

Feuille de route pour ... Global Union Alliance @ IBM réclame une réorientation d'IBM

Depuis l'annonce des feuilles de route 2010 et 2015, IBM est devenue une société consacrée à la gestion financière. La plus importante invention d'IBM, ses salariés, n'est plus qu'un moyen pour atteindre cette fin. Le bénéfice par action (BPA) est devenu l'objectif suprême de l'entreprise. L'absence de considération pour les employés menace de miner l'entreprise de l'intérieur. Les employés qui ont fait du géant de l'informatique un moteur de l'innovation et le recordman du nombre de brevets déposés ont déjà commencé à perdre confiance dans leur propre employeur. Le fait qu'IBM n'ait pas publié les résultats de sa dernière enquête auprès du personnel depuis six mois montre bien la morosité et la démotivation qui règnent.

- Les changements de MBA et de TCR ont servi à ralentir la progression des salaires chez IBM. Le GDP a échoué en 2013. Les augmentations de salaires sont à la traîne par rapport à la croissance générale des salaires ou à l'inflation dans de nombreux pays.
- A l'échelle mondiale, de nombreux employés d'IBM craignent pour leur emploi. Les discussions relatives à l'approche d'IBM en matière de cloudworking et de crowdsourcing ainsi que les actions annuelles récurrentes de « rééquilibrage de la main d'œuvre » réduisent le sentiment général de sécurité de l'emploi.
- Les processus internes, tels que le processus d'évaluation PBC, sont considérés comme injustes, voire discriminatoires.

Au siège central d'IBM à Armonk, les feuilles de route sont élaborées, annoncées et contrôlées. Une réorientation y a commencé. C'est la raison pour laquelle l'alliance syndicale mondiale GlobalUnionAlliance@IBM qui regroupe UNI, IndustriALL et leurs syndicats affiliés, réclame de la part des cadres dirigeants d'IBM :

- Une feuille de route qui ne se concentre pas sur le BPA, mais sur l'appréciation des salariés.
- La participation de tous les salariés à une nouvelle réflexion sur l'avenir d'IBM.
- Des investissements utiles au lieu d'une concentration sur le BPA
- De bonnes conditions de travail, des systèmes d'évaluation justes, une participation appropriée de tous les salariés au succès de l'entreprise par le biais de la hausse des salaires et des autres prestations versées par IBM à ses employés.
- La reconnaissance mondiale des syndicats en tant que partenaires de dialogue social et de conventions collectives.

En 2003, Sam Palmisano, le CEO d'IBM, déclarait: « La plus formidable invention jamais créée par IBM, c'est son personnel. » Les changements subis par IBM dans la décennie qui a suivi ont été spectaculaires. On a assisté à l'arrivée des feuilles de route: en 2005, l'IBM Corporation d'Armonk a annoncé sa feuille de route 2010. En 2010, l'annonce de la feuille de route 2015 a suivi. L'objectif central de ces deux plans quinquennaux est d'accroître le bénéfice par action (BPA). Pour y parvenir, IBM a fixé les objectifs en termes de chiffre d'affaires, d'expansion des marges et d'achats d'actions.

- Depuis 2000, le chiffre d'affaires est passé de \$ 88 à \$ 100 milliards – soit une hausse de 13%.

La meilleure année a été 2011 avec un chiffre d'affaires de \$ 107 milliards.

- Le bénéfice brut est passé de \$ 32,4 milliards en 2000 à \$ 48,5 milliards en 2013. La marge bénéficiaire brute est passée de 37,1% à 48,6 %. Le bénéfice net d'IBM s'est élevé pendant cette période à près de USD 153 milliards.

Cela représente une hausse du bénéfice brut de 50% qui correspond à une progression de la marge bénéficiaire brute de 31%, soit une augmentation du bénéfice net de 104% .

- Depuis 2000, IBM a consacré chaque année en moyenne \$ 10,6 milliards à l'achat d'actions et aux dividendes – pour un total de \$ 138 milliards.
- Le bénéfice par action est passé de \$ 4,58 en 2000 à \$ 16,28 en 2013. Cela représente une hausse de 255 %.

A observer ces chiffres, on peut penser qu'IBM est une entreprise opérationnelle rentable. Il est tout aussi clair qu'IBM est devenue une entreprise dont la stratégie repose sur la progression de son BPA. Les autres objectifs sont subordonnés à cette progression. Depuis 2000, IBM a généré des bénéfices nets de \$ 153 milliards alors que sur la même période, elle consacrait \$ 138 milliards aux achats d'actions et aux dividendes. Sur chaque dollar de bénéfice net gagné, 90 cents sont consacrés aux achats d'actions et aux dividendes. 91 milliards d'USD ont été payés pour les investissements et les acquisitions. Ce ratio est bien trop faible pour une entreprise qui devrait se vouer à l'innovation.

Les innovations, les inventions et les brevets étaient naguère et devraient toujours être la base du succès d'IBM. Or, les innovations, les inventions et les brevets exigent un personnel dévoué et motivé qui réponde aux attentes des clients d'IBM. Mais depuis la mise en place de sa politique de feuilles de route, IBM minimise de plus en plus l'importance de ses propres employés. Au lieu d'investir dans la motivation de son personnel, IBM a lancé en 2013 et en 2014 des programmes dits de « rééquilibrage de la main d'œuvre » pour réduire les effectifs. Cette mesure a déstabilisé les employés d'IBM. Il y a quelques années, IBM a commencé à répandre le cloudworking et le crowdsourcing. Cela crée une vive insécurité de l'emploi chez les salariés. La politique mondiale du personnel d'IBM se concentre de plus en plus sur la réduction des effectifs. Elle aboutit à une démotivation croissante.

Malgré tout, IBM peut compter sur une base d'employés dévoués. Mais l'ambiance est en train de changer.

S'il n'existe plus de salariés dont le dévouement est le moteur du développement de ce géant de l'informatique, l'objectif ambitieux en matière de BPA ne sera qu'un feu de paille qui risque d'être suivi par l'effondrement de l'entreprise. L'alliance syndicale mondiale GlobalUnionAlliance@IBM qui réunit UNI, IndustriALL et leurs syndicats affiliés exhorte IBM à redécouvrir son invention la plus importante : son personnel.