



IN VIVO

Mario Mutzette

DSC CFE-CGC de smart France

Comme beaucoup de salariés de Smartville, Mario Mutzette a rejoint l'usine d'Hambach dès son ouverture en 1997. L'établissement qui fabrique la célèbre voiture de poche symbolisait alors la renaissance industrielle de la Moselle. « Les salariés y sont attachés, au point d'avoir accepté de passer à 39h payées 37h l'an dernier afin d'éviter sa délocalisation » rappelle le délégué central CFE-CGC de smart. Pari risqué et gagnant puisque Daimler vient d'annoncer qu'Hambach poursuivra non seulement la production de smart ForTwo au moins jusqu'en 2019 mais qu'il accueillera prochainement la production d'une berline Mercedes. « La mise en place du Pacte 2020 a nécessité

des négociations de plus de six mois avec la direction. Heureusement que j'ai pu compter sur le service juridique de la Fédération de la Métallurgie qui m'a accompagné dans cette discussion fleuve. Au final, le constructeur a respecté ses engagements suite au pacte 2020 et l'intégration des équipementiers installés sur le site de Smartville est d'ailleurs en discussion. »

COMME CONSEILLER DU SALARIÉ, J'INTERVIENS DANS D'AUTRES ENTREPRISES

Côté rémunération, l'avis est plus mitigé. « On attend encore la récompense de nos efforts » soupire Mario Mutzette qui en vingt ans de délégation CFE-CFC, est aujourd'hui confronté à une Négociation

REPÈRES SMART FRANCE

1600

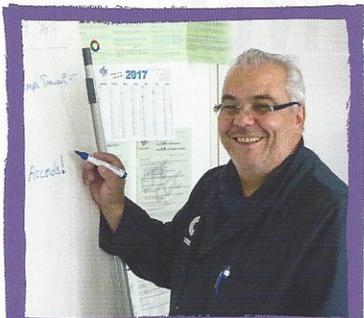
salariés

6000

emplois indirects

1,6

million de voitures produites depuis 1997



51 ans 4 enfants

DSC de smart France depuis 2007 et **DS smart paintshop** depuis 1999 (établissement distinct)

Conseiller du salarié

Délégué Titulaire du personnel

RS au CE et CCE

2010 Diplômé en Management de la qualité

2004-2017 Technicien qualité ligne smart

1997 - 2004 Animateur qualité et DS de Surtema

Mini-Bio

annuelle obligatoire (NAO) rugueuse. Depuis le pacte 2020 « la direction de smart a mis en place une politique salariale difficile sur les salaires notamment sur les augmentations générales de salaire. À chaque NAO elle se contente de donner des primes. Au niveau dialogue social on ne peut pas trop se plaindre par rapport à ce qui se passe ailleurs, ce que je constate en tant que Conseiller du salarié lorsque j'interviens dans d'autres entreprises dans lesquelles il n'existe pas d'IRP ». Dans ce cas, Mario Mutzette se déplace dans celles-ci pour pallier cette carence syndicale. Il intervient souvent pour défendre des salariés menacés de licenciement. « Le job du Conseiller du salarié, c'est d'évaluer la régularité de la procédure et d'obtenir les meilleures modalités de sortie ». Un exercice laborieux pour Mario Mutzette qui fait face à des responsables RH improvisés, peu familiers du Code du travail. « Ils utilisent volontiers la faute grave afin de se débarrasser de salariés sans leur

verser d'indemnités alors ils sont très surpris lorsque je pointe les erreurs de leurs lettres de licenciement et lorsque je demande la cause de la mise à pied conservatoire ». On ne s'improvise pas juriste souligne Mario Mutzette qui rappelle que grâce au Centre de formation de la CFE-CGC, ainsi que les formations faites par les UD et UR, il maîtrise les grands principes du droit du travail.

POURQUOI SMART NE RECONNAÎT PAS MON DIPLÔME ?

Même chez smart, Mario Mutzette constate que les responsables syndicaux ne sont pas « les salariés les plus aimés ». Il se pose ainsi la question de savoir pourquoi lors d'un CCE, le service RH ne reconnaît pas son Diplôme Universitaire d'Approfondissement Professionnel (DUAP) en management de la qualité obtenu en 2010 à l'Université de Nancy. « Une discrimination cachée ? » questionne le délégué syndical... Mario Mutzette salue néanmoins la prise de responsabilité de smart qui a intégré dans le plan de formation de l'entreprise la possibilité au DSC d'obtenir un Diplôme universitaire en dialogue social (DU). J'espère cette fois-ci que ce diplôme sera reconnu (slic). En outre, sous la demande de la CFE-CGC la direction a mis en place un intranet syndical (art du CT L.2142-6) ou les responsables syndicaux et salariés de smart peuvent échanger sur l'actualité économique, sociale ou électorale du site ». Une liberté inapprochable pour la plupart des personnels des PMI voisines que Mario Mutzette rencontre lorsqu'il participe à l'élaboration de protocoles pré-électorales (lire encadré). Chez smart, la formation sera au centre des prochaines discussions sur les différents accords en adéquation avec l'arrivée des ordonnances. Pour Mario Mutzette la GPEC a déjà quatre ans de retard alors que les ateliers, équipés de plus de 500 robots, décrivent une usine 4.0. Au terme du scrutin de janvier, la CFE-CGC, actuellement 3^e OS du site (20 % des voix), espère doper son score afin d'accélérer la montée en compétences et l'épanouissement des salariés qui est primordial vers la réussite de l'entreprise 4.0.



ACTION

SPÉCIALISTE DES « PROTOCOLAIRES »

Depuis la loi de 2008, chaque dirigeant d'établissement de plus de onze salariés doit informer les organisations syndicales représentatives de la tenue d'élections de délégués du personnel. De Forbach à Sarreguemines, Mario Mutzette participe fréquemment à la négociation de protocoles d'accords préélectorales des PME locales. Un exercice délicat tant les dirigeants sont surpris de voir le représentant syndical CFE-CGC répondre à leur invitation et contribuer activement à l'élaboration des « protocolaires ». Une surprise à laquelle s'ajoute la méconnaissance des patrons de PME en matière de scrutins professionnels... Suite à une convocation à la rentrée, Mario Mutzette a d'ailleurs pu créer une section syndicale dans une entreprise de plus de 100 salariés où le cadre nommé a été élu délégué syndical CFE-CGC avant de constituer sa section.



SMART | FRANCE

SITE D'HAMBACH (MOSELLE)

Usine de production smart ForTwo

