



Comprendre IBM et les réductions d'effectifs incessantes en France et en Europe

En 2011 IBM Corp a fêté son centenaire. Aujourd'hui modèle non contesté de l'entreprise Globale, IBM après une longue et faste période dédiée à la fabrication et la vente de mainframe, a failli disparaître au début des années 1990.

Avec l'arrivée de Lou Gerstner en 1993 IBM est entré dans une période de transformation continue, ce qui a eu des conséquences sur la charge et les conditions de travail de ses employés.

La stratégie de transformation

Cette stratégie de transformation continue s'appuie sur 3 axes majeurs :

Tout d'abord le 1^{er} axe : **Le désengagement d'IBM des activités « Infrastructures et hard » non suffisamment rentables**

Depuis 15 ans cette stratégie a amené IBM à désinvestir et se séparer de ses activités « infrastructure ».

Pour les plus connues nous pouvons citer :

- La vente de l'activité réseau à AT&T en 1999,
- « disques durs » à Hitachi Global Storage Technology en 2002,
- PC à Lenovo en 2005,
- imprimantes au japonais Ricoh en 2007
- « terminaux points de vente » à ToshibaTec en 2012.

Aujourd'hui IBM, dans le domaine de l'Infrastructure, ne commercialise que des serveurs plutôt haut de gamme et des supercalculateurs avec de la valeur ajoutée, dont le célèbre « Watson » et les systèmes pureflex.

Le 2^{eme} axe stratégique c'est **de croître fortement dans le domaine du Logiciel et service par rachat massif d'entreprises**

Cette réorientation a été conduite à marche forcée. Depuis les années 2000, IBM a investi plus de 30 milliards de dollars pour racheter plus d'une centaine d'entreprises essentiellement dans le domaine du logiciel et service.

Les salariés de ces entreprises sont généralement intégrés au sein d'IBM et leurs produits inclus dans le catalogue général de l'offre.

Le logiciel est devenu l'activité la plus rémunératrice. Il représente aujourd'hui 44 % des bénéfices avant-impôts, devant les services.

L'offre IBM s'appuie maintenant sur une combinaison de ses trois activités : Infrastructure, logiciels et services auquel il faut rajouter les services financiers.

Le troisième axe de cette stratégie consiste en en **une diversification géographique centrée sur les pays émergents** et notamment la zone BRICS (brésil, Russie, Inde, Chine, south africa).

Cette zone connaît des embauches massives pendant que nos pays matures sont en décroissance constante et significative d'effectif.

IBM est l'une des entreprises du domaine de l'économie numérique qui a le plus délocalisé ses emplois dans les pays émergents, en priorité en Inde, où les salaires sont nettement moins élevés qu'ailleurs, la main d'œuvre qualifiée abondante, et de plus non syndicalisée.

Entre 2001 et 2010 IBM, en créant massivement des emplois en Inde, a accru ses effectifs de plus de 100 000 salariés.

IBM est aujourd'hui présente dans plus de 170 pays dans le monde.

En 2010, les BRICS ont généré 21% du Chiffre d'Affaire d'IBM et devraient atteindre les 30% en 2015.

Pendant ce temps, les effectifs aux Etats Unis et en Europe ont fondu.

IBM ne publie plus de chiffres par continent, mais on peut estimer que sur les 435 000 employés d'IBM dans le monde, l'Inde en totalise aujourd'hui autour de 140 000, soit plus du tiers, les Etats Unis moins de 100 000 et la France, autour de 9 500.

Par ailleurs IBM garde une activité constante en recherche et développement.

IBM est le numéro un en dépôt de brevets aux états unis depuis 20 ans.

IBM a déposé pas loin de 6 500 brevets en 2012. Ces brevets sont très rémunérateurs.

La croissance du bénéfice par action

Avec cette stratégie de transformation, IBM affiche une **volonté forte de faire croître le revenu par action, au bénéfice des actionnaires, de manière significative.**

Ceci est rendu possible par une réduction significative de la masse salariale due au recentrage de l'emploi dans les pays à bas coûts salariaux.

Depuis 2002 IBM a multiplié le revenu par action d'un facteur 4,7 pour atteindre 11,50 dollars par action en 2010.

L'objectif d'IBM est d'atteindre 20 dollars en 2015 soit une augmentation de 80% en 5 ans.

Ginni Rometty, nouvelle présidente IBM Corp tout en continuant le modèle de transformation continue a défini aujourd'hui deux nouvelles directions stratégiques que le groupe doit suivre pour générer du cash flow :

- La première concerne le **Smarter Computing**.
Ce qui consiste à créer de nouvelles offres comme Le Big Data et l'analytique, la mobilité, le social et le cloud computing.
- La deuxième direction porte sur la conquête de **nouveaux marchés**, informatiques et géographiques et adresser de **nouveaux clients** : les directeurs marketing, des achats, des ressources humaines et les responsables des villes avec le concept de Smarter Cities.

