans RCC/MFDC, des démissions ou des départs en « mesures volontaires sécurisées » (MVS) commencent à s'accumuler ! Il y a de quoi se poser des questions...

Commission Restaurant :

Après des mois de discussions entre le bureau du CE (épaulé par les secrétaires de la Com Resto), R2C le prestataire du T5 et son bailleur FDR, le comité peut enfin proposer une offre de restauration subventionnée qui se mettra en place dès que toutes les conditions seront réunies.

Bureau :

Afin que l'histoire du CE de Montpellier puisse être valorisée dans le futur par des chercheurs ou des historiens, le comité fait don de certaines archives (PV du comité, bilans sociaux, rapport Egalité F/H, PSE, Puce....) aux Archives Départementales. Le but est la conservation de ce fonds, le site faisant partie intégrante de l'histoire industrielle de Montpellier !

Point sur le Centre Transition Carrières :

Sur les 116 participants (dont 11 à Montpellier) au programme de « Mobilité Volontaire Sécurisée » (MVS), 82 salariés ont terminé leur parcours : 17 salariés ont réintégré IBM, 65 ont démarré leur projet (60% des demandeurs sont en recherche d'un nouvel emploi... contre 40% en reconversion ou création d'entreprise).

Déploiement du RGPD (GDPR) :

L'obligation s'impose à IBM qui aurait revu plus de 800 processus. Les Comités d'Établissements (gestion autonome) sont aussi concernés.

De plus, bientôt les utilisations de supports externes (clés USB, disques etc ...) ne seront plus possible en tant que support de sauvegardes des postes, le IN admis mais pas le OUT vers ces supports.

Information concernant les établissements distincts d'IBM France :

La direction a présenté aux élus du CCE « une position qu'elle adopterait s'il n'y avait pas d'accord majoritaire (à 50%) sur le projet d'accord Périphériques des CSE et de Droit Syndical ». Elle a donc convoqué, après le CCE, une Commission Sociale Paritaire (CSP), instance de négociation avec les organisations syndicales, sur le projet d'accord qu'elle proposait.

Celui-ci inclut, outre la composition des futurs CSE et du CSE Central, un nouveau périmètre des établissements (de 7 à 3 établissements) marqué, notamment, par la suppression de l'établissement de Montpellier regroupé dans un CSE « Sud » de Bordeaux à Nice. Les motivations officielles seraient :

- L'optimisation des temps de déplacements entre les différents sites regroupés au sein d'un même CE ! (Sachant qu'il y a 1000km entre Bdx et Nice, où est l'optimisation ?),

- La conservation d'une gestion optimale des Activités sociales et Culturelles (que vient faire la direction sur les ASC, c'est le domaine exclusif des CE !)

- La corrélation avec l'organisation commerciale en régions de la Compagnie (cela reste à démontrer !).

Et donc, des organisations syndicales ont délibérément signé cet accord pour réduire le nombre de CE/CSE, au détriment de la proximité et de la représentation des élus du personnel !

