



SYNDICAT CGT - UGICT- CGT  
METSO Minerals France S.A.  
41 rue de la République  
71009 Mâcon



# REPERES REVENDEICATIFS 2010. DU SYNDICAT C.G.T. METSO Minerals France S.A.

## **SOUMIS A L'ASSEMBLEE GENERALE DU 22-01-10.**

### Sommaire :

**Pages 2:**Préambule+répartition des richesses créées à l'entreprise.

**3:** Répartition des richesses créées à l'entreprise+investissements humains et matériels + salaires.

**4:** Salaires + éléments entourant le salaire+ Grille hiérarchique.

**5:** Grille hiérarchique+international Europe.

**6:** International Europe+Activité UFICT.+ formation professionnelle.

**7 :**Formation professionnelle sécurité de l'emploi+ salaire différé et plan d'épargne entreprise.

salaire différé et plan d'épargne entreprise + L'emploi priorité au travail vivant.

**8:** L'emploi, priorité au travail vivant.+conditions de travail+suppression d'un jour férié + sécurité sociale.

**9:**Sécurité sociale +prévoyance collective + couverture frais de santé+retraite+sécurité.

**10:** Lutte contre toutes formes de discriminations + unité syndicale + convention collective départementale de Saône et Loire.+convention collective nationale de la métallurgie+représentativité syndicale+ accord d'entreprise+ fiscalité.

**Préambule:** LE SYNDICAT C.G.T.METSO minerals France S.A.et sa branche UGICT (*ingénieurs , cadres et techniciens* ) est structuré en syndicat d'entreprise .

Nos statuts sont déposés en mairie de Mâcon .

De ce fait nous sommes libres de nos décisions .

Toutefois en tant qu'adhérents à toutes les structures de la C.G.T. tant nationale , départementale , locale ou professionnelle., nous respectons les décisions majoritaires prises lors des différents congrès ou assemblées .

## **L' A.G. 2010 a défini les repères revendicatifs suivants:**

### **1) REPARTITION DES RICHESSES CREEES A L ' ENTREPRISE :**

La politique actuelle des dirigeants du groupe et de notre entreprise privilégie les résultats financiers et la rémunération de l'actionnaire au détriment des salariés (*En 2009 il sera distribué à l'actionnaire malgré la crise presque 100 millions d'€ s de dividendes*). Depuis début 2007, il leur est promis tous les ans 50 % du résultat, et cela été de nouveau confirmé cette année. Un tel accaparement des richesses créées par tous est scandaleux!

En 2003, alors que nous étions en pleine croissance d'activité des licenciements étaient effectués à Mâcon sur demande du groupe, notamment dans la production. En 2006, 10 M.€ de dividendes ont été versés à l'actionnaire soit la totalité de la trésorerie alors que le conseil d'administration n'en avait proposé que 2 .

**Sur l'exercice 2008 : 20 M.€ de dividendes ont été prélevés pour un résultat net de 27.709 M.€ soit 72 % et pour que Mâcon ne soit pas contraint d'emprunter , il a fallu avoir recours à la vente d' ETTIX (société dormante depuis 2005) , qui possédait en liquidité 14 M.€ Ces 14 M.€ ont servis à payer les dividendes.**

*Nota/ rappel des dividendes prélevés sur les exercices: 2002 = 12 M.€. 2003= 0. 2004 = 10 M.€. 2005 = 6 M.€. 2006= 10 M.€. 2007= 15 M.€. 2008=20 M.€.*

*L'entreprise a distribué aux actionnaires sur les exercices 2002-03-04-05-06-07-08 : 73 M.€ sur 95.709 de bénéfice net réalisé soit 76 % de ceux-ci.*

*Cette politique s'inscrit dans la demande de la direction du groupe de distribuer tous les ans au minimum 50 % du résultat aux actionnaires sous forme de dividendes ou de rachats d'actions.*

**Pendant ce temps pour les salariés, les augmentations générales en 2009 ont été très faibles : (1,2 % au 1<sup>er</sup> avril avec talon de 30 €, auquel il faut rajouter 0,6% pour les augmentations individuelles+ 2 ponts ).**

En 2009, la direction n'a consacré environ que 350.000 €. pour sa politique sociale, mais dans le même temps l'entreprise distribuait donc 20 millions d' € aux actionnaires. A cela il faut rajouter un plan d'économie draconien de 10 M.€. qui comprend l'économie des salaires des intérimaires et prestataires.

### **Au vue des différents rapports de l'expert comptable du C.E. , notre syndicat constate :**

Que les frais de personnel dans la valeur ajoutée corrigée diminuent. **Voici leur évolution depuis 2004, année de la fusion M.M.M./M.M.F.**

2004 : Frais de personnel/Valeur ajoutée corrigée	= 66,9 %.
2005 :	= 68,2 %
2006 :	= 63,6%
2007 :	= 56,2%.
-2008 :	= 52,1%.

