

L'émission

Intervenants :

La journaliste :	Julie Gacon
Usine Smart d'Hambach **:	Mario Muzette CFE-CGC
Usine Smart d'Hambach	Didier Getrey (CFDT)
Usine Continental de Sarreguemines	Daniel Bordonné CGT

En plateau : **Roger Cayzelle**, président du Conseil économique et social de Lorraine (ex CFDT), et **Denis Bréant** de la **CGT-Lorraine** (travaille chez Valéo dans le Calvados, responsable de l'activité automobile pour la fédération métallurgie)

Consultable sur le site de France Culture à l'adresse :

[Sur la route... du temps de travail, en Moselle](#)

Contexte Smart :

800 salariés.

Contenu de l'accord soumis à la signature des syndicats au moment de l'ouverture des négociations salariales (NAO) : retour progressif aux 39 heures (37 puis 39 en 2016) avec promesse hypothétique d'un retour au 35 heures en 2021+restitution de RTT avec promesse de maintien de l'emploi jusqu'en 2020 + 120 euros bruts d'augmentation pour tout le monde et enfin 50 embauches en CDI.

Le chantage à la délocalisation en Slovénie (usine de *Novo Mesto*) la production de la Smart 4 portes ayant déjà lieu dans ce site.

Syndicats signataires de l'accord : *CFE-CGC 20%, la CFTC 26% = 46%*

Syndicats qui refusent la signature : *CGT 36% et CFDT e17% = 53%*

Continental Sarreguemines :

1500 salariés.

Signature de l'accord d'augmentation du temps de travail en décembre 2007.

Usine continue à fonctionner en 2015.

Continental Clairoux :

1200 salariés.

Signature de l'accord d'augmentation du temps de travail en décembre 2007.

Fermeture du site et licenciement de tous les salariés début 2010.

La direction de l'entreprise a été condamnée aux prud'hommes pour défaut de motif économique et non-respect d'obligations de reclassement.

Démarrage dans les studios de France bleue Lorraine à Metz.

Le reportage débute par l'inspection de la Smart dernière génération et le constat des propositions de la direction de travailler plus sans augmentation de salaire, la présentation du plateau du studio (Roger Cayzelle et Denis Bréant) et après avoir planté le décor de l'installation de Smart en Moselle à partir de 1994, inaugurée en 1997 par J. Chirac et H. Kohl, cela après la fermeture des mines, par

l'interview de Mario Muzette de la CFE-CGC.

Après avoir rappelé les conditions et le contenu de l'accord, Mario Muzette évoque le risque de délocalisation.

...

Mario Muzette CFE-CGC

" ... Le risque existe qu'on pourrait délocaliser la voiture là-bas [Slovénie] et après cet accord là donne un signe fort à la maison mère, à Daimler, pour dire OK, on veut bien faire du sacrifice hein, j'ai toujours dit que c'est une régression sociale, bien sûr que c'est une régression sociale, mais c'est que sur 4 ans, c'est pas indéterminé.

Si en 2021 on revient à 35 heures, ce sera une bonne chose; on s'est battu pour ça aussi, mais demain ça nous permettra d'être dans une position favorable pour se battre, pour avoir la quatrième génération, pour avoir d'autres projets, on peut faire d'autres voitures hein?.

C'est tout cet enjeu aussi : il n'y a pas que le maintien de l'emploi jusqu'en 2020; ce qu'il faut comprendre aussi, c'est que demain si le site ferme c'est un désastre social, il n'y a pas d'autres grosses entreprises comme Smart qui aujourd'hui est l'une des seules encore qui prend des intérimaires, qui prend des CDD, qui prend des jeunes en apprentissage etc"

Julie Gacon la journaliste

"et des CDI aussi?"

Mario Muzette CFE-CGC

" Là il y a 50 embauches en CDI"

Julie Gacon la journaliste

" Mario Muzette, la semaine dernière la CGT et la CFDT ont refusé de signer l'accord; est-ce que ça veut dire que ce projet est vraiment caduc?"

