



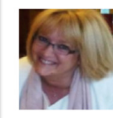
D. Gonçalves



S. Mullen



D. Chaule



C. Vallée



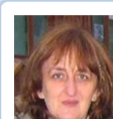
P. Josselin



F. Geoffroy



G. Marsollas



A. Bremont



M. Derrien



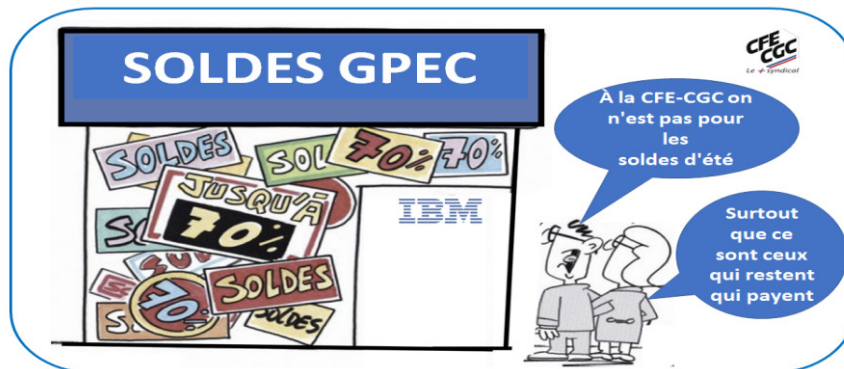
E. Monteiro



G. Caulier

JUILLET 2018 – N° 101 - Bulletin CFE-CGC IBM Paris Banlieue

LA CFE-CGC ne signera pas un accord de GESTION PRÉVISIONNELLE DES DÉPARTS...
LA CFE-CGC VEUT AUSSI QUE LA GPEC SERVE A CEUX QUI RESTENT !



**Pourquoi la CFE-CGC
décide de ne pas signer
le nouvel accord GPEC ?**

Signataire des accords GPEC depuis l'origine, la CFE-CGC a décidé CETTE FOIS de ne pas signer ce nouvel accord. De nombreuses raisons nous ont conduits à adopter cette position **car la CFE-CGC est une organisation prônant un dialogue social de qualité.**

Dans cette instance aussi, le dialogue social chez IBM s'est dégradé. Force est de constater que très peu de nos propositions ont été retenues dans l'accord proposé à signature.

La GPEC, dans sa forme actuelle, ne répond pas aux enjeux sociaux que la Compagnie doit affronter dans les années à venir. **Elle est souvent présentée uniquement comme l'outil permettant à la Compagnie de gérer la décroissance des effectifs mais ne devrait pas se limiter à cet aspect des choses.**

Signer l'accord en l'état serait entériner les faiblesses de la Direction sur l'évolution des métiers et des effectifs pour les années à venir et lui donner un blanc-seing sur les mesures a minima qu'elle propose pour y parvenir.

Le fonctionnement actuel de la GPEC :

Nous avons constaté une dégradation de la qualité du travail de la commission GPEC depuis la signature de l'accord précédent (particulièrement depuis 2016, période de tension dans l'entreprise à cause du fameux plan GTS-IS)

- **Les réunions sont plus courtes**, les différentes entités sont revues au pas de charge et les « execs » des entités n'interviennent plus dans la commission.
- **La Direction a changé unilatéralement le système de comptage du Plan Prévisionnel Pluriannuel**, privant les membres de la commission de vision sur les évolutions d'effectifs dans chaque BU. **Jusqu'à 2017, conformément à l'accord GPEC que la CFE-CGC avait signé**, chaque Business Unit communiquait régulièrement ses prévisions d'évolution d'effectifs sur une période de 3 ans. **En 2017, la Direction a décidé unilatéralement de remplacer cet indicateur essentiel par un autre** indiquant le nombre de personnes par entités à « up-skill / re-skill » donnant les nécessités d'évolution de métiers ou de changement de métier. Les départs d'IBM France y sont inclus mais cet indicateur les dissimule.
- **Le volet 'évolution des compétences et des métiers' est plus difficile à appréhender** puisque les fourchettes contiennent à la fois « upskilling » et « reskilling » (en bon français, « upskilling » : tu prends plus de responsabilités, on verra un jour pour les augmentations; « reskilling » : tu te trouves un autre job, de préférence hors de la Compagnie).
- **Les fameux « binômes GPEC »**, articulation paritaire décentralisée de la GPEC, **ne fonctionnent pas**, sauf à de rares exceptions.
- **La Direction n'a même pas respecté les conditions négociées dans la GPEC** : le dernier plan volontaire offrait des conditions de Dispenses d'Activités incomplètes par rapport à celles négociées dans l'accord GPEC de 2015. (rachats de trimestres pas possible par exemple)