La progression de l'activité de ces dernières années jusqu'au 3 ème trimestre 2008 avait été gérée essentiellement par : l'emploi précaire, les heures supplémentaires, les changements d'horaires, la sous-traitance. Dès que la crise est apparue ,les intérimaires, les prestataires et les sous traitants ont payés le prix fort,ils ont servi de variable d'ajustements.

L'intensification du travail s'est développé sur toutes les catégories de personnel. La richesse que crée chaque salarié n'a cessé de croître. L'entreprise capte donc à son profit l'essentiel des résultats et des gains de productivité, pour les redistribuer en très grande partie aux actionnaires

**En conséquence nous appelons les salariés à se syndiquer à la CGT et à l'UGICT CGT pour avoir une organisation plus forte et efficace, dans le but d'obtenir en 2010 :**

- **Une répartition des richesses plus équitable avec notamment l'augmentation consécutive du salaire de base et l'arrêt des suppressions d'emplois.**
- **Que les salariés ne continuent pas de payer la crise.**
- **Que le groupe abandonne ses objectifs de rentabilité et de rentabilité démentiels, et qu'il se serve de sa forte trésorerie actuelle (600 M.€) pour soutenir l'emploi et les salaires.**

## **2) INVESTISSEMENTS HUMAINS ET MATERIELS :**

Pour bien maîtriser sa croissance et son avenir, l'entreprise METSO Minerals France S.A. doit rester une entreprise à vocation industrielle, le maximum de fabrications doivent être réalisées sur le site de Mâcon. Nous condamnons toute politique d'externalisation ou de délocalisations qui aurait uniquement pour but la mise en concurrence des salariés –es, afin d'exercer un chantage sur l'emploi et les salaires. L'avenir de l'entreprise dépend en partie de la part qui sera mise dans l'investissement machine, sa rénovation et l'entretien de celui-ci. Ces investissements doivent assurer l'avenir industriel du site sans toutefois détériorer les conditions de travail des salariés (ées) .

**L'entreprise doit aussi se donner les moyens d'une politique ambitieuse de recherche et de développement garantissant notre avenir et notre compétitivité.**

**L'entreprise doit garder son indépendance décisionnelle, tant du point de vue de sa politique industrielle que dans la recherche et développement. Elle doit également garder tous les piliers de son activité qui sont: les installations, les cônes, les percussions, les vibrants, les pièces de rechanges et de manganèses**

Notre syndicat revendique de façon urgente davantage d'investissements machines, bien que nous enregistrons avec satisfaction depuis 2005 un redémarrage de ceux-ci (*En 2009 ils ont été maintenus*). Ces investissements ne doivent pas être uniquement tournés vers la productivité mais aussi vers la capacité de production. C'est à travers ces investissements de capacité que nous assurerons le mieux l'avenir de notre site industriel. Les machines anciennes en état de produire doivent être rénovées. Toutes les surfaces disponibles doivent être optimisées pour la production.

**Si le recours massif à la sous-traitance est une mauvaise politique qui nous fait courir des risques et perdre notre souplesse et notre indépendance, par contre nous devons respecter la sous-traitance et ses salariés et ne pas les considérer comme de simples soupapes de sécurité..**

**Les investissements** liés à des emplois en nombre suffisants doivent permettre à terme de diminuer les conditions de travail pénible, comme par exemple le travail posté, les nuits et en premier lieu les 3x8. Une partie des forts dividendes versés aux actionnaires entre 2002 et 2008, auraient été plus utile dans l'outil de travail, les créations d'emplois en C.D.I., le pouvoir d'achat, la formation professionnelle, le maintien et l'embauche des intérimaires..

Après 4 années de forte croissance, notre activité a fortement chuté en 2009 (-36 % environ) . Avec la difficulté des financements la crise devrait continuer à frapper notre secteur en 2010. En conséquence il faudrait revenir à des conditions de travail plus raisonnable, arrêter la course aux gains de productivité, et rééquilibrer la répartition des richesses créées en faveur des salariés.

## **3 ) SALAIRES:**

**Le salaire étant la somme des aptitudes, des compétences, des connaissances des hommes et des femmes, il est le plus précieux potentiel de notre pays.**

A l'origine de la création de toutes les richesses , cette force du travail est le moteur du développement , de la croissance et du progrès . Elle a une valeur qui doit être reconnue et respectée.

C'est une question de justice sociale et une condition de l'efficacité économique.

C'est un facteur de relance d'une activité de haut niveau , indispensable au plein emploi .