Mario Muzette CFE-CGC

"Au jour d'aujourd'hui, l'accord est valable dans la mesure où la loi elle dit il faut 30% de représentativité pour qu'un accord soit appliqué.

Aujourd'hui en matière de représentativité la CFE-CGC elle a 20%, la CFTC elle a 26%, la CFDT elle a 17% et la CGT elle a 36%.

Pour faire une opposition il faut plus de 50%. Aujourd'hui la CGT et la CFDT qui s'opposent ils font 53%. Donc ils peuvent utiliser le droit d'opposition."

L'émission se poursuit à la sortie de l'usine à 14 heures où la CFDT distribue un tract aux salariés. Julie Gacon la journaliste s'adressant à Didier

Getrey (CFDT):

Julie Gacon la journaliste

" C'est pas souvent que la CGT et la CFDT sont alliés dans des combats!"

Didier Getrey (CFDT)

"ça arrive; là ça nous permet à deux d'avoir 53% de représentativité donc de pouvoir exercer le droit d'opposition"

Julie Gacon la journaliste

" Vous écrivez : « La direction veut un accord usurpatoire et se donner bonne conscience en vous proposant, salariés, un avenant hors la loi pour vous rendre complice de leur hold-up! » Ça veut dire que la direction de Smart pourrait individuellement avec chaque salarié ... ?"

Didier Getrey (CFDT)

" Alors, même s'il y avait un accord qui était notifié ils seraient quand même obligés de faire un avenant parce qu'on touche au contrat de travail; et donc ceux qui font les heures sup sont payées majorées, et donc dans l'avenant ils diminuent le salaire de base; et donc c'est là-dessus qu'on n'est pas du tout d'accord... Parce qu'on dit toujours que la CFDT est toujours un syndicat qui accompagne, mais quand il y en a besoin.

Ici les comptes sont au vert; donc on ne voit pas pourquoi on devrait accompagner alors qu'on discutait des négociations annuelles obligatoires, des salaires, et tout d'un coup on nous arrive avec une diminution de salaire; on peut pas l'accepter ça!"

Julie Gacon la journaliste

" d'après la CFDT Smart va bien?"

Didier Getrey (CFDT)

"Oui, Smart va bien"

Julie Gacon la journaliste

" Qu'est-ce qui vous le prouve?"

Didier Getrey (CFDT)

" Ben, ils nous présentent quand même des comptes au niveau du comité d'entreprise et donc on voit que l'entreprise se porte bien; d'ailleurs il y a eu des articles de M.[?] qui sont parus il y a quelques mois dans des journaux économiques où il marque que le site est rentable et qu'il va bien. Donc on peut pas dire d'un côté que ça va bien et quand on arrive en négociations annuelles que ça va mal!"

Retour en plateau, Julie Gacon se tournant vers **Roger Cayzelle** Conseil économique et social lorrain (CFDT) en l'interrogeant sur les comptes de Smart.

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain

" La direction n'a pas pu démontrer qu'elle était en grande difficulté. Aujourd'hui c'est difficile pour toutes les entreprises. Elles sont dans des marchés très difficiles, mondialisés. Mais ce n'est pas pour cela qu'il faut systématiquement dire « Voilà on est en difficulté ». Ils ont plutôt agité un chiffon rouge; c'est bien dit dans le reportage où ils veulent bouger les choses autour du temps de travail, ce qui à mon avis est une erreur fondamentale de départ".

Julie Gacon la journaliste s'adressant à **Denis Bréant** CGT Lorraine

" On sait que la concurrence est rude dans le segment des toutes petites voitures; Smart a beaucoup de concurrence. Il va falloir décider du lieu de production de la 4e génération. Ça sera en 2018. Donc voilà, comment est-ce que vous appréhendez les arguments avancés par la direction de Smart?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Bien! Déjà si vous me le permettez je voudrais m'arrêter sur un point; souvent les patrons quand ils veulent mettre en cause les 35 heures pour passer aux 39 heures, ils mettent en avant la compétitivité, c'est-à-dire opposer les salariés les uns aux autres, d'un pays à l'autre, moi "

Julie Gacon la journaliste

" en l'occurrence la Slovaquie"

