



# « FALSE » START 2020

## 260 suppressions d'emplois à IBM France SAS

Le jeudi 6 février 2020 en réunion de négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et Compétences (GEPEC) 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 40 personnes à Montpellier.

Plan	RCC + MFDC (France entière)						PSE (mop)	Total
	GBS	GTS	Cloud & Cognitive Solutions	Systems	Global Market	CES / EO&S (supports)	Supply Chain Montpellier	
Nombre maximal de départs envisagés	14	124	13	16	13	40	40	260
Suppressions d'emplois associées	14	124	13	16	13	40	40	260

Dans la foulée des réjouissances propagandistes du fast start 2020, 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 ont encore dégradé 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 Directeur Général Mr 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 qu'ils 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 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)?

Face au constat d'échec de sa stratégie, la « Corp » a décidé de se lancer dans le rachat de Redhat, ce qui constitue un risque financier.

« il est plus facile de dissoudre le peuple que de faire face à ses responsabilités ».

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 les 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 (heureusement que la CGT, 1<sup>ère</sup> organisation de la Métallurgie, lutte pour les minima garantis et le maintien de la convention collective)
- Exit le GDP (Prime Variable) par contre augmentation des Stock-Options pour une élite (Top Contributors)

« Faire de la marge » c'est la seule chose qui intéresse la direction IBM. Chaque année des milliards de Dollars de dividendes s'envolent à destination des actionnaires. En 2018 plus de 400 millions d'Euros ont été payés par IBM France à ces mêmes actionnaires.

Sans compter les millions d'Euros en ristournes fiscales en crédits d'impôts payés par chacun d'entre 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 VS 1 embauche !
- La CGT appelle les élus du CSE Central à nommer un expert (RCC + MFDC = -220 personnes) pour étudier les conséquences sur le plan économique de l'entreprise et sur la santé des salariés qui restent.
- La CGT appelle les élus du CSE Central à se désister, pour laisser les élus du CSE Grand Sud nommer un expert en ce qui concerne le PSE (PDV = -40 personnes) de SSC (Systems Supply Chain) Montpellier
- La CGT en appelle tout le personnel IBM à se mobiliser et s'engager dans l'action. Créer l'incontournable rapport de force qui permettra au minimum à ceux qui veulent prendre « un plan » de partir avec des indemnités revues à la hausse. A Ceux qui restent, 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 VIENDRONT**

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