Le niveau des salaires doit traduire la reconnaissance de la valeur individuelle du salarié.

Il doit être instauré un *SMIC d'entreprise fixé à 1.600 €*

**NOTRE SYNDICAT CONSTATE QUE L' ENTREPRISE PRATIQUE UNE POLITIQUE DE BAS SALAIRES. LES DISTRIBUTIONS DE PRIMES ONT MASQUE CETTE REALITE.**

**Une nouvelle fois, l'augmentation générale 2009 qui était de 1,2 % avec talon de 30 €. ne permettra pas en regard de l'évolution de l'indice des prix des produits dits incontournables d'augmenter notre pouvoir d'achat.**

**La revendication de la fédération C.G.T. métallurgie en 2010 est de 10 %.  
Le bureau du syndicat a souhaité la répartition suivante.**

- **8 % d'augmentation générale au 1<sup>er</sup> janvier. (160 € pour tous les salaires de bases égaux ou inférieurs à 2.000 €). Détail de ces 8 % :**
  - 4% pour le pouvoir d'achat avec minimum de **80 €**
  - 1% pour profiter des gains de productivité avec minimum de **20 €**
  - 3% pour le rattrapage des salaires dans la valeur ajoutée avec minimum de **60 €**
- **Plus 2% en individuelle pour commencer à réduire les inégalités professionnelles (bas salaire dans les coefficients, égalité hommes, femmes) et pour le développement de carrière.**

D'autre part aucun salaire cadre ne doit être inférieur au plafond de la sécurité sociale c'est-à-dire **2.733 €/mois ou 33.276 €/an.**

#### **4 ) ELEMENTS ENTOURANT LE SALAIRE :**

**Notre pouvoir d'achat dépend également des éléments entourant le salaire , nous revendiquons :**

- ✓ Augmentation de la prime de trajet , (0.15 €. du km parcouru)
- ✓ Augmentation des primes d'équipes: 2x8 = 200 €/mois. 3x8= 200 €/mois plus 150 €.de prime de nuit (panier compris).
- ✓ Prime d'assiduité intégrée au salaire pour toutes les catégories .
- ✓ Prime d'ancienneté , calculée sur le salaire réel à raison de 1 % par an dans l'ensemble de la profession et quel que soit le statut du salarié .
- ✓ Augmentation du budget du C.E. à 3 % de la masse salariale .
- ✓ Droit aux vacances pour tous par l'instauration de chèques vacances financés par l'employeur .
- ✓ Augmentation de la part employeur au restaurant inter- entreprise .
- ✓ Prise en charge du lavage des bleus.

#### **5) GRILLE HIERARCHIQUE :**

**La qualification doit être reconnue et rémunérée.**

**La construction d'une nouvelle grille doit se fonder sur les principes suivants :**

Fixer un point de départ de la grille au niveau du SMIC revendiqué à **1600 €** . Ce point de départ correspond au minimum professionnel du salarié, sans qualification particulière . Tout salarié ayant une qualification doit avoir une rémunération supérieure à ce minimum.

Définir chaque grand niveau de qualification en prenant comme référence les niveaux des diplômes , de formation générale et professionnelle de l'éducation nationale .

Déterminer , dans les classifications et les grilles , les équivalences entre les salariés diplômés et ceux , non diplômés , qui ont acquis une qualification équivalente par la pratique et la formation professionnelle

De même doit être reconnu, dans la grille , l'élargissement de la qualification (*polytechnicité*).

Garantir à chacun un déroulement de carrière fondé sur l'expérience acquise, l'ancienneté , la formation continue , l'élévation des qualifications .

### Les propositions CG.T. à l'entreprise :

- ✓ Une grille unique de L'O.P. au cadre, avec un seuil minimum au SMIC revendiqué à 1.600 € avec une échelle salariale de 1 à 5.
- ✓ Dans un premier temps, 3 taux maximum par catégorie.
- ✓ Des seuils d'accueil liés aux diplômes de l'éducation nationale. **Pour les BTS = 1,6 fois le SMIC , pour les IC= 2 fois le SMIC.**
- ✓ Un déroulement de carrière permettant de doubler son salaire (*corrigé de l'inflation*), sur une carrière de 37ans 1/2 .Dans cet objectif prolongement de la grille OETM de 395 à 700 (140x5=700)
- ✓ Le passage d'une filière à l'autre : ouvrier , technicien , cadre .