Denis Bréant CGT Lorraine

" En l'occurrence la Slovaquie. A mon sens quand on parle de compétitivité, il faudrait par moment s'arrêter sur la rémunération des grands patrons qui est souvent démesurée par rapport aux efforts et aux sacrifices auxquels on oblige les salariés,

que cela soit en terme d'organisation du temps de travail, mais aussi de salaires"

Julie Gacon la journaliste

" Alors, est-ce que les patrons de Smart sont appelés à faire un effort sur leur temps de travail. Mais ils ne comptent pas; ce n'est pas vraiment le même débat!"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Alors, écoutez, là sur la Smart vous me posez une colle, mais il me semble pas que les patrons aient parlé de faire des efforts."

Julie Gacon la journaliste

" Les cadres doivent rendre 10 RTT par an "

Denis Bréant CGT Lorraine

"Les cadres doivent rendre 10 RT, certes, mais vous avez des exemples très, très criants, lorsqu'on demande aux salariés de Renault de faire des sacrifices sur leurs acquis sociaux au titre de la compétitivité, est-il normal que leur PDG, Carlos Ghosn, dirigeant de Renault, obtienne une augmentation de plus de 57%. Pour rappel, cet homme a perçu 15 millions d'euros de salaire en 2014!"

Julie Gacon la journaliste

" Alors restons sur Smart pour l'instant. On va évidemment parler des autres exemples parce que en fait, beaucoup d'entreprises sont déjà passé [aux 39 ou 40 heures] . Alors on dit pas passé aux 37 h ou aux 39 h parce que la durée légale du travail reste 35 heures, mais à proposer un accord, avec leurs salariés, euh cette usine de Novo Mesto en Slovaquie, restons y peut-être un instant, Denis Bréant, euh, une voiture coûte 5 à 6000 euros moins chère là-bas, en France à fabriquer, un ouvrier sur la chaîne de montage 900 euros moins chère par mois, comment est-ce qu'on, comment est-ce qu'on peut empêcher en fait cette délocalisation?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" déjà il y a un non-sens quand on veut mettre en cause les 35 h chez Smart puisque sur l'ensemble de l'année 2014, les salariés de Smart ont travaillé environ 34 heures par semaine, puisque le niveau d'activité ne leur permettait pas de travailler 35 heures. Donc il semblerait que pour les années qui

viennent le niveau d'activité n'augmente pas et j'ai beaucoup de mal à comprendre pourquoi on veut les faire passer à 39 heures."

Julie Gacon la journaliste

" Il faudrait augmenter la production pour que Mercedes, la maison mère décide d'augmenter la production ou parvienne à augmenter la production de manière spectaculaire pour que les 39 h par semaine soient le bon choix Roger Cayzelle?"

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain (cfdt)

" Oui; mai encore une fois il y a cette espèce d'utilisation des 35 et des 39h pour bouger, pour s'adapter aux réalités.

Je trouve que c'est ça qui est contestable... il faut d'ailleurs rappeler que nos amis allemands dans beaucoup d'entreprises notamment de la métallurgie, utilisent notre temps de travail.

Ils passent même quelquefois à 32 heures. Je crois que l'erreur fondamentale c'est de vouloir jouer sur ce paramètre de temps de travail, sachant qu'immédiatement ça va provoquer des réactions. S'il fallait mettre ça dans une école de management, comme exemple de ce qu'il ne faut pas faire, on mettrait ça"

Julie Gacon la journaliste

" Denis Bréant, en général il y a des volontaires pour faire des heures sups?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Après, c'est tout le paradoxe, il y a des volontaires parce que les salaires sont pas suffisamment élevés ..."

Une discussion s'ensuit sur les conditions de travail.

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain (cfdt)

" Ils cherchent à mettre les syndicats en porte-à-faux à travers le referendum et c'est leur erreur de départ alors qu'on peut imaginer qu'il y ait referendum, mais seulement au bout du bout de la discussion et c'est vrai que là on est sur la question du dialogue social en france."

