



Le Canard et « l'Éléphant »

GPEC IBM France: des outils pour dégraisser !

En théorie, la GPEC est un accord censé définir méthodes et outils qui permettent d'assurer l'employabilité des salariés, en leur donnant accès à des formations de qualité et des options de reclassement interne, en offrant un accompagnement à ceux qui veulent partir (en retraite ou pour un projet); en contrepartie de moyens et d'embauches pour maintenir un personnel motivé, qui soutienne efficacement les virages stratégiques.

GPEC IBM « low-cost »

Dans les faits, notre « GPEC » est le reflet de la stratégie d'emploi "low-cost" d'IBM Corp : transfert massif de tous les postes de support d'IBM France vers les centres « off-shore », surtout en Inde.

→ suppression accélérée de postes dans les BU's non stratégiques, et in fine embauche de jeunes diplômés sur les nouvelles technologies, dans les filiales d'IBM "en France", sous convention Syntec avec une structure "light" et "lean" : IBM Interactive, CIC et SOC à Lille.

Obsolescence programmée des emplois ?!

La direction accompagnée des patrons de BU's a présenté en CCE l'évolution des prévisions de la GPEC : elles ne sont **pas rassurantes** quant au nombre de postes à réduire et d'emplois impactés par la transformation dont le reclassement interne serait "très complexe". Citons sans surprise **GTS (IS et TSS)** avec 390 à 670 postes exposés (surtout IT Specialist et PM), **STS et Sales Ops** avec 95 à 196 postes exposés, **Cloud et Software** avec 150 à 280 postes exposés...

L'avenir est ailleurs ...

Pour la CFDT, il est clair que la direction d'IBM France continue de démotiver ses salariés pour les pousser à partir ... sans les remplacer. Sauf dans les filiales et certains domaines ciblés. L'avenir et les embauches sont **ailleurs, dans les filiales, à l'étranger et chez certains partenaires...**

C'est pourquoi la CFDT a fait plusieurs déclarations lors des derniers CCE :

CCE Février : « Suite au premier accord « RCC » juste signé, la CFDT déplore que :

- **Tous les dispositifs et avenants de la GPEC portent sur des offres de départ**, sur la base du volontariat (sauf imprévu). **Aucun n'adresse, avec des moyens concrets, l'employabilité et le reclassement interne, ni le rajeunissement de la moyenne d'âge au sein d'IBM France.**
- **L'avenant 3 "Retraite progressive"** proposé aux salariés entre 36 et 48 mois de leur retraite, entérine des **bases salariales de calcul d'indemnité très inférieures aux autres dispositifs**, sur lesquelles nous redemandons des conditions et garanties a minima similaires à l'avenant 1 ».

CCE Mars : « La CFDT constate un certain "succès" du programme de la direction de suppression de postes en RCC et en MFDC, qui devrait in fine atteindre les 144 emplois en moins à IBM France. Ceci démontre le désir de nombreux salariés de quitter l'entreprise IBM France, au plus vite ...

On ne peut se "féliciter" de cette nouvelle baisse d'effectifs sans aucun plan de compensation vis à vis de ceux qui restent et qui devront assurer les activités de ceux qui vont partir. »

Bilan départs fin Mars... un « succès » !?

A la CFDT, même si nous comprenons et soutenons ceux qui veulent partir en essayant d'obtenir les meilleures conditions et des contreparties valables lors des négociations (au risque ne pas signer l'accord proposé), **nous ne pouvons que déplorer l'ampleur de ces chiffres, révélatrice du fort niveau de démotivation et de lassitude** atteints au sein des unités de notre entreprise, ... sans signe d'amélioration ! 144 départs (sans compter au moins 6 départs retraite progressive sur Nice); **aucune contrepartie et aucun suivi possible du CHSCT** quant à leur impact dans les équipes touchées: un **"succès" vraiment ...?**

BU / entité	Cible (max. RCC)	Départ RCC validés	Départ MFDC validés	Départs au 1/04
Cloud & SW	34	29	7	36
GISS	40	12	45	57
GTS (TSS & SS)	11	6	24	30
SYSTEMS HW	9	9	12	21
All	94	56	88	144

Des questions ?
Contactez-nous !

Espaces de travail: 2 poids, 2 mesures

Alors que la direction prévoit de rendre **25% de surface de bureaux et salles de réunion à Nice**, réduisant d'autant les capacités d'accueil de clients, d'événements et surtout de formations en présentiel pour les salariés du site, ceux de Valbonne (France Lab) vont d'ici 18 mois déménager dans un bâtiment neuf, proposant 30% de bureaux en plus et des espaces de réception et réunion pour 100 visiteurs.

Force est de constater que, **selon l'unité à laquelle vous appartenez, vos conditions et votre qualité de vie au travail seront très différentes.**

Lors du dernier CE, la CFDT a « félicité » le management de France Lab à Sophia de l'attention qu'il porte à ses "collaborateurs". Et déploré une politique immobilière « 2 poids 2 mesures » de la direction.

Notre avis: Pour que le site de Nice ne « fonde » pas trop vite et entretenir un « esprit d'équipe », chacun devrait faire « l'effort » de venir 3 jours minimum par semaine sur place.

Checkpoint : pour quoi faire ?

Que retenir de Checkpoint ?

En 2016, la Direction promettait avec "Checkpoint" un outil plus « agile » et innovant remplaçant PBC tant décrié (discriminations selon l'âge, etc). Face au passage en force de la direction pour l'imposer (sans consulter les CHSCT comme le veut la loi), l'IC-CHSCT ordonne et lance une expertise / "Checkpoint" : Le rapport met en avant des points inquiétants. L'IC-CHSCT émet alors des **alertes sur les risques psychosociaux liés à l'évaluation** sur 5 axes, aux objectifs révisables, non mesurables, au "feedback 360°", à l'évaluation subjective...

Une grande prudence reste de mise face à l'injonction de « saisir ses objectifs .»

Que constatons nous ? En pratique, la révision régulière des objectifs est très peu voire pas utilisée. Manque de consignes et de temps donné aux managers, qui fixent des objectifs une à deux fois maxi, quand ils ne vous délèguent pas cette tâche ... voire l'oublent !

Les mauvaises habitudes reviennent.

Des managers calculent une note en pondérant les 5 dimensions et en déduisent le montant de votre GDP. Ils ont des quotas de « mauvais » performeurs à tenir (les licenciements pour résultats insuffisants sont en hausse notable). La méthode d'évaluation « *Exceed / Achieved / Expect More* » est arbitraire, certaines dimensions ont un poids plus important: Attention aux "expect more", surtout sur un des axes « Business Results » et « Client Success » : mauvais signe en général ...

L'époque n'est pas aux évaluations positives.

Les plans de transformation et les prévisions GPEC, la pyramide des âges d'IBM poussent la direction à se délester, plus vite, de ses actifs, y compris ceux qui se croyaient intouchables. Il serait imprudent de se fier au discours managérial sur Checkpoint.

Attention: remplir vos objectifs vous engage !
→ **Passez un coup de fil à un élu CFDT pour en parler et savoir comment ne pas rentrer ses propres objectifs sans se mettre en danger.**

