



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



E-Mail : cgt.metso@wanadoo.fr
Aller voir le blog: cgtmetso.canalblog.com

Mâcon le 02/11/09.

REUNION EXTRAORDINAIRE DU C.E. DU 14/10/09.

Ordre du jour: Fusion de METSO Minerals France S.A. avec la société ETIX.

AVIS DU SYNDICAT C.G.T. ET DE SES ELUS AU C.E. CONCERNANT CETTE FUSION.

La société ETIX que METSO absorbe alors qu'elle en détenait déjà 99,91 % du capital, n'a à ce jour aucun personnel et aucune dette. Elle n'a plus d'activité depuis 2005.

La société ETIX était basée à SASSENGES (38) dans les locaux de METSO, elle était spécialisée dans la réparation et les pièces de rechanges.

Au 30/08/09, elle possédait des avoirs en banque d'un montant de 14.430 K.€uros (14.430 millions d'€). sa situation comptable au 30/06/09 était de 14.492 K.€uros.

Il est prévu, une fois l'absorption faite, que les liquidités, (c'est à dire environ 14 millions d'€) seront utilisées pour payer des dividendes au groupe.

L' ORGANISATION SYNDICALE C.G.T., SES ELUS AU C.E., TROUVE CELA PROPRESMENT SCANDALEUX !

Dans des moments aussi critiques que ceux que nous vivons, ces dispositions financières ne devraient pas partir en dividendes, mais être réinvesties dans la société sous forme :

- D'arrêt du chômage partiel, qui met l'état français à contribution.
- De revalorisation de salaires.
- D'emplois utiles.
- De formation.
- D'amélioration des conditions de travail.
- De politique de Recherche Développement.
- D'investissements.

Comment pourrait –on admettre un tel geste pendant que l'on fait chômer des salariés, au moment ou l'on demande au personnel de travailler plus pour gagner moins, sous peine de licenciements?

EST- CE CELA LA SOLIDARITE ?

EN CONSEQUENCE, LE SYNDICAT C.G.T. CONDAMNE CET ACTE DE «RACKET», ET SES ELUS AU C.E. S'EXPRIMENT CONTRE LA DISTRIBUTION DE DIVIDENDES.

.....

Résultat du vote des 6 élus du C.E :

3 voix pour: 2 C.F.D.T.+ 1 C.F.E. C.G.C.

3 voix contre : 3 C.G.T.

Nota:les élus C.G.T. se sont prononcés contre, car le but de cette fusion absorption est de payer uniquement des dividendes aux actionnaires. Sans cette vente, l'entreprise aurait été obligée d'emprunter et de payer des frais financiers, car notre trésorerie ne pouvait supporter la distribution de 20 M.€. de dividendes.

AUTRES INFOS

1) LE GROUPE VEUT IMPOSER SA COMPLEMENTAIRE SANTE ET SA PREVOYANCE :

Le groupe voudrait avoir la même complémentaire santé et la même prévoyance pour les salariés des pays où il est implanté.

Il voudrait donc que nous dénoncions les accords actuellement existants sur le site de Mâcon.

NOTRE POSITION:

a) Les négociations sont d'abord du ressort des partenaires sociaux nationaux, le groupe n'a rien à nous imposer en la matière.

b) Si un éventuel souci d'égalité guide le groupe, il y a d'abord une inégalité à régler à l'entreprise, à savoir qu'actuellement seuls les cadres et assimilés ont une complémentaire santé. Notre direction s'était engagée à regarder le problème pour les autres fin de cette année. Mais ! Rien ne vient.

c) Avant de parler dénonciations d'accords, nous demandons à connaître les propositions du groupe.

2) NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES ATELIERS:

La direction met en place un groupe de travail de 7 personnes (*dont 3 représentants des organisations syndicales*) pour une nouvelle organisation, dont le but est d'améliorer la productivité et d'ajuster les horaires de travail à la commande client.

Nous avons réuni le personnel sur ce sujet, certains nous ont fait part de leur vécu difficile actuel sur leur poste de travail. Notre représentant syndical a fait remonter ces dysfonctionnements au groupe de travail. Beaucoup pense qu'une meilleure organisation du travail permettrait d'améliorer l'existant sans pour autant avoir recours à la flexibilité des horaires ou à la baisse des temps de production.

NOTRE ANALYSE:

La direction veut instaurer une flexibilité maximum, un accroissement des charges de travail, une pression sur la masse salariale pour répondre à la demande des dirigeants du groupe qui eux doivent assurer une rentrée de dividendes pour l'actionnaire, priorité des priorités de la politique des groupes. Les dirigeants du groupe font appliquer un plan de suppression d'emplois (*actuellement licenciements de 76 personnes en Finlande sur le site de Tampéré*) mais ils pensent déjà à l'après plan.

Dans les ateliers ils veulent mettre en place une gestion à la commande client, ce qui nécessite un «*management*» par le stress, la pression constante, dans le but d'obtenir une main d'œuvre souple et flexible. Pour les Ingénieurs Cadres et Techniciens il s'agit aussi d'intensifier le travail. Faire le travail de 5 jours en 4 comme actuellement avec le chômage partiel, entre bien dans ce plan.

Ce n'est pas acceptable, l'entreprise doit respecter son personnel (*principale richesse*). Nous devons garder l'ensemble de nos emplois que ce soit dans la production, la recherche, les bureaux d'études, le commercial, l'administratif ou les services, pour conserver demain notre position forte.

3) EMPLOI DES SENIORS :

La direction engage à la hâte la négociation sur l'emploi des seniors, c'est un point prévu dans la loi de financement de la Sécurité Sociale 2009. Il faut savoir que sans accord d'entreprise, ou sans plan d'action de la direction avant la fin de l'année, celle-ci sera obligée de verser une pénalité à l'URSSAF fixée à 1% de la masse salariale.

L'accord ou le plan doit fixer : soit un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans , soit un objectif de recrutement des 50 ans et plus.

Mme la D.R.H. suggère 2 premières dates avec les syndicats. (*1^{ère} réunion le 4 Novembre*)

NOTRE POSITION :

-Continuation du développement de carrière et de la formation professionnelle pour les 50-60 ans.

-Aménagement des fins de carrières par adaptation des postes de travail et des horaires en fonction des salariés.

-Mise en place de critères permettant un départ anticipé pour les travaux pénibles.