Suit une discussion sur le coût du travail, **Denis Bréant** faisant remarquer que ce coût n'excède pas 20% et que pour Smart l'enjeu c'est d'accroître la flexibilité.

Julie Gacon la journaliste

" Pourquoi vous refusez les compensations?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Alors, il y a deux paramètres à mon sens, on le verra par la suite; on a déjà aussi beaucoup d'entreprises qui ont proposé des modifications concernant les 35 heures avec des engagements sur quelques années et les organisations syndicales ont signé, et aujourd'hui certaines entreprises ont fermé.

Donc les directions ne respectent pas toujours et pas souvent ce qu'elles disent et il y a un réel problème là-dessus quoi!

Alors effectivement, on donne un petit peu de salaire semble-t-il en plus, mais l'engagement n'est qu'à 2020; en tout cas, nous à la CGT on est très méfiant à ça"

Julie Gacon la journaliste

" Alors le débat chez Smart a largement débordé au niveau national pour la raison politique qu'expliquait le délégué de la CGC; il a d'abord été relayé très localement parce que ceux qui sans travailler chez Smart vivent plus ou moins de sa présence à Hambach"

Micro-trottoir à Hambach sur la manière dont Smart fait vivre la région avec recueil du sentiment d'un commerçant qui au final considère que les salariés de Smart devraient accepter de travailler davantage en étant heureux d'avoir un emploi en ces temps difficiles et que lui fait plus de 35 heures en gagnant sans doute moins.

Julie Gacon la journaliste

" Alord Denis Bréant pour la CGT, si je résume les propos de ce commerçant d'Hambach, ce qu'il veut dire c'est que quand on a donc un emploi on ne fait pas la fine bouche sur le temps de travail.

Qu'est-ce que vous en pensez à la CGT, vous qui proposez jusqu'aux 32 heures?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" On reviendra peut-être après sur les 32 heures.

Mais effectivement, le salarié on l'oblige à choisir entre la peste et le choléra : la fermeture peut-être de son entreprise ou alors une aggravation de ses conditions de travail et moins de temps à passer avec sa famille.

Moi je pense que, il faut avoir un discours plus

positif actuellement; il faut une volonté de la direction de Smart, à mon avis elle peut avoir de belles perspectives pour son avenir; on a des villes qui veulent interdire le diesel et à l'heure de la COP21 les enjeux environnementaux sont au cœur des préoccupations des citoyens; donc moi je pense que la production de Smart peut y répondre; la direction Smart devrait plutôt investir en Recherche & Développement afin d'étoffer la gamme Smart et surtout ne plus rester sur un mono-produit"

Julie Gacon la journaliste

" ça on l'entend, mais sur le débat temps de travail et emploi est-ce qu'il faut opposer ces deux débats là?"

Il est quand même loin le temps où on croyait que les 35 heures allaient créer de l'emploi.

Donc en quoi est-ce que rester sur des heures comme les 35 heures jusqu'au 32 comme vous proposez peut vraiment créer de l'emploi?"

Denis Bréant CGT Lorraine

Les 35 heures ont généré 350.000 emplois. [et de 1998 à 2001 2 millions].

Travailler moins et tous avec une meilleure efficacité relance l'économie

Julie Gacon s'adresse ensuite à **Roger Cayzelle**

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain (cfdt)

35 heures mal ficelé, mais effet sur l'emploi au détriment des heures supplémentaires néanmoins; pourquoi est-ce qu'on part exclusivement sur ce critère là?. Plus de recherche, qualité des produits; la durée du travail peut être un paramètre à un certain moment mais c'est pas le paramètre essentiel, d'autant plus qu'en France on n'a pas l'habitude de signer des accords dans la durée ...

Les difficultés dans le travail qui sont une vraie question et qui expliquent que les ouvriers de chez Smart ont voté majoritairement contre.

