



Qualité de Vie au Travail (QVT) :

De la poudre de perlimpimpin !

« *Un voyage de 1 000 kms commence par un premier pas* » : telle est la stratégie revendiquée par les Organisations Syndicales (OS) signataires de cet accord (CGC, CFTC, CFDT, UNSA) dans leur tract commun.

Pourquoi nous ne pouvons pas le signer ?



La mode est aux accords vides de sens et au rabais. La preuve par quatre dans cet accord de 18 pages que nous t'invitons à lire absolument (cf QR Code).
Un seul fautif, le salarié :

- **IBM casse le travail à distance** et le salarié se retrouve seul face au risque (accident du travail) et aux dépenses : IBM y casse le travail à distance en « favorisant le regroupement physique des équipes destinées à travailler ensemble » et « encadrera plus étroitement ce travail à distance pour en éviter les effets négatifs ». Il n'y a donc pas d'accord de Télétravail ! Et encore moins d'indemnités pour les m² des salariés qui travaillent de chez eux.
- **Droit à la déconnexion** : l'accord ne prévoit... aucune mesure contraignante pour IBM.
- **Stress** : « une démarche continue de prévention des risques psychosociaux » ? Au contraire, tout converge pour un accroissement du stress : PSE successifs, délocalisations, charge de travail et pression accrues, absence de perspective d'avenir, contexte social général à IBM.
- **Indicateurs de suivi** de la QVT : l'absence d'engagement et de volonté de la direction de fournir des indicateurs vraiment pertinents (cf motions diverses en CCE) décrédibilise totalement ce suivi.
- **Moyens** : l'accord « renforce les moyens concernant la santé et le bien-être au travail et la prise en compte de la charge de travail » selon l'accord. En fait, aucun budget alloué, médecine du travail incluse.

Les signataires – pourtant présents sur site - n'ont, contrairement à la CGT, pas relevé la suppression du service de restauration, la vétusté des locaux jamais rafraîchis (hors Client Center), les congés imposés par la fermeture annuelle, l'absence de partage de la valeur ajoutée, de participation...

Alors, en l'absence de nouveaux droits, quel intérêt pour les « OS » signataires ?

Outre la signature prévue en présence du PDG avec petits fours et champagne à BCL et de s'auto-satisfaire d'un accord aussi creux ? Certains semblaient visiblement avoir décidé de signer un accord QVT dès début 2017. D'autres disent oui à tout, par principe. A moins qu'ils ne ménagent leur carrière ou leur départ en retraite. D'autres, qui n'ont pas de projet alternatif pour les salariés, ne « négocient » systématiquement qu'à la baisse, sur la base des « propositions » de la direction, quand ils ne font pas que cautionner des accords creux sans aucun engagement contraignant. D'autres enfin font des calculs en vue du charcutage électoral des établissements en cours et des élections à venir – dont l'un des objectifs évident est de dégager la CGT, bien loin de l'intérêt des salariés (hors cadres dirigeants). Et pour renforcer cet entre-soi, loin des regards des salariés et de la CGT, les signataires s'autorisent à suivre l'application de cet accord dans ...les milieux autorisés (CPS ou commission de suivi en comité restreint). Réunionite et autosatisfaction garantis.

La CGT revendique une vraie Qualité de Vie personnelle et au travail, hausse de salaire, intéressement, participation, une protection maladie égale pour tous, un arrêt des processus RH facteurs de stress.



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

La direction d'IBM aura bien **caché 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, 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. Cette méthode met en concurrence des salariés et au final favorise 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 ») 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(*). C'est seulement le 08/02 en CCE Extraordinaire sur les RCC qu'elle reconnaît déployer cette méthode « afin de réduire le temps et les coûts de traitement ». Cette méthode « IBM Agile » n'est qu'un ersatz : 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 bénéficiaires 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 immédiat 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.