



Méthode « IBM Agile » : ...moins nombreux... à travailler plus !

La direction d'IBM aura tout essayé pour **cache son jeu**. En minimisant d'abord la portée du changement voulu, en maximisant ensuite la confusion entre ses objectifs business et certains aspects positifs affichés de la méthode Agile (autonomie, interactivité, travail en équipe), en jouant à fond sur l'ambiguïté.

La CGT rappelle qu'il aura fallu plusieurs demandes puis un courrier de la CGT à **l'Inspection du Travail** pour que la direction se conforme à la loi et convoque un IC-CHSCT sur une méthode dite « Agile » qui va en fait fortement impacter l'organisation du travail de toutes les entités et les conditions de travail de tous les salariés d'IBM France. Elle rappelle également que cette consultation des élus en charge des Conditions de Travail se fait dans un contexte de mise en œuvre anticipée – avant consultation des IRPs – à IBM CIO (ex BT IT) et à STS, où la méthode autoritaire « top-down » utilisée a provoqué pour cette dernière des alertes CHSCT au titre des Risques Psycho-Sociaux (RPS). L'expertise du cabinet Syndex du 27/11/17 montre que :

- IBM ne met pas en œuvre cette méthode en priorité dans les entités commerciales ou à GBS, là où on s'y attendrait (innovation, développement d'application, écosystème avec les startups, ...), mais dans les opérations internes (centre de coûts) comme STS, CIO, les Achats !
- « POUR LES OPERATIONS, AGILE SELON IBM CONTIENT UNE PART IMPORTANTE DE **LEAN** ». Le Lean (Toyota, années 1950) est un moyen d'accroître la rentabilité des capitaux investis. Sa mise en œuvre passe avant tout par la baisse des coûts de production et la stigmatisation des salariés dits les moins productifs. De plus, cette méthode facilite la mise en concurrence des salariés et au final la délocalisation ou l'externalisation des emplois,
- IBM exclut sciemment de sa « transformation » deux principes majeurs de l'Agile Manifesto de 2001 : le principe 5 (« faites-leur **confiance** pour atteindre les objectifs fixés » cf. les mesures ou metrics imposées à STS) et le principe 8 (« Les processus Agile encouragent un rythme de développement soutenable » c-à-d que l'équipe devrait pouvoir évaluer elle-même la charge, décider d'un niveau de **charge soutenable** et des priorités).

En réalité, pour IBM, l'objectif est notamment d'atteindre à tout prix l'objectif **GPEC** de diminution des effectifs prédéfini, afin de tenir les objectifs financiers fixés par la Corp. qui imposent chaque année, quelles que soient les circonstances... et peu importent les conditions de travail des salariés, de dégager suffisamment de cash pour en reverser 75% aux actionnaires. **IBM n'a rien communiqué aux IRPs sur ses véritables objectifs business, notamment en termes de productivité et de ROI. Cette méthode « IBM Agile » est du "Canada Dry" : elle en a le nom, l'apparence, mais c'est tout. Les salariés ne disposent d'aucune autonomie véritable, d'aucune vraie marge de manœuvre. Quant aux bénéfices sonnants et trébuchants qu'ils peuvent en tirer ? Rappelons que l'évolution des salaires réels ne suit plus, depuis des années, l'augmentation de la productivité !**

La CGT demande à ce que soit étudié, avec les salariés et leurs représentants, de manière loyale et en amont de chaque processus de travail impacté par la transformation numérique et la mise en place de nouvelles organisations, les incidences prévisibles sur la charge de travail qui doit être évaluée collectivement avec des critères objectifs et transparents. La CGT demande également le renforcement réel de l'autonomie des salariés et un partage immédiat et équitable des gains de productivité. La CGT rappelle enfin que l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). Il ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Et c'est une obligation de résultat.