### 6) INTERNATIONAL, EUROPE :

Etant dans un groupe transnational d'environ 26.000 salariés à fin 2009, (30.000 au départ du groupe METSO) notre syndicat ne peut éluder cette nouvelle dimension. La vingtaine de licenciements qui s'est produite à Mâcon en 2003, ainsi que la décision de ne faire qu'une seule plate forme logistique en Belgique, la décision de faire racheter par Mâcon à fin 2008 43 H.P. fabriqué au Brésil, la ponction des trésoreries, l'instauration en 2008 d'un nouveau ratio financier tel que flux de trésorerie disponible/bénéfice. Pour 2009/2010 la programmation des licenciements et d'un plan d'économie, Tous ces éléments montrent que notre sort est étroitement lié aux décisions du groupe et nos dirigeants à Mâcon les appliquent.

Le changement de P.D.G. en 2004 a accentué l'intégration de notre entreprise dans le groupe, la nouvelle réorganisation 2007 avec un président Finlandais, membre du Board METSO la termine . Nous condamnons la rentabilité financière outrancière que se fixe le groupe et qui est en total décalage avec l'économie réelle. Le projet de stockage unique en Europe sur les pièces de rechanges et manganèses confiée à S.K.F, qui s'inspire de cette philosophie financière est une erreur.

En 2008 il a été versé aux actionnaires plus de dividendes qu'il n'y a eu de résultats (*environ 400 M.€ de résultats pour 425 M.€ de dividendes distribués*).

En 2009 malgré la crise presque 100 M.€ seront versés à l'actionnaire.

Il faut signaler que cette fixation sur les résultats a amené aussi par le passé le groupe à faire *des gâchis financiers*, lorsqu'il a acheté le principal concurrent de METSO Minerals, le groupe Suédois SVEDALA 205 M. d' € au dessus de sa valeur réelle , créant ainsi un « goodwill », ce qui avait eu pour effet de plonger le groupe dans une situation financière délicate .

Mais ce sont toujours les salariés qui ensuite paient les décisions essentiellement financière du groupe (*pression sur les masses salariales et l'emploi, augmentation des charges de travail, licenciements etc*),

En 2009 et 2010 malgré la crise et la baisse de l'activité le groupe exige toujours les mêmes ratios financiers exorbitants, tant sur la rentabilité que la profitabilité : exemple 25 % de R.O.C.E. (*retour sur capitaux investis*) ou 10 % d'Opéranting Profit et il maintient le cap de + de 50 % du résultat distribué aux actionnaires.

Il y a un urgent besoin de démocratie au niveau des groupes. Il n'est pas normal que les salariés soient informés après décisions. **Un changement important a eu lieu en 2009 pour les salariés, de forum européen nous sommes passés en Comité d'Entreprise Européen(C.E.E.), première conséquence les syndicalistes de METSO PAPER VALKEAKOSKI PORI OY ont contesté les licenciements pour non consultation du comité exécutif du C.E.E.**

Nous revendiquons la tenue d'un comité d'entreprise européen extraordinaire avant toutes prises de décisions. **Les rencontres et prises de positions inter syndicales dans le groupe devraient être développées. Les Comités d'Entreprise Européen européens offrent une possibilité d'appui et d'expression pour les salariés et leurs syndicats, . L' action syndicale doit y prendre de l' importance.**

**Rappelons l'action des syndicalistes finlandais en 2003 qui a compté pour que les dirigeants de l'époque abandonne l'idée de l'entreprise sans usine, c'est-à-dire le tout externe.**

**Pour le mandat 2009-2011 nous disposerons de 4 délégués européens (2 titulaires + 2 suppléant), nous sommes actuellement membre du comité exécutif.**

Notre syndicat interviendra auprès des dirigeants du groupe pour qu'ils donnent des moyens de fonctionnement à ce comité d'entreprise européen. Nos revendications sont les suivantes :

- 1) Abaisser le seuil de création des comités d'entreprise européen de 1000 à 500 salariés.
- 2) Toutes les entreprises représentées et ce sur tous les pays d'Europe y compris hors communauté européenne.(fait)
- 3) La création d'un comité mondial.
- 4) Un budget de fonctionnement donnant les moyens nécessaires aux représentants des salariés.
- 5) 240 heures de délégations par an et par membres du comité.
- 6) Droit de visite aux entreprises, aux établissements et filiales du groupe afin de développer l'échange et les informations entre délégués

- 7) 12 jours de formation par an et par membre .
- 8) Des informations complètes et communiquées aux délégués avant toute décision de fusion au minimum 6 semaines à l'avance pour un examen plus approfondi , puis une période de 3 mois de consultations d'experts afin de pouvoir exprimer un avis fondé .
- 9) Concernant le recours à des experts il est nécessaire d'améliorer les conditions de leur prise en charge. Nous renouvellerons notre demande d'une expertise financière au niveau du groupe.

