

DECLARATION CGT au CHSCT IBM Montpellier du 06 décembre 2017 la méthode "IBM Agile"

La direction d'IBM aura tout essayé pour cacher 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, en masquant les vrais enjeux sous un jargon militaro-informatique digne de la Novlangue de Georges Orwell et d'où le Français, plein de nuances et visiblement trop subversif, ne pourrait qu'être écarté.

La CGT rappelle en préambule qu'il aura fallu l'insistance des organisations syndicales puis le boycott – sauf par l'UNSA - de plusieurs réunions impropres (« comité de coordination des CHSCT ») et enfin 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 27/11/2017 montre d'abord qu'IBM, curieusement, 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 !

Elle montre également que « 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.

Concernant les principes « Agile », l'expertise montre aussi qu'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, à STS ou l'initiative s'appelle « ES Accelerate », l'objectif est bien « Accelerate ». Il s'agit 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.

A l'opposé des principes Agile, à STS, la charge de travail est élevée et non négociable, à flux tendu. A cela s'ajoutent une culture d'immédiateté et d'urgence permanente facilitée par l'utilisation des outils numériques, des activités périphériques au métier chronophages (dont la gestion de la méthode Agile qui recommande de conserver 20% du temps hors production), la pression managériale et l'instabilité de l'organisation. Il faut noter parfois le retrait des managers (transformés en squad leaders), quand ils ne sont pas tentés de se défausser sur l'équipe pour les « critsits » et l'arbitrage en amont des priorités ou qu'ils méconnaissent le code du travail Français (cas des leaders étrangers).

Les salariés, sans remplaçants identifiés et formés, qui ont vécu les pertes d'effectifs et de compétences spécialisées, subissent de plein fouet le report sur leurs épaules de toutes les tâches, de tous les risques. Ne manquent plus qu'une évaluation Checkpoint à la semaine, sur le cumul des objectifs individuels et collectifs, pour « parfaire » la mécanique. Gare au maillon faible, que le « collectif de travail » sera encouragé à dénoncer, renforçant ainsi l'opposition entre salariés qui fait si bien de tous temps les affaires du patronat ! Et dire que certains salariés, de bonne foi au début ou par naïveté, se piègent eux-mêmes en se fixant des objectifs irréalistes, en s'auto-évaluant, et en mettant à nu leurs faiblesses et leurs humeurs (« mood marble » : « dis le que tu te sens bien !! »).

On peut même se demander si la fermeture annuelle imposée récemment par la direction, mesure pourtant si peu agile, ne vise pas aussi à cacher la misère des équipes en sous-effectif et à bout de forces. Et alors qu'ils n'ont plus de perspective proposée par la direction (cf. GPEC), les salariés de STS subissent au final une pression pour détruire leurs propres emplois, car les temps de cycles et les coûts unitaires calculés seront comparés pour choisir les « brigades » low cost aux cadences les plus infernales.

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 réverbérants 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.