Julie Gacon la journaliste

" C'est vrai ça Denis Bréant Les ouvriers eux ont voté majoritairement contre alors que eux les cadres étaient favorables majoritairement"

Denis Bréant CGT Lorraine

" ... Un ouvrier sur un site de production, il peut vivre l'enfer. Certes l'ergonomie des postes de travail est nettement mieux de ce qu'on a pu connaître par le passé, mais les rendements ont tellement augmenté que la répétitivité des gestes les use et on a beaucoup de TMS, ce qu'on appelle

les troubles musculo squelettiques, les tendinites qui font énormément souffrir les gens Donc le salariat lui ce qu'il voit c'est qu'il va trimer par semaine sur son poste de travail un peu plus et qu'il va s'user un peu plus"

Julie Gacon la journaliste

" Alors, vous le disiez tout à l'heure, de nombreux accords, plus nombreux en tout cas qu'on ne le croit sont les entreprises qui ont dérogé aux 35 heures dans les entreprises et notamment dans l'automobile que vous connaissez bien, il y a eu Michelin, Renault, PSA, premier employeur privé ici en Moselle d'ailleurs; on a un minimum de recul sur les résultats .

Qu'est-ce qu'on peut en dire? Est-ce que chez certaines entreprises ça a marché? Oui! Chez Renault par exemple le site, euh, en 2013 qui négocie une augmentation du temps de travail sans compensation financière, la suppression de 15% des effectifs et qui finalement se retrouve en mesure de produire la Nissan-Micra dans son usine de Flins dans les Yvelines, donc parfois ça marche! "

Denis Bréant CGT Lorraine

" Oui, bien sûr; on aura toujours les exemples et les contre-exemples; moi à ça je peux vous parler d'exemple de Bosch Vénissieux qui est passé de 35 h à 39 h , où là aussi la direction a fait avaler la pilule aux salariés et la finalité on la voit en 2004 800 salariés qui ont accepté de travailler 1 heure de plus par semaine et de perdre 6 jours de RTT sans contre-partie; à ce jour le site est vendu et on n'a plus que 100 salariés qui travaillent.

On a aussi une entreprise, c'est moins connu, c'est Still-Saxby, une usine de 200 salariés dans l'Oise qui travaillaient sur les chariots élévateurs et en 2005, 70% des salariés se prononcent pour un retour aux 39 heures et là ils avaient aussi à choisir entre la peste et le choléra; puisque le chantage c'était la menace de délocalisation. Aujourd'hui, en 2011 il n'y a plus de site du tout"

Julie Gacon la journaliste

" Roger Cayzelle, est-ce qu'on peut laisser chaque entreprise bricoler dans son coin sa propre recette pour retrouver sa compétitivité soit-disant perdue; c'est tout le débat autour du rapport Combrexelle"

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain (cfdt)

" Oui, on voit bien les limites de la négociation d'entreprise. En Allemagne la négociation d'entreprise n'existe pas; c'est les branches , ensuite on adapte les entreprises.... Ce qui compte dans l'entreprise c'est le climat de confiance qu'il peut y avoir. Dans cette histoire tout le monde est sincère ..."

Julie Gacon la journaliste

" Denis Bréant, est-ce que vous allez appeler vos camarades à faire confiance à leur direction? "

Denis Bréant CGT Lorraine

" Alors déjà à la CGT on a un fonctionnement où il n'y a pas de chef... donc syndicat suffisamment mature ... Sur l'exemple de Renault : effectivement, la presse, certains politiciens ont tendance à dire que la vie est belle chez Renault depuis l'accord compétitivité; moi, je rappellerais que en moyenne c'est 50% des salariés précaires sur les usines de montage de Renault; qu'il y a eu quelques embauches qui ont été très, très médiatisées... mais ces embauches ne comblent même pas les départs en retraite. "

Julie Gacon la journaliste

évoque les PME la loi étant loin des réalités de ces entreprises elles mêmes confrontées aux rigidités. C'est donc pas si mal de leur laisser négocier des accords avec les représentants syndicaux leurs salariés

Denis Bréant CGT Lorraine

le problème de la représentation syndicale dans les PME.
dénonce la volonté du patronat de prendre la main sur la loi.

A la CGT on met en avant le coût du capital et la répartition des richesses beaucoup d'entreprises distribuant plus de 50% de la marge opérationnelle aux actionnaires, en concluant par " à un moment donné ça va exploser!"