Quelles sont les conséquences de cette stratégie de transformation et la volonté de générer du cash flow sur IBM France ?

IBM France, a été créé en 1914 .

IBM France est adhérente à la convention collective de la métallurgie de manière volontaire. IBM France a compté jusqu'à 24 000 salariés et a possédé plusieurs unités de production notamment à Bordeaux, Montpellier, Corbeil-Essonnes.

Lors de la crise du début des années 1990, IBM a racheté la CGI Informatique qui comptait 4 000 salariés dans le monde dont 2 000 en France.

En 1999, IBM France a intégré ses filiales CGI et AXONE, ce qui lui a permis d'augmenter ses effectifs de plus de 3 500 personnes et d'accroître de manière significative sa présence dans les services.

Malgré cet apport, IBM France perd, bon an mal an plus de 500 emplois par an, avec peu d'embauches de jeunes, et des apports aléatoires de personnel de sociétés rachetées par la Corp et présentes en France : on peut citer, Lotus, Ilog, Rationnal, PwCC, ..

En 10 ans IBM France a vu ses effectifs fondre de 25%. Il y avait 12 700 salariés en 2003 il n'en reste plus que 9 500 en 2012.

Pendant cette même période IBM Corp a vu ses effectifs croître de plus de 30% en passant de 329 000 en 2004 à pas loin de 450 000 en 2012.

La France ne représente plus que 2% des effectifs mondiaux, contre 4% il y a 10 ans.

Cette volonté de réduire les effectifs des pays matures contre une croissance dans les pays émergents a amené à ne plus embaucher de jeunes ingénieurs.

La conséquence est qu'aujourd'hui IBM France est dans une situation vieillissante avec une moyenne d'âge de plus de 47 ans, et des employés décontenancés par les restructurations et réorganisations incessantes, une charge de travail toujours plus importante, et une pression en croissance constante.

Les actions de l'UNSA IBM dans cet environnement

Devant cette situation, nos moyens d'actions pour préserver l'emploi et la santé au travail sont malheureusement limités. Nous pensons que, compte tenu des objectifs de bénéfice par action prévus pour 2015, les réductions d'effectifs vont s'accélérer et nous allons perdre encore de nombreux emplois dans les 2 ans qui viennent.

A l'UNSA IBM, première force syndicale chez IBM, nous avons négocié et signé l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences).

Cet accord, s'il permet dans la situation actuelle de prévoir et amortir les réductions d'emploi, a ses limites car souvent les prévisions affichées par la France sont remises en cause par des décisions CORP inattendues, comme par exemple les cessions d'activités, le transfert de mission au sein de nouveaux centres de compétences dans les pays émergents.

Il est à noter que les pays sont en compétition interne pour garder ou gagner des missions.

Cet accord prévoit, au cas où les réductions d'effectifs prévues par la Compagnie sur les 2 ans à venir sont importantes de passer à la « procédure complexe » qui laisse la possibilité de prévoir :

- Des dispositifs de cessation totale ou partielle d'activité pour les salariés en fin de carrière.
- Des dispositifs de départ volontaire (ODV : offre de départ volontaire)
- Des dispositifs exceptionnels de mobilité

Dans ce cas une consultation du CCE est un point obligé, ainsi que la négociation d'un accord de méthode qui devrait être négocié avec les organisations syndicales représentatives chez IBM (UNSA, CGC, CFDT, CGT).

Si ces dispositifs de volontariat n'atteignaient pas le nombre de départs prévus, la compagnie passerait alors au PSE (avec licenciement) pour atteindre son l'objectif.

Jusqu'à aujourd'hui IBM qui n'aime pas les effets dévastateurs des annonces de licenciement a toujours mis l'argent sur la table pour arriver à faire des départs volontaires. Ainsi un 2005, un plan de départ volontaire a été réalisé avec le départ de 800 salariés sans aucun licenciement. Reste la problématique de la charge de travail accrue pour ceux qui restent !

L'UNSA IBM ne peut accepter les réductions incessantes de personnel dans une entreprise qui affiche des bénéfices insolents et revendique sans cesse de les faire progresser.

L'UNSA se battra pour que les objectifs de réductions d'effectifs 2013/2014 soient réduits et qu'IBM mette le budget nécessaire à des départs volontaires décents.

Unsaibm.com, Le 21 avril 2013

Pierry Poquet, Délégué Syndical Central UNSA IBM