SUITE : ET POUR CEUX QUI RESTENT, ON FAIT QUOI ?

Les manquements de la GPEC :

- Nous constatons que **peu de nos propositions ont été retenues** dans l'accord à signer:
 - Focus sur les mesures à prendre pour absorber les départs prévus.
 - Une évaluation séparée entre le upskilling et le reskilling.
 - Des mesures pour la pérennité des sites de Province.
- **Formation et évolutions de carrière : la Direction a toujours refusé de définir un budget - sanctuarisé -** pour la Formation et ses frais annexes (ex : travel). La nécessaire transformation de la Compagnie pour s'adapter aux évolutions technologiques l'imposerait pourtant, surtout avec l'accélération des mutations que nous traversons. La Direction a introduit le concept d'upskilling mais aucun moyen n'est défini dans la GPEC pour y parvenir.
- **Pyramide des âges : à IBM, celle-ci implique que de très nombreux collaborateurs partiront à la retraite** dans les années à venir (horizon 3 ans). C'est un défi majeur pour l'entreprise : comment absorber l'impact de ces départs en terme de charge de travail, de réorganisation des équipes, de continuité des politiques commerciales et du service au client. **La GPEC ne se réduit pas à reconduire des mesures de fins de carrière mais devrait aussi prévoir comment le choc de ces départs va être absorbé par ceux qui restent.**

Suite aux lois TRAVAIL, l'impact sur le rôle de la GPEC :

Les différentes réformes du Code du Travail ont changé la donne : la GPEC doit se redéfinir vers les axes détaillés dans le paragraphe précédent. **La Direction n'a pas fait ce travail de fond consistant à réfléchir** sur quelle place la Commission GPEC pouvait avoir et **s'est contentée de la prolonger sur les mêmes bases...** en rognant au passage sur la clarté et les conditions de mises en retraite anticipées.

- **L'Information du CCE sur la Stratégie de l'Entreprise**, obligatoire chaque année, contient un volet GPEC. au lieu de répéter cette information au CCE, ce thème du CCE doit servir à un dialogue sur **la façon dont on adapte les compétences des employés pour atteindre les objectifs.**
- **Les mesures de plan volontaire font l'objet d'accord spécifique : elles doivent donc être négociées au coup par coup. On a vu d'ailleurs, notamment en Q1 2018, que la Compagnie se permettait de faire des mesures de fin de carrière sur des bases différentes de celles négociées dans la GPEC.**

Pour ceux qui seraient intéressés par un départ :

Si la GPEC doit inclure des modalités de plans de départs, **nous voulons que ces plans soient décents et que les conditions ne soient pas remises en cause comme cela a été le cas lors des MFDC unilatérales de Q1 2018.**

Rappel de nos revendications non prises en compte :

- sur la Retraite Progressive (PTR) : +10% et cotisation sur la totalité du salaire ou l'équivalent monétaire.
- sur les Mesures de Fin De Carrière (MFDC) : prise en charge par la Compagnie de la décote AGIRC-ARCCO de 10% pendant 3 ans lors du départ à la retraite à taux plein.

En ne signant pas l'accord GPEC, la CFE-CGC montre qu'elle n'accepte pas :

- La dégradation de la qualité de l'information délivrée par la Direction et du dialogue social sur la GPEC.
- Que la GPEC devienne un instrument uniquement pour baisser par tous les moyens les effectifs.
- Que la Direction refuse d'utiliser cet espace de dialogue social pour parler des défis que l'entreprise devra affronter dans les années à venir.

Nous nous soucions AUSSI de l'employabilité, des évolutions de carrière et des conditions de travail de « CEUX QUI RESTENT ».