### **Nous interviendrons également pour que le groupe:**

- Suspende en 2010 sa politique de distributions de dividendes.
  - Abandonne son idée de plate forme logistique unique en Europe du Nord pour les pièces de rechanges et les manganèses.
  - Développe l'emploi, l'investissement la recherche et développement et conserve la diversité de nos fabrications à Mâcon ainsi que les installations complètes.
  - Ne licencie aucun salarié, dans chaque pays, sa trésorerie actuelle de 600 M.€ due en partie à la vente des stocks le lui permet . Les directions locales doivent proposer des reclassements.
  - Pratique une politique de co-développement , c'est à dire qu'il n'investisse pas dans les pays uniquement pour en tirer profit **mais pour aider à leurs développements avec des entreprises le moins polluantes possibles . Le groupe à un aussi un devoir social et environnemental.**
  - Mette en place un accord cadre international (A.C.I). entre la F.I.O.M. (*fédération internationale de la métallurgie*), les syndicats du groupe et le groupe Metso . Cet accord cadre doit respecter les conventions internationales du travail , règles définies par l'O.I.T. (*organisation international du travail*).
- Nous nous préoccupons également de la future société à statut européen.

### **7) ACTIVITE UFICT:**

Notre entreprise comptant maintenant 2/3 d'ingénieurs cadres et technicien, notre syndicat juge essentiel de développer une activité en direction de ces catégories , celles ci sont aussi victimes, comme les ouvriers, de la politique de profit maximum.

Tous les ingénieurs et cadres ont leur place dans notre syndicalisme spécifique UFICT CGT.

### **8) FORMATION PROFESSIONNELLE :**

Une part de la compétitivité de notre entreprise se trouve dans la formation professionnelle.

Notre syndicat revendique que 10 % du temps de travail lui soit consacré, soit 160 h par an ou 4 ans d'une vie de travail. Personne ne doit en être exclu. Toutes les formations doivent être prises et rémunérées sur le temps de travail et déboucher sur des déroulements de carrière positifs.

Les entreprises ne doivent pas avoir sur la formation une visée exclusivement utilitariste. Le développement du savoir de l'être humain doit rester la priorité.

Ce développement du savoir permettra à l'individu de mieux appréhender une éventuelle réinsertion notamment dans le cadre d'un plan social.

L'accord interprofessionnelle nationale (A.N.I.) du 20/ 09/03 signé par le MEDEF et l'ensemble des organisations syndicales. La loi du 4 mai 2003, l'accord métallurgie du 20/07/04 modifie le cadre légal et conventionnel de la formation.

Cet accord institue notamment un droit individuel à la formation (DIF) de 20 h/an cumulable sur 6 ans. C'est un nouveau droit à la disposition du salarié, celui ci peut le faire valoir auprès de sa direction. En 2008 notre syndicat a signé un accord pour que le D.I.F. puisse être pris sur le temps de travail.

**En 2009 le D.I.F. n'a quasiment pas été utilisé dans l'entreprise à l'initiative du salarié, il serait bien qu'il le soit en 2010, car c'est un droit individuel.**

**Hormis le DIF le nouveau cadre législatif prévoit :**

- Le contrat de professionnalisation ouvert aux jeunes de moins de 26 ans. Attention au dérive sur ce genre de contrat.
- La période de professionnalisation ouverte aux salariés-es de plus de 45 ans en C.D.I ayant plus de 20 ans d'ancienneté et dont la qualification ne correspond plus à l'emploi.
- Le congé individuel de formation(CIF).

-Le plan de formation de l'entreprise.

Une partie des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'entreprise pour les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le SMIC devraient servir à muscler notre plan de formation.

La CGT tout comme le M.E.D.E.F. étant signataire au plan national de l'accord du 20/09/03, nous demandons l'ouverture de négociations à l'entreprise sur ce nouveau plan de formation.

## 9) SECURITE DE L'EMPLOI :

**Aucun salarié de l'entreprise doit se retrouver un jour privé d'emploi**, une sécurité professionnelle de l'emploi doit être instaurée de la même façon qu'a été instaurée une sécurité sociale pour la santé.

Une mutualisation des efforts doit être effectuée au niveau des branches professionnelles pour proposer aux salariés un nouvel emploi en C.D.I. correctement rémunéré avec de la formation si nécessaire.

Nous revendiquons une autre utilisation de l'argent public qui doit financer en priorité l'emploi par rapport au chômage. Les aides dont bénéficie l'entreprise doivent d'abord servir l'emploi.

## 10) SALAIRE DIFFERE ET PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE:

L'intéressement et la participation sont des primes liées aux bénéficiaires et non du salaire. C'est un plus pour les salariés, mais en aucun cas elles doivent être utilisées pour faire pression sur les salaires de bases, le code du travail l'interdit.