[L'émission passe ensuite à un reportage sur le site de Continental à Sarreguemines, près d'Hambach](#)

Julie Gacon la journaliste

" Daniel Bordonné quel est aujourd'hui chez Continental à Sarreguemines sur le site de Sarreguemines la durée effective du travail des

quelques 1500 salariés?"

Daniel Bordonné CGT

" Aujourd'hui nous travaillons dans le cadre de la loi des 35 heures, sauf que les salariés sont là 37,5 h à cause de la demi-heure de pause"

Julie Gacon la journaliste

" En fait ce qui s'est passé chez Continental, mais à l'époque on n'en n'a pas autant parlé que pour Smart en fait, ce qui s'est passé c'est qu'en 2007 puis en 2011 la barrière des 35 heures a sauté donc à deux reprises"

Daniel Bordonné CGT

" oui la barrière a sauté à un certain moment; donc nos collègues de l'usine de Clairoux ils vaient signé un accord en remontant le temps de travail; ben, par pression notre direction a fait de même et depuis on a une évolution avec 121 heures de plus de travail en régulant un peu sur le temps de pause qu'on avait au temps; mais ce temps là était payé"

Julie Gacon la journaliste

" Alors, si on est venu vous voir vous Daniel Bordonné, c'est parce que vous êtes le secrétaire de la CGT Continental et que vous avez donc eu dans ce dossier à cette époque, une position qui n'est pas celle de la CGT aujourd'hui chez Smart; vous avez signé cet accord , donc vous avez finalement accepté la proposition de la direction d'augmenter le temps de travail, vous avez signé, vous avez fait ce choix"

Daniel Bordonné CGT

" Bien sûr qu'on a fait ce choix. Au départ bien sûr on était contre le projet parce que c'était un peu comme l'usine de Smart; on voulait nous augmenter le temps de travail mais pas nous payer ce temps là.

A travers les différentes négociations et réunions avec la direction, ben, on a réussi à faire monter le curseur et tous les salariés aujourd'hui, ben n'ont pas perdu une minute. Tout ce qu'on a négocié la fois là et dans la finalité de l'accord on l'a encore aujourd'hui; c'est pas pour 2 ans , c'est pas pour 3 ans , c'est pour une éternité ou soit qu'il y aurait un nouvel accord"

Julie Gacon la journaliste

" C'était quoi alors?"

Daniel Bordonné CGT

" Aujourd'hui les gens travaillent 5 minutes de plus par poste. Ils ont perdu 10 minutes de pause . Les compensations ont été financières sur tout ce qui est senior; on a eu des compensations dans un intéressement et ainsi de suite; il y a eu quelques petites mesures qui se sont greffées là dessus, voilà"

Julie Gacon la journaliste

" La direction à l'époque vous avait promis des embauches; ça a été fait?"

Daniel Bordonné CGT

" Oui, on a eu à peu près 100 CDI; on a eu aussi 10 millions d'investissements... et des garanties de volume"

Julie Gacon la journaliste

" Elle avait aussi promis cette direction de ne pas fermer les sites; or le site de Clairoix, 2 ans après le premier accord ferme ..."

Daniel Bordonné CGT

" Oui, on connaît aujourd'hui l'histoire; elle est pas finie parce que les collègues de Clairoix sont encore aux prud'hommes; qu'est-ce qu'on peut dire? Aujourd'hui Clairoix si aurait pas fermé, je pense que ça aurait été nous Sarreguemines; qu'est-ce que je peux dire sur cette chose là? "

Julie Gacon la journaliste

" Vous n'avez pas l'impression de vous être fait avoir?"

