



Lettre ouverte à Béatrice KOSOWSKI

Clermont-Ferrand, le 19 octobre 2020

Madame la Présidente d'IBM France,

Nous tenons tout d'abord à vous féliciter de vive voix, par l'intermédiaire d'un de nos membres présents ce jour sur Clermont-Ferrand, pour votre nomination à la tête de notre entreprise. Celle-ci a eu lieu quelques jours avant l'annonce de la scission d'IBM se traduisant par l'externalisation de l'activité GTS-IS dont vous assuriez la direction juste avant votre promotion méritée à plus d'un titre.

Comme vous le savez, ce projet soulève de très nombreuses questions et craintes légitimes des salariés pour qui il n'y a aucun bénéfice visible ou annoncé. Des milliards sont prévus pour de nouvelles suppressions d'emplois, ce qui se traduit toujours par une charge de travail supplémentaire, pour ceux qui restent, et une évolution ralentie de leur rémunération qui reste sans commune mesure avec celle de ceux qui nous dirigent.

Nous redoutons que l'objectif de ce projet soit similaire à celui de la désastreuse Roadmap 2015 : « distribuer plus de dividendes aux actionnaires en rognant sur les coûts salariaux, les conditions d'emploi, la qualité de vie au travail, ... ». **Mais, si le projet Océan est bien de créer deux entreprises plus rentables qui vont se développer toutes les deux, les salariés doivent être associés dès le départ à cette croissance de la rentabilité.**

Nous avons entendu votre message sur la nécessité de « prendre le temps » mais nous constatons, avec regret, que ce principe n'a pas été appliqué dans la préparation et l'annonce de ce projet dans lequel la qualité des emplois et les opportunités d'évolutions salariales des IBMers ne semblent pas avoir été prises en compte sauf, peut-être, pour les « top managers » qui vont avoir 2 fois plus d'opportunités de jobs très bien rémunérés du fait de la création d'une deuxième société « autonome ».

Nous avons du mal également à voir l'intérêt des très grands clients qui avaient confié la gestion de leur système d'information à IBM, justement parce qu'IBM était un interlocuteur unique capable d'offrir l'ensemble des produits, services et logiciels, dans une formule intégrée, garantissant une continuité de services de qualité.

Les nouveaux contrats d'outsourcing informent les futurs clients de la sortie d'IBM de cette activité. Ceci risque de ne pas faciliter de nouvelles signatures... Pendant combien de temps les clients NewCo disposeront-ils des plus IBM tels que le support des Labs, l'accès privilégié aux autres compétences pointues IBM, ... ? **Ne risquent-ils pas de subir un renvoi de responsabilités entre IBM et NewCo en cas de problèmes graves ???**

L'accroissement de la charge de travail, résultant des réductions successives d'effectifs, et la dégradation de la qualité de certains services délocalisés dans des pays à bas coût de main d'œuvre, n'ont pas permis l'amélioration attendue de la rentabilité globale de notre entreprise. Maintenant, on ne veut plus fournir la totalité des produits et services demandés par le marché alors que c'était l'argument principal mis en avant pour nous différencier des concurrents moins chers que nous... ?

Ce revirement stratégique ne doit pas se faire au détriment des salariés en réduisant leur nombre, leurs conditions de travail et de rémunération comme cela semble être l'objectif inavoué.

Connaissant votre attachement reconnu à vos équipes, nous souhaitons pouvoir renforcer un dialogue social de qualité. C'est pourquoi nous vous demandons de prévoir, au moins pour l'année qui vient, une rencontre trimestrielle nous permettant d'échanger régulièrement plutôt que d'en arriver à des actions auprès de la Direccte ou des tribunaux, compte tenu de l'insuffisance des moyens et de pouvoir de décision de nos interlocuteurs habituels qui semblent eux-mêmes depuis des mois en sous-effectifs et sans délégation de moyens suffisante.

Un projet de spin-off d'une telle ampleur, ne peut pas se faire contre les salariés, en dégradant leurs conditions d'emploi ou de rémunération ainsi que leurs perspectives d'avenir mais au contraire en les associant à la croissance prévue ou attendue de la profitabilité des 2 futures entreprises.

Des solutions existent permettant de conjuguer profitabilité et qualité de vie au travail. Ceci commence par la sécurisation des emplois et une évolution équitable des rémunérations pour tous.

Il y a dans notre entreprise une culture de la qualité du service aux clients qui est ébranlée à la suite des nombreuses décisions de délocalisation puis de relocalisation des missions une fois les réductions d'effectifs réalisées. Le constat de l'inefficacité de certaines de ces délocalisations a parfois conduit à la mise en place de « shadow organizations » générant également un surcroît de travail...

Nous pensons qu'il serait utile dans l'année qui vient d'échanger régulièrement. Cela permettrait d'accélérer la mise en œuvre d'actions concrètes, comme la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre de notre accord sur la prévention du stress pour permettre le recueil et l'anticipation de situations à risques liées au projet Océan qui pourraient créer deux entreprises indépendantes rapidement en concurrence l'une avec l'autre car intervenant auprès des mêmes clients.

La situation anxiogène actuelle résultant de la pandémie Covid, de l'isolement de certains salariés, de la raréfaction des échanges en face à face et des conséquences de cette crise sanitaire sur le business, le projet Océan en rajoute une couche qui justifie de notre point de vue la participation de 2 représentants de chacun des 3 CSE et du CSE Central à un « Project Office » concernant ce spin-off pour la France afin que les salariés et leurs représentants ne se sentent plus les grands oubliés de ce projet qui nécessite leur adhésion pleine et entière.

Afin de « sécuriser » cette opération pour les salariés qui seront transférés, il serait souhaitable que la priorité cherchée soit un volontariat hybride permettant d'augmenter la motivation et l'implication d'un plus grand nombre de salariés dans le nouveau projet d'entreprise. Pour rassurer l'ensemble des salariés, il serait souhaitable, comme la loi française le permet, d'engager au plus tôt des négociations sur un accord d'entreprise précisant des conditions minimales d'emplois (Mutuelle, Plans d'épargne, Retraites complémentaires, Prévoyance invalidité/décès, ...) ainsi que sur les périmètres des établissements des 2 futures sociétés et les moyens dont disposeront les institutions représentatives du personnel.

Compte tenu des changements importants que va produire ce projet au dernier trimestre de l'année prochaine, il nous semble par ailleurs, comme l'ont également déjà demandé d'autres organisations syndicales, qu'il serait judicieux de repousser d'un an les élections professionnelles IBM France prévues en novembre 2021.

Vous remerciant de votre attention et dans l'attente du plaisir d'une prochaine rencontre, nous vous prions de croire, madame la Présidente, en nos sentiments dévoués pour tous les salariés IBM France.

Au nom du Conseil Syndical CFE-CGC IBM France

Frank SETRUK
Délégué Syndical Central
CFE-CGC IBM France