### Il est bon de rappeler l'envers du décor de la prime d'intéressement :

-Exonérée de sécurité sociale ce qui permet à la direction d'économiser environ 40 %. Par contre notre sécurité sociale se fragilise.

-Ne compte pas pour le montant de nos retraites.

-Ne compte pas pour nos indemnités journalières en cas de maladie.

-Parce que aléatoire elle n'est pas prise en compte en cas d'emprunt bancaire.

**Toutefois notre syndicat ne délaisse pas pour autant ces questions.**

### Pour l'intéressement nous revendiquons:

**Une prime d'intéressement égale pour tous sans aucune condition susceptible de faire baisser le niveau de la prime.**

Concernant le plan d'épargne, nous serons vigilants quant à la question de la gestion de notre argent. Nous estimons également que la gestion des fonds doit être confiée à des organismes privilégiant les politiques industrielles et l'emploi. **Il doit y avoir un "abondement" de l'entreprise** (*Versement complémentaire effectué par une entreprise à un organisme dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou de l'actionnariat des salariés*).

## 11) L'EMPLOI : PRIORITE AU TRAVAIL VIVANT :

**Dans l'entreprise la productivité apparente (valeur ajoutée créée par chaque salarié-e) a augmenté considérablement jusqu'au déclenchement de la crise.**

En période de croissance, la direction a usé et abusé du travail précaire (*intérim+ CDD*), Elle a géré la croissance de l'activité à travers l'intérim, les heures supplémentaires, la sous-traitance, les dérèglementations afin de se donner une souplesse maximum. Dans le même temps elle continue de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales sur des salaires allant jusqu'à 1,6 fois le S.M.I.C. (*10 à 12.000 €/mois*). Le but premier de ces exonérations était de favoriser la création d'emplois en C.D.I.

La précarité n'a donc pas été utilisée comme le prévoit la loi pour faire face à un surcroît temporaire d'activité mais pour une gestion sans risque. Le but étant de pouvoir de séparer « *illico, presto* » de ces salariés le moment venu.

Tous les salariés précaires qui occupaient des postes qui ne sont pas du remplacement mais de l'activité permanente auraient du être embauchés en C.D.I. **Aujourd'hui 10 salariés intérimaires ont déposé un dossier aux prud'hommes..**

Nous revendiquons également :

Le maintien des emplois en 2010.

Le remplacement de tous les départs par des emplois en C.D.I.

**L'emploi comme le salaire est facteur de croissance, il concourt à la bonne santé des caisses de sécurité sociale, de retraites, des collectivités locales et de l'état.**

**Nous condamnons la mise en place de toutes formes de contrats de travail visant à faire de la main d'œuvre bon marché et jetable. Nous avons combattu avec succès le C.P.E., nous demandons maintenant l'abrogation de son petit frère le C.N.E. actuellement en vigueur dans les entreprises de moins de 20 salariés et qui a déjà conduit à des abus notoires contre les salariés.**

**Nous sommes plus que méfiant face à l'instauration en Saône et Loire, sous l'égide de l'U.I.M.M. d'un groupement d'entreprise (GEIQ), qui est en fait un prêt de salarié par le biais de la formation. °**

## **12 ) CONDITIONS DE TRAVAIL:**

**Les conditions de travail étant aujourd'hui un des principaux soucis des salariés (ées) nous revendiquons .**

L'arrêt des harcèlements moraux .

Les statistiques officielles ayant démontré qu'en France un ouvrier avait une espérance de vie inférieure de 8 ans par rapport à celle d'un cadre supérieur ou aux professions libérales, nous demandons que l'entreprise prenne des dispositions pour arrêter ou limiter le travail posté et que les départs en retraite soient possibles dès 55 ans pour les travaux pénibles .

Nous constatons que la direction n'accepte pas les 35 h, qu'elle impose quant il le faut des heures supplémentaires, ce recul social nous ne pouvons l'accepter.

**Dans l'immédiat nous revendiquons :**

- ✓ 35 h pour tous .
- ✓ L'arrêt des heures supplémentaires imposées en production et des heures supplémentaires pour les salariés de nuit.
- ✓ Pas de généralisation du travail en équipe le meilleur horaire pour la santé restant l' horaire journée.
- ✓ Le paiement dans les services de toutes les heures effectuées.
- ✓ 32 h pour les 3 x 8 et pour les nuits sans perte de salaires.
- ✓ 10 années de travail maximum en 3x 8 et en nuit, 20 années maximum en 2x8.
- ✓ Heures supplémentaires : 48 h maximum sur une année, uniquement pour surcroît temporaire d'activité.
- ✓ Pas de déréglementation et de flexibilité outrancière. Non au travail du samedi et du week-end.
- ✓ L' étalement des congés .
- ✓ Mutation non arbitraire et ne devant pas pénaliser le déroulement de carrière.
- ✓ 5 jours pour soigner un enfant malade .
- ✓ Tous les ponts payés en 2010 .