Daniel Bordonné CGT

" Non! ; nous non mais je pense que les collègues de Clairoix oui parce que c'est eux qui ont signé les premiers cet accord et je pense que nous dans la lignée il fallait éventuellement qu'on se mette au même niveau. Et le choix je pense qu'il a été fait à travers l'implantation du site. Parce qu'à Clairoix à mon avis il y aurait eu aucune extension possible du site quoi"

Julie Gacon la journaliste

" Comment la direction de Continental à l'époque où vous avez à œuvrer en direction des salariés pour les convaincre, pour leur vendre leur discours, de dire « il faut travailler plus pour sauver vos emplois »"

Daniel Bordonné CGT

" Ben, à l'époque il y a eu des réunions qui se faisaient sous chapiteau avec le directeur ainsi que toute la direction qui était en train de vendre le projet quoi; et puis ben en faisant un referendum aussi la fois là et les salariés ont voté le oui majoritairement quoi"

Julie Gacon la journaliste

" Et à partir de quel moment vous la CGT vous vous êtes dit on va signer?"

Daniel Bordonné CGT

" Ben on a fait une réunion de nos syndiqués en AG extraordinaire; donc il en est ressorti des clauses qu'on a apporté nous au niveau de l'accord qui ont été accepté par la direction. A partir de ce moment là en intersyndicale aussi; pas tout le monde, on a signé cet accord"

Julie Gacon la journaliste

" Vous l'avez signé en étant convaincu du bien-fondé de cette signature? Ou ça a été dur?"

Daniel Bordonné CGT

" Non; pas entièrement; c'était quand même très, très difficile à signer un accord. Déjà que c'était le premier en France. Il était très médiatisé la fois là. Voilà aujourd'hui le bilan est que on vit encore; il y a 1500 salariés encore sur le site; bon, les salaires, il y en a beaucoup qui aimeraient avoir autour les mêmes qu'ici; voilà"

Julie Gacon la journaliste

" Donc aujourd'hui vous ne regrettez pas d'avoir signé ces accords?"

Daniel Bordonné CGT

" Ben, il y a toujours un petit regret. Peut-être qu'on aurait encore pu améliorer. je pense. **Ma conviction c'est « On ne signe pas l'accord on est mort, on est mort"**

*

[retour au débat dans le studio](#)

Julie Gacon la journaliste

" Denis Bréant, ça arrive que la CGT signe des accords d'augmentation du temps de travail proposé par la direction? On entend bien dans

ce témoignage il s'agissait surtout pour l'époque de sauver sa peau"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Mais bien sûr; comme je vous le disais tout de suite je pense que les syndicats de site sont à l'écoute des salariés en général; là vous avez l'exemple et le contre-exemple. Vous avez d'un côté les Conti qui ont signé et ça s'est très bien passé : l'usine perdure. Et vous avez les Conti de Clairoux où 1200 salariés ont accepté de passer aux 40 heures et la partie de Monopoly de leur direction les a amené à la case Pôle emploi quoi. Donc!"

Roger Cayzelle Conseil économique et social lorrain (cfdt)

Sortir du défensif.
Se parler davantage.
Regarder ensemble la situation réelle des entreprises
Le gros défaut de Smart c'est qu'ils ne se sont pas assez parlé.
Il croit beaucoup au comité tripartite lorrain.
Ensemble patrons et syndicats on regarde ensemble quelle est la situation de l'entreprise.
Faut-il l'aider à innover ou pas?
Si non les entreprises sont livrées à elles mêmes et il se passe des choses très différentes.

Julie Gacon la journaliste

" Denis Bréant, vous pensez que la médiatisation de l'affaire Smart va faire tâche d'huile?"

Denis Bréant CGT Lorraine

" Alors moi je suis convaincu qu'il y a beaucoup de patrons qui sont dans les starting block et puis si les 39 heures passent chez Smart on verra beaucoup de patrons à l'ouvrage pour les faire passer dans leur entreprise. Moi je pense que le dialogue est nécessaire et utile mais il faut vraiment un réel débat en France sur la répartition des richesses"

Julie Gacon la journaliste

" En tout cas le projet de loi inspiré du rapport Combrexelle auquel fait écho ce dossier Smart et qui traite entre autre de l'articulation entre la loi et la négociation collective dans l'élaboration du droit du travail, eh bien ce rapport sera présenté en conseil des ministres fin 2015 ou début 2016 et le ministre du travail promet justement une concertation approfondie avec tous les partenaires sociaux. D'ici là nous verrons bien ! ..."

