

NON AUX BAISSSES DE SALAIRES !

N'acceptez pas des salaires assis sur la performance de l'entreprise

► La CFDT ne souhaite pas que les salaires soient assis sur la performance de l'entreprise. Plus la partie des rémunérations basée sur la performance financière de l'entreprise s'agrandira, plus celle-ci sera variable et plus sa partie fixe diminuera. C'est très dangereux, car beaucoup de facteurs sur lesquels vous n'avez aucune prise, déterminent la performance de l'entreprise.

IBM : la CFDT organise un mouvement de protesta- tion pour plus de redistribution vers les salariés

► IBM veut l'augmentation de la part variable des salaires de l'ensemble des salariés. En 2008 un début de révolte apparaît contre cette politique. IBM a trop rogné les salaires individuels en :

- Supprimant des augmentations collectives depuis 1986.
- Réduisant au maximum les augmentations individuelles (moins de la moitié du personnel est concerné chaque année, et le pourcentage de la masse salariale consacré à celles-ci baisse régulièrement).

En janvier 2008, une pétition intersyndicale a été signée par un grand nombre de salariés rémunérés par des " commissions ", qui entraînent une baisse de leur salaire fixe. En mai et juin, deux mouvements de grève sont bien suivis et plusieurs assemblées générales ont lieu. La CFDT IBM demande à la direction de revenir à la table des négociations pour aborder dès maintenant le plan salaires 2009 (avec rattrapage pour 2008), la révision du " plan de commissions ", le retour de la Participation (disparue en 1992), pour qu'enfin chez IBM le fruit du travail soit redistribué aux salariés.

HP-EDS France: la CFDT veut envoyer aux salariés un modèle de lettre individuelle pour lutter contre la baisse des salaires

► Alors que la baisse des salaires annoncée mi-février au niveau mondial est déjà à l'œuvre aux Etats-Unis, le projet français de baisse des salaires est soumis aux salariés. Des baisses de 5 à 10 % pour les principaux cadres et de 2,5 à 5 % pour les autres, seront proposées individuellement. Aucune limitation dans le temps n'est prévue et aucune garantie n'est apportée quant au maintien de l'emploi. La CFDT a envoyé aux salariés d'HP deux modèles de lettre individuelle de refus, validés par un avocat. Elle leur conseille d'envoyer à la direction d'HP la version assortie d'arguments économiques (la seconde est allégée), contre accusé de réception. La CFDT est convaincue qu'ainsi, face à ce refus individuel de tous, et en même temps, les managers devront montrer à la direction générale d'HP, que ce projet ne doit pas être mis en oeuvre, ni pour eux, ni pour tous les autres salariés.

Renault : la CFDT signe un contrat social en contre- partie du gel des RTT des ingénieurs et cadres

► La CFDT a conclu un contrat social exceptionnel de crise, qui prévoit l'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 100% du salaire net. En parallèle, les ingénieurs et cadres de Renault sont invités à abonder un fonds social de solidarité par des jours de RTT. L'accord s'applique depuis le 1er avril aux 40 000 salariés de la maison mère.

Sicli : La CFDT met la pression médiatique sur une entreprise qui baisse les variables des commerciaux sans le dire

► La CFDT constate que les 600 commerciaux du groupe ont reçu de la Direction, leurs objectifs pour 2009 trois mois après le début de l'année et que ceux-ci augmentent de 10 % en moyenne (de plus de 25 % pour certains). Cela signifie en clair qu'il y aura une baisse de leur rémunération. La CFDT estime que ces objectifs ne sont pas réalisables et demande à la Direction de revoir sa politique. Malheureusement, le dialogue social est difficile (en dehors de la négociation sur la prévoyance en bonne voie) et le climat est délétère. La CFDT ne se décourage pas et alerte l'opinion publique via les médias, pour renverser le rapport de force.

Hertz : La CFDT organise la résistance à la baisse des salaires sur la base du volontariat

► Les cadres français du loueur de voitures américain ont reçu une proposition de la Direction pour baisser leur salaire dans le cadre d'un effort pour préserver au maximum les emplois. Concrètement, ils peuvent, sur la base du volontariat, accepter une diminution de leur salaire brut de 5 % ou et 7,5 % pour les cadres dirigeants, pendant trois mois. La CFDT rappelle leurs droits aux salariés et dénonce "une politique de réduction des coûts dans tous les établissements". Elle contribue à lancer le débat dans les médias pour accroître la pression sur la Direction.

Vos droits face à une demande de baisse des salaires

Une baisse de salaire suppose une modification du contrat de travail et nécessite donc l'accord du salarié. Un avenant au contrat de travail doit alors être signé. Le salarié qui verrait sa rémunération baisser sans son accord peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail par courrier adressé à l'employeur et cesser son activité. Il doit ensuite saisir le Conseil des Prud'hommes pour qu'il juge que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le contrat est alors immédiatement rompu et l'employeur a obligation de lui remettre une attestation Assedic. Deuxième option : le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes pour qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. Dans ce cas, il continue de travailler en attendant que le jugement soit prononcé.

Unis contre les demandes de baisses de salaires, nous sommes plus forts !

Contact CFDT