## **12 bis): SUPPRESSION D'UN JOUR FERIE:**

Nous nous prononçons contre la suppression d'un jour férié rémunéré en 2010. En 2009 il s'est porté sur le lundi de pentecôte, le but affiché par le gouvernement étant la solidarité envers les personnes âgées suite à la canicule de 2003.

En 2007 des salariés de METSO et d'ailleurs ont fait grève contre la suppression de ce jour férié qui est une arnaque car ce n'est pas à de la solidarité nationales à laquelle nous assistons mais bien à un cadeau magistral fait aux entreprises. Le gouvernement Raffarin à l'époque n'a fait qu'exaucer les vœux du MEDEF .

**Nous revendiquons le maintien du paiement de ce jour férié et nous nous engageons à nouveau à lutter en 2010 pour l'obtenir.**

## **13 ) SECURITE SOCIALE :**

**Nous rappelons qu'en 2001, le MEDEF s'était retiré de la gestion des caisses de sécurité sociale. Son objectif final est la privatisation des organismes sociaux, pour faire du "fric" avec la santé. Depuis il est revenu dans la gestion.**

L'année 2004 a vu d'importantes attaques contre notre système de « sécu » : institution du forfait de 1 € par visite médicale, choix d'un médecin référant dès début 2005, baisse du nombre des médicaments remboursés etc.



2005 a vu se continuer cette logique avec notamment l'instauration d'un forfait de 18 € pour tous les actes médicaux égal ou supérieur à 91 €

En 2006, le forfait journalier est passé de 14 à 15 €, et les patients qui consultent un médecin sans passer par leur médecin référent, subissent une baisse de 2 € dans le cas d'un généraliste, et de 2,50 € dans le cas d'un spécialiste. Ces patients peuvent également subir un dépassement d'honoraires appliqué directement par le médecin consulté (7 € maximum pour un médecin au tarif « Sécu »)

En 2008, à partir du 1<sup>er</sup> janvier, a été institué sous le règne de SARKOZY les franchises médicales. (0,50 € par boîte de médicaments plafonnées à 50 € par an).

Toutes ces mesures font que les complémentaires santé des salariés ne cessent d'augmenter.

Notre syndicat reste attaché au système de sécurité sociale basé sur la solidarité. La retraite par capitalisation ouvrirait toute grande la voie aux fonds de pension Anglo-Saxons, qui posséderaient ainsi des liquidités supplémentaires pour « mettre la main » sur les entreprises françaises et détruire encore un peu plus les emplois. Sa gestion doit rester sous le contrôle des salariés. Les administrateurs salariés doivent à nouveau être élus démocratiquement au suffrage universel.

Les prélèvements des cotisations sociales des entreprises doivent rester liées au travail.

Aujourd'hui les entreprises créées de plus en plus riches avec moins de personnel, nous revendiquons que ces prélèvements se fassent à partir de la valeur ajoutée créée, ce qui aura pour effet de favoriser les entreprises qui ont besoin d'avoir recours à une forte main d'œuvre et les artisans.

Les entreprises qui diminuent l'emploi ou licencient uniquement dans un but de profits supplémentaires doivent être pénalisées. **Ce qui est le cas de METSO Minerals France S.A.**

Les remboursements, les allocations, les retraites doivent être revalorisées

#### **14 ) PREVOYANCE COLLECTIVE :**

Cette revendication a abouti en 2008 suite à l'accord U.I.M.M. syndicats dont la C.G.T. en Saône et Loire. Dans l'entreprise elle devrait être au même niveau que celle des cadres et assimilés.

**14 bis) : COUVERTURE FRAIS DE SANTE:** Mise en place d'une mutuelle d'entreprise avec les mêmes garanties que celles des cadres et assimilés.

#### **15) RETRAITE :**

**2010 sera une année importante pour la défense de notre système de retraite :**

**Notre syndicat reste attaché au système par répartition qui implique la solidarité entre les générations. Nous jugeons le système par capitalisation nocif, totalement insécuritaire et ne répondant qu'à la soif de profits des intérêts privés, notamment des fonds de pensions : en conséquence nous revendiquons : .**

- ✓ Maintien de la butée de fin d'activité à 60 ans avec retraite à taux plein.
- ✓ Retraite dès 37 ans 1/2 de cotisations avec un taux de remplacement de 75 % du salaire brut.
- ✓ Retraite à 55ans pour les travaux pénibles avec un taux de remplacement de 75 % du salaire brut (travaux postés et exposés aux produits toxiques) avec participation financière de l'employeur à cette mise en retraite anticipée et remplacement des départs.

