

## Notre référé contraint la direction à réagir

L'accord de méthode et le Livre 1 étaient si mauvais que la direction a présenté en catastrophe un avenant de dernière minute...

### **Chronique du 22 octobre 2013 :**

- **13h39** : La direction envoie aux IRP un projet avenant N°1 à l'accord de méthode qui, après plusieurs mois, fixe enfin de nouvelles modalités aux salariés impactés par les mobilités contraintes ou par des départs contraints (licenciements).
- **16h00** : **Audience de référé au TGI Nanterre, seul le syndicat CGT IBM assigne IBM France sur le PSE IBM 2013.**

Extrait du projet avenant n°1 à l'accord de méthode soumis à la signature des syndicats représentatifs :

- La prise d'actes des départs volontaires dans le strict cadre des mesures prévues dans le Livre I ;
- L'abandon des ruptures involontaires de contrats de travail licenciements ;
- L'abandon des mobilités contraintes telles que définies dans le Livre I ;
- La garantie de ne pas recourir à des mobilités contraintes durant l'année 2014 pour l'ensemble des salariés initialement visés par ces mobilités.

Suite à notre saisine au TGI de Nanterre, la direction est donc revenue sur une partie de son projet, comprenant que son argument principal pour la mise en œuvre du PSE 2013 « amélioration de la compétitivité d'IBM » ne pouvait être invoqué pour justifier de probables licenciements et des mobilités contraintes.

### **Trouble illicite ?**

S'il y en a un, c'est que « le bonheur des uns ne se construit pas sur le cauchemar des autres ». Il y a d'un côté notre organisation syndicale qui reste fidèle à ses valeurs de défense des intérêts de tous les salariés et de l'autre une association de fidèles « collaborateurs » répondant promptement aux injonctions de la direction... même si leur sombre projet ne répond ni au droit réglementaire, ni au cadre légal d'un PSE !

Il est à regretter que certains syndicats soient plus aptes à faire le « buzz » qu'à créer un véritable front d'opposition au projet de suppression d'emplois et exclure toutes situations défavorables aux salariés. La direction est donc revenue sur une partie de l'accord, sachant pertinemment que sa validation était un moyen subtil de ne pas ralentir sa procédure PSE, de contourner le droit légal et

qu'il rendait caduque les recommandations de l'Inspection du travail. Dès qu'il fût signé le 8 juillet, il autorisait la direction à dérouler son projet et ne laissait d'autres choix aux salariés contraints, visés par la réorganisation géographique des centres d'excellence ou par des licenciements, que d'accepter leurs mutations ou de quitter la Cie. Cerise sur le gâteau pour la direction, ils sont considérés comme volontaires à une des mesures « sociales » du PSE !

## **Gagnant / Perdant**

Ce projet néfaste à l'emploi pouvait être évité ainsi que le scénario écrit par la direction. Il aurait fallu une véritable unité syndicale, cela n'a pas été le choix de certaines OS, nous le déplorons!

Il était en effet possible d'améliorer sensiblement les mesures dites d'accompagnement afin de les porter à hauteur des moyens dont dispose l'entreprise (au 1<sup>er</sup> janvier 2013, IBM France possédait 1,2 milliard € de trésorerie). Il était, aussi, indispensable d'obtenir des engagements précis en termes de reclassement, un budget de formation en adéquation, des embauches nécessaires à la vitalité, de réelles perspectives d'avenir tout en accompagnant, dans le cadre d'un accord senior abouti, le départ serein des seniors qui aspirent après tant d'années à un repos bien mérité.

Il n'est pas trop tard et la marche arrière de la direction révèle que l'action en justice de la CGT est efficace face à une confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points dont notamment : licenciements, mobilités contraintes, absences de reclassements internes/externes... Ces points ne doivent pas faire l'objet de simples réunions de concertation ou de comités Théodule.

## **Départs et refus orchestrés par la direction**

Ce n'est pas la CGT qui bloquerait les départs, mais IBM en mesure de rétorsion. Et aussi pour protéger ses intérêts : ne pas prendre le risque de devoir dédommager les salariés si le contrat d'adhésion n'est pas respecté. Pour exemple, concernant les cas de blocage de départ des MDV ayant trouvé un CDI à l'extérieur, il existe une solution qui a déjà été mise en oeuvre depuis septembre : c'est le congé sans solde de transition (CSST). Rien ne l'oblige à différer les départs, bien au contraire puisqu'elle s'est engagée devant tout le Personnel. Un courrier va être expédié par la direction, avant le 7 novembre 2013, à chacune des personnes ayant signé un bulletin d'adhésion. La lettre précisera si le départ est accepté ou refusé.

**Sans attendre le délibéré du TGI, fixé au 22 novembre 2013, la direction a été contrainte de faire un premier pas. Néanmoins, le Livre 1 n'est toujours pas modifié et n'offre pas les garanties nécessaires.**

**La CGT réitère sa demande de révision complète du Livre 1 et de réouverture du processus de consultation sur sa version finalisée.**