

Le CSE, outil de cohésion pour le machiniste Claas

by Entreprise & Carrières - vendredi, octobre 05, 2018

<https://correspondances.fr/le-cse-outil-de-cohesion-pour-le-machiniste-claas/>

A Metz, Usines Claas France a réuni à la rentrée son premier comité social et économique. Surmontant les appréhensions initiales, la démarche a conforté de dialogue social et modernisé les procédures de scrutin sans remettre en cause les acquis sociaux en matière de temps de travail et de rémunération.



Unique site mondial de d'assemblage de presses à balles, Usines Claas, qui emploie 370 salariés à Woippy, dans la banlieue de Metz, constitue depuis la rentrée la première des quatre entités juridiques françaises du groupe allemand à avoir fusionné le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel au sein d'un comité social et économique (CSE). Engagée en janvier 2018 et menée à terme en l'espace de neuf mois, la démarche doit servir de modèle aux sites franciliens, sarthois et normand du machinisme allemand, qui totalise 2.500 salariés sur le territoire français.

Conformément aux prérogatives prévues dans la loi Travail de 2017, l'employeur a prolongé unilatéralement jusqu'en juin les mandats syndicaux qui s'achevaient en février.

A priori peu favorables à l'instauration du CSE, les partenaires sociaux - la CFDT et la CGT représentés à quasi-parité et la CFE-CGC - ont préservé un certain nombre d'heures de délégation, obtenu 15 délégués de proximité au lieu des 12 prévus et maintenu des acquis du comité d'entreprise, tels l'arbre de Noël. La digitalisation du scrutin, qui cristallisait défiance et inquiétudes, s'est elle aussi réglée sans heurts.

Les