La politique voulue par le président SARKOZY et le gouvernement fait peser de graves menaces sur notre système de retraite. En 2010 des négociations vont s'engager. Notre syndicat s'engage à participer à toutes les actions sur le sujet décidées par nos structures.

#### **16) SECURITE :**

Si la sécurité demande un effort de chacun, la responsabilité en incombe au propriétaire de l'entreprise ou à ses représentants. Pour éviter les maladies professionnelles et les accidents, les moyens collectifs et individuels nécessaires doivent être mis à disposition des salariés. **Aucun plan d'économie ne peut-être toléré en la matière. L'accusation systématique des salariés, les lettres recommandées envoyées aux accidentés sont intolérables !**

**Tout salarié voyant naître des insuffisances physiques qui ne lui permettent plus d'occuper correctement son poste doit être reclassé dans l'entreprise et ce sans discriminations ni brimade.**

## 17) LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS :

**Dans l'entreprise tous les salariés doivent être mis sur un même pied d'égalité , la spécificité de chacun doit être reconnue en conséquence nous combattons :**

- ✓ Les discriminations syndicales.
- ✓ Les discriminations professionnelles.
- ✓ Les discriminations hommes – femmes.
- ✓ Lutte contre le racisme.

## 18) UNITE SYNDICALE :

**Comme il l'a toujours fait notre syndicat recherchera l'unité d'action car c'est l'intérêt de tous les salariés . Le patronat lui est uni .**

Nous rechercherons toujours l'unité d'action syndicale à partir de ce que pense les salariés . Cette unité doit se faire dans le respect de chacun .

Si elles veulent agir , les autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise nous trouverons toujours disponibles .

## 19) CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE LA METALLURGIE DE SAONE ET LOIRE :

Le patronat de la métallurgie de Saône et Loire ayant fait part en 2001 de sa volonté de "*toiletter* " notre convention collective départementale. Le syndicat C.G.T. METSO Minerals (Mâcon) mesure pleinement le risque que fait encourir aux salariés de l'entreprise le mot "*toiletage* " dans la bouche des patrons du département .

Notre syndicat mettra tout en œuvre pour défendre et améliorer notre convention .

## 20) CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE:

En accord avec notre fédération nous revendiquons une seule convention collective pour tous les métallurgistes de France en lieu et place des différentes conventions collectives départementales.

## 21) REPRESENTATIVITE SYNDICALE. ACCORD D'ENTREPRISE:

nous estimons qu'aucun accord signé , qu'il soit national , de branche , départemental ou d'entreprise ne devrait être valable si les syndicats signataires ne représentent pas au minimum 50 % des voix aux dernières élections professionnelles. **Actuellement un accord est valable si le ou les signataires représentent 30 % des voix et s'il n'est pas contesté par un ou des syndicats qui représentent 50 % des voix aux dernières élections.**

## 22 ) FISCALITE:

La décentralisation telle qu'elle est effectuée actuellement accentuera la pression sur les collectivités locales ou territoriales notamment à travers le transfert de compétences sans moyens correspondants accordés par l'état. Ces collectivités seront obligatoirement amenées à augmenter leurs impôts et ce seront les salariés-es les principaux payeurs, ce qui aura pour effet, d'amputer un pouvoir d'achat déjà mal en point

**Le profit ne doit pas être la seule règle de conduite de la société.**

Les entreprises ont un rôle social , elles doivent aussi contribuer à l'effort collectif, que ce soit au niveau de l'état ou des collectivités territoriales.

La qualité de nos infrastructures, de nos services publics ont toujours profité largement aux entreprises privées , c'est un élément important de leur compétitivité et de la constitution de leurs profits . **C'est d' ailleurs une des principales raisons de la venue des investisseurs étrangers sur notre territoire, et la France est un des pays qui attirent les capitaux étrangers, à signaler toutefois qu'ils sont peu utilisés pour créer des emplois industriels.**

En conséquence, l'impôt sur les sociétés, la taxe professionnelle doivent être maintenus. Nous ne voulons pas d'un transfert de l'impôt des entreprises vers les salariés.

**Nous revendiquons un impôt direct plus juste (la baisse de l'impôt direct sur les revenus bénéficie avant tout aux plus riches). Nous revendiquons une diminution de la T.V.A. qui est l'impôt le plus injuste (exemple : à la pompe à essence le titulaire d'un R.M.I ou d' un R.M.A. ainsi que le Smicard paient autant d'impôt que le milliardaire )**