

Du : 18 novembre 2009

Contact: Gerard Chameau : 0660266086

IBM diminue la masse salariale par tous les moyens

Chez IBM, les négociations salariales n'ont pas encore commencé mais le groupe cherche, comme les années précédentes, par tous les moyens à diminuer la masse salariale. Rappelons que depuis 1986, il n'y a plus d'augmentation générale.

Par ailleurs, depuis 1992, il n'y a plus de participation (IBM a utilisé les préretraites maisons, dont le provisionnement a pour effet de ne pas faire déclencher la participation, faisant payer aux salariés les départs) et il n'y a jamais eu de plan d'intéressement.

Depuis 1994, il n'y a plus eu non plus de 13ème mois. A cette époque, l'abandon du 13ème mois avait été présenté comme une stratégie anti-licenciements (la CFDT n'avait pas accepté), ce qui n'avait pas empêché IBM d'imposer ensuite deux plans sociaux.

Sur les trois dernières années et jusqu'en 2010, IBM a prévu d'augmenter son profit par action de près de 70%.

- Par un plan salaire qui ne reverse pas aux salariés le fruit de leur travail.
- Par une baisse de salaire déguisée pour les salariés qui ont une partie de leur salaire variable. En moyenne 40% pour les commerciaux et 30% pour les technico-commerciaux. Cette baisse a un nom : Profit Sharing Plan.

Les objectifs des technico-commerciaux sont revus tous les six mois par la direction et les possibilités de gain qu'on leur fait miroiter pour qu'ils acceptent cette rémunération variable sont largement surévaluées.

Cette année, le plan de commissionnement qui conditionnait ces 30% tenait compte d'éléments non maîtrisables comme :

- Le profit de leur entité au niveau mondial.
- Un budget (dont les règles de répartition à tous les niveaux ne sont pas communiquées) distribué selon le bon vouloir des managers français.

Pour la CFDT, ces pratiques relèvent d'une loterie dont le gain éventuel est distribué à la tête du salarié, sans critères objectifs. Elle estime que l'on impute aux salariés le risque pris par l'entreprise.

La CFDT d'IBM revendique une véritable politique salariale qui tienne compte de l'augmentation du coût de la vie, afin de protéger le pouvoir d'achat, et qui s'adresse à l'ensemble du personnel sans exclusion par une juste revalorisation du salaire qui marque la reconnaissance envers le travail et les efforts fournis. L'actuelle politique salariale d'IBM démotive les salariés.

La CFDT dénonce l'apartheid social et demande :

- Une augmentation pour l'ensemble des salariés d'IBM France, qui garantisse le maintien du pouvoir d'achat sur une période pluriannuelle, en rapport avec l'inflation.
- Des augmentations alternatives à l'absence d'un accord d'intéressement qui pourraient être basées sur les résultats économiques constatés, et selon des modalités à négocier (par exemple, tout ou partie sous forme de montant fixe).
- Le rétablissement de la participation aux résultats de l'entreprise égale au minimum à un mois de salaire, en s'appuyant sur les résultats avant royalties, ce qui lui laisse une réelle chance d'exister.
- La régularisation mensuelle de l'ensemble du personnel pénalisé par la Taux Garantie Annuel, c'est-à-dire mini garantie des conventions collectives de la métallurgie.

Lorsque la direction calcule en janvier la prime d'apurement TGA pour les cadres, RAG pour les non-cadres, elle inclut des éléments comme la PVA ou le bonus plan pour les salariés sur commission. En clair, si vous êtes en dessous du mini annuel de la convention collective, tout ou partie de votre prime variable annuelle ou de votre bonus sont perdus. C'est le principe de la double peine).