



## L'ACCORD de METHODE

Avril 2005

La loi 2004-391 du 4 mai 2004 sur la **réforme du dialogue social**, précise que la validité des accords de méthode est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives. Aujourd'hui, toute OS qui laisserait croire aux salariés qu'elle défend leurs intérêts par une absence de signature ferait soit preuve de méconnaissance de la loi soit de manipulation électoraliste. En effet, toute absence de signature vaut pour acceptation de l'accord si elle n'est pas suivie d'une opposition notifiée par écrit, motivée et que son exercice est notifié dans un **déla**

De plus, la signature de l'accord de méthode ne prévaut en rien sur les négociations des mesures sociales d'accompagnement à venir lors des CSP du mois de mai. Dans tous les cas, que les négociations n'aboutissent pas, où qu'une opposition majoritaire annule l'accord de méthode la loi permet à l'employeur d'appliquer de façon unilatérale son plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures sociales d'accompagnement qui s'y attachent.

Forte de son expérience du plan social de Corbeil Essonne en 1999, où une minorité de salariés avaient bénéficié d'avantages importants en

échange de départs volontaires (préretraite maison, départ pour projet professionnel personnel) laissant les autres salariés dans une filiale (ALTIS) en horaire continu (7 jours sur 7) sans aucune contrepartie, FO s'engage à participer à la négociation des mesures sociales d'accompagnement pour obtenir des garanties financières importantes pour tous les salariés qui seront concernés par les départs volontaires mais aussi pour garantir l'emploi de ceux qui vont rester (temps partiel scolaire avec indemnités, mobilité avec indemnités multiples, voir les Demandes FO faites lors du 1<sup>er</sup> CSP du 17 mars).

***Bien Informer pour éviter la manipulation a toujours été la ligne de conduite de votre équipe FO IBM.***

Accord de méthode ou pas, la loi reste garante de l'intérêt des salariés (Art. L. 321-16) :

- ♦ Toute action portant sur le respect de la procédure de licenciement doit être engagée dans les 12 mois suivant, la dernière réunion du CCE si c'est la procédure collective qui est en cause, la notification du licenciement si c'est le salarié qui conteste individuellement son licenciement. Ce délai s'applique que si la lettre de licenciement indique ce délai.
- ♦ Toute action portant sur la validité du licenciement doit être engagée dans les 12 mois, la dernière réunion du CCE si c'est la procédure collective qui est en cause, la notification du licenciement si c'est le salarié qui conteste individuellement son licenciement. Ce délai s'applique que si la lettre de licenciement indique ce délai.
- ♦ Toute contestation portant sur la validité de la cause « réelle et sérieuse du licenciement » doit être entamée dans un délai de **5 ans** à partir de la notification du licenciement comme auparavant.

Ceci laisse toute la latitude nécessaire aux Organisations Syndicales pour s'opposer ou non au plan de restructuration si les mesures sociales d'accompagnement proposées par la direction ne sont pas satisfaisantes.

# Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Avril 2005

**A**près un mois d'analyses juridiques avec la Fédération de la métallurgie et de réunions avec les représentants FO des autres grands groupes (EADS,HP,AREVA,SCHENEIDER...), FO IBM propose à la négociation, un projet complet sur les mesures sociales d'accompagnement disponible sur notre site <http://fo.ibm.free.fr>; dont voici les grandes lignes:

## 1 Le reclassement interne

### 1.2 La mobilité professionnelle

1.2.1 Maintien de la rémunération mensuelle

1.2.2 Mise en place d'une indemnité temporaire dégressive

1.2.3 Mise en place d'une indemnité différentielle

### 1.3 La mobilité géographique

1.3.1 La mobilité n'entraînant pas de déménagement

1.3.1.1 Indemnité de déplacement

1.3.1.2 Indemnité de double résidence

1.3.1.3 Remboursement de frais

1.3.1.4 Déménagement à l'issue ou pendant la période de 4 ans

1.3.2 La mobilité entraînant un déménagement

1.3.2.1 Remboursement du déménagement

1.3.2.2 Indemnité de logement

1.3.2.3 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

1.3.2.4 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

1.3.2.5 Aide au conjoint

1.3.2.6 Allocation d'une indemnité de préjudice

1.3.2.7 Aide aux personnes à charge

### 1.4 Le passage à temps partiel

1.4.1 Indemnité différentielle

1.4.2 Temps partiel choisi

### 1.5 Le congés de reclassement

1.5.1 Le champ d'application

1.5.2 Le contenu

1.5.3 La durée du congé de reclassement

1.5.4 Les conditions de rémunération

## 2 Les Offres de départs volontaires

### 2.1 Mesures de dispense d'activité-Programme

## OMDA

2.1.1 Critères d'éligibilités

2.1.2 Indemnités

2.1.2.1 Indemnité initiale

2.1.2.2 Indemnité mensuelle de mise en disponibilité

2.1.3 Salaire de référence

2.1.4 Conditions de passage en dispense d'activité :

2.1.5 Retraite/Prévoyance

2.1.6 Fin du programme

### 2.2 Dispense temporaire d'activité-Programme

#### CSSI

2.2.1 Eligibilité

2.2.2 Conditions du congé sans solde

2.2.3 Indemnisation

### 2.3 Départ pour création d'entreprise

2.3.1 Formation

2.3.2 Conditions du départ

2.3.3 Conditions du retour

2.3.4 Aide à la création d'entreprise

### 2.4 Offre de départ individualisée

2.4.1 Aide au reclassement extérieur

2.4.2 Indemnisation de la séparation

2.4.3 Option transition de reclassement

2.4.4 Aides additionnelles au reclassement

2.4.4.1 Aide aux entreprises embauchant un ex-salarié IBM

2.4.4.2 Aide à la formation

2.4.4.3 Allocation temporaire dégressive

2.4.4.4 Aide à la mobilité géographique

2.4.4.5 Consultants spécialisés

2.4.4.6 Réembauche au sein d'IBM

## 3 Commission de suivi et d'interprétation

**Notre préoccupation principale est de prendre en compte aussi bien les intérêts de ceux qui voudront ou pourront partir que ceux qui resteront.**

***C'est pourquoi, nous attacherons autant d'importance aux mesures de reclassement qu'aux mesures d'offre de départ.***