

Assemblée Générale sur les salaires du 24 mai 2012 à Bois Colombes.

Intervention de Pierry Poquet, porte-parole de l'intersyndicale IBM

Bonjour à toutes et à tous.

Merci d'être ici présent.

L'intersyndicale a tenu à vous réunir en assemblée générale pour vous rendre compte des « pseudo » négociations obligatoires sur les salaires qui se sont déroulées le 27 avril et le 3 mai et pour vous appeler à vous mobiliser afin de manifester votre désapprobation et réclamer de véritables augmentations.

Compte rendu de la NAO Salaire,

NAO veut dire Négociation Annuelle Obligatoire. La seule obligation légale est de négocier, pas d'arriver à un accord, et il faudrait malheureusement être deux pour cela.

Les organisations syndicales qui participent à la négociation sont les organisations syndicales représentatives chez IBM, à savoir : CGC, CFDT, CGT et UNSA. Les autres organisations sont bien entendu présente dans l'intersyndicale et sont tout à fait solidaires de ces négociations.

La NAO est régie par le code du travail et notamment par l'article L2242-10 qui précise que :

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative ..., qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

Nous contestons ce point que la direction n'a pas traité.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations ...

Nous contestons de même ce point.

L'employeur doit également avoir communiqué les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Au vu de cet article, nous considérons que nous n'avons pas eu les informations nécessaires afin de négocier en toute connaissance de cause et notre rôle syndical et de faire ré ouvrir les négociations par tous les moyens y compris juridiques tout en ayant de sérieux doutes sur la volonté de la Compagnie de revenir sur ses décisions prises unilatéralement.

Nous exigeons d'obtenir les informations suivantes nécessaires à définir nos propositions :

1. des informations détaillées sur les rémunérations annuelles effectives telles que prévues par la loi (et non seulement les rémunérations théoriques) pour l'ensemble des salariés comprenant les Awards, les distributions d'action gratuites (RSU) qui ?, combien de personnes concernées en France ?, les stock options,
2. Des informations supplémentaires sur le nombre de salariés qui n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis 1, 2, 3, 4, ... années et plus ...
3. Des informations supplémentaires sur l'évolution du salaire moyen et des promotions par sexe car dans les choix de la direction nous ne voyons pas comment elle pourrait réduire les inégalités salariales cette année.

4. Des informations supplémentaires sur la TGA (les salaires minima) par coefficient/indice et sur le nombre de personnes qui seraient en dessous de la TGA s'ils ne touchaient pas de prime annuelle GDP.
5. Des informations supplémentaires sur la GDP (l'ex PVA),
6. Des informations supplémentaires sur les plans de commissions, en effet il ne faut pas oublier les commerciaux qui au delà de la non augmentation de leur RTR ne touchent pas leurs commissions.

Nous considérerons qu'en l'absence des ces informations les négociations n'ont pas encore débutées et nous avons besoin de votre soutien et de vos actions pour arriver à reprendre ces négociations.

Pour rappel la position de la direction.

Gel des salaires

1% d'augmentation pour assurer le légal (y compris le rattrapage de la TGA qui s'impose et représente une augmentation des minima de 2,3% avec un taux de couverture de 20%.

Augmentation uniquement des skill critiques (savez vous ce qu'est un skill critique ? Sûrement une personne qui a une connaissance sur un sujet porteur et qui menace de passer à la concurrence ...) sans aucun budget défini par entité.

La Direction prenait, jusqu'à maintenant, pour prétexte à ce gel les résultats du 1er trimestre 2012, elle y rajoute depuis le CCE du 23 mai les résultats du 4ème trimestre 2011, tout en indiquant que si les résultats 2011 sont du même niveau que ceux de 2010 c'est essentiellement dû à des résultats exceptionnels sur un gros contrat, que nous ne connaissons plus cette année.

La direction prend aussi prétexte d'un contexte 2012 incertain.

Autre élément à prendre en compte, même s'ils ne sont pas dans la NAO à proprement parler.

La GDP.

IBM corp. a modifié les règles d'attribution des budgets concernant la GDP par pays.

Vous recevrez cette information avec vos fiches de paie de juin.

A partir de 2012, pour qu'un pays puisse distribuer de la GDP il doit avoir son PTI (profit avant impôt) en hausse par rapport à l'année précédente.

Si cette règle avait existé ces 10 dernières années nous n'aurions touché de la GDP que 6 fois sur 10.

On met ce que l'on veut dans le PTI. Il suffit que la corp augmente le pourcentage de royalties agreement que paie IBM France à IBM corp (aujourd'hui à 15% du Chiffre d'Affaire) pour utiliser la marque IBM et mécaniquement le PTI baissera et vous n'aurez pas de GDP.

L'espérance d'avoir de la GDP n'a ainsi rien à voir avec votre travail et vos efforts.

Vous comprendrez aisément que l'espérance de toucher la prime annuelle 'GDP' en 2013, compte tenu de la crise, est très proche de zéro.

Les plans de Commissions

De plus en plus de commerciaux n'arrivent pas à déclencher leurs commissions car ils passent leur vie à déqualifier des affaires faute de trouver les ressources pour réaliser les contrats et ne gagnent même plus leur RTR.

la position de l'intersyndicale IBM

Pour nous la négociation ne devrait prendre en compte que les résultats 2011. D'ailleurs dans la grande majorité des entreprises les négociations se déroulent en tout début d'année voire la fin de l'année précédente et elles n'ont pas alors connaissance des résultats du 1er trimestre de l'année en cours.

Le déclenchement de la participation au titre de 2011 apporte la preuve que les bénéfices dégagés par IBM France en 2011 sont au même niveau qu'en 2010.

Nous n'oublions pas non plus l'objectif d'IBM de faire passer les dividendes de 19\$ à 25\$ d'ici 2015. soit une augmentation de plus de 9% par an.

Bref, tout pour l'actionnaire, rien pour le personnel !

Nous considérons que la proposition de la direction est largement indécente et irrecevable et nous «l'invitons» à revenir vers nous avec des propositions plus en phase avec la performance réalisée par la Compagnie IBM France en 2011.

Pour cela il nous faudrait pouvoir effectuer une véritable pression et nous avons besoin de votre mobilisation forte et massive.

Quelques chiffres qui vont vous éclairer

- C.A. IBM France en 2011 : 2,7 milliards d'euros
- Le résultat d'exploitation IBM France en 2011 : 220 millions d'euros (210 M€ en 2010)
- Coût pour IBM France du déblocage de stock options par certains salariés sur 2011 : 28,8 M€. Même si ces stock options ont été attribués il y a quelques années le coût est bien constaté sur 2011.
- Coût de distribution d'actions gratuites (RSU) sur 2011 : 11 M€ !!
- Montant global de la participation au titre de 2011 : 17 M€ ceci est à comparer au 39,8 M€ dépensés pour les stock options et RSU qui concernent peut de personnes. Vous en connaissez ? Y en a-t-il dans l'assistance ? Ceci à comparer au 9500 personnes qui vont se partager les 17 M€.
- Dans un monde idéal où IBM condescendrait à effectuer une augmentation générale de 2% qui permettrait de maintenir le pouvoir d'achat pour tous, ceci représenterait un coût de 20 M€ ce qui ne représente que 0,75% du chiffre d'affaire et moins de 10% du résultat d'exploitation.
- Augmentation des minima de la convention collective pour 2012, 2,3%

Maintenant, pour les organisations syndicales, l'augmentation de salaire, dans une entreprise où la valeur ajoutée tient essentiellement aux femmes et aux hommes qui y travaillent, ne représente pas un coût mais un investissement rentable.

Dépenser 1% de son chiffre d'affaire, à motiver les troupes, peut rapporter une augmentation du chiffre d'affaire et des revenus non négligeable ce qui leur permettrait de toujours enrichir leurs actionnaires et il faudrait que nos dirigeants le comprennent.

Il faudrait que notre direction arrête d'être autiste et se rende compte que :

- Nous augmenter c'est en premier lieu nous motiver et nous rendre la juste contrepartie de nos efforts.
- Nous augmenter c'est aussi faire preuve de respect envers le travail que nous effectuons et qui permet à IBM d'enrichir grassement ses actionnaires.
- Nous augmenter c'est arrêter de nous considérer que comme des « moyens » et s'apercevoir que nous sommes des « humains ».
- Nous augmenter c'est nous rendre notre fierté du travail accompli.

compte tenu de tous ces éléments l'intersyndicale revendique une augmentation générale des salaires de 3% minimum afin que personne ne soit oublié.

informations sur les premières AG qui se sont déroulées à Aubiere, Ecully et Charbonnières le 22 mai.

Ecully Aubiere.

Forte affluence à Ecully :

Volonté du personnel d'agir par des actions de Zèle. Difficulté à Ecully de faire une grève efficace sur ce site compte tenu de la présence forte de sous traitant et de la délocalisation des fonctions critiques.

Charbonnière

La moitié du personnel présent sur site a assisté à l'AG

Parmi les moyens retenus pour l'action intersyndicale, le personnel s'est prononcé pour :

- le principe d'une 1/2 journée de grève
- un communiqué à la presse locale dès aujourd'hui,

Nos propositions d'actions.

Individuellement

N'oubliez pas que si la compagnie se pense autorisée à ne pas vous augmenter, vous avez aussi des droits :

- Droit de rentrer chez vous à des heures descentes et de couper ordinateur et téléphone portable jusqu'au lendemain.
- Droit de faire la même chose le WE
- Droit de prendre tous ces jours de congés, ponts, RTT et d'arrêter d'en laisser « à la princesse ».
- Droit de demander à déclarer toutes vos heures de travail conformément à l'accord de 35h même si vous êtes au forfait jour et de faire constater les dépassements de charge de travail.
S'il la compagnie ne peut pas justifier du contrôle de vos horaires vous êtes en droit de réclamer 5 ans d'arriéré d'heures supplémentaires !!!!
- Droit de ne pas en faire plus que pour ce que vous êtes rémunérés.

Collectivement

De façon collective, L'intersyndicale vous propose de manifester votre désaccord sur ce plan salaire de misère avec dans un premier temps 2 actions possibles.

1 – la grève

2 – un rassemblement un jour déterminé à 16h30, après la fin de la plage fixe, afin que personne ne perde d'argent, sur bois colombes pour manifester votre mécontentement avec force bruit devant le bâtiment A

Cette action clôturant la journée de travail pour tous chacun rentrant directement chez soi après cette action. Incitez vos collègues à suivre cette action.

En fonction du succès de cette action, nous pourrons vous proposer d'autres actions.

Nous allons vous demander votre avis et reviendront vers vous au moyen d'un tract vous appelant à l'action après un plan de coordination nationale des actions décidées dans les différents sites IBM

Merci à toutes et à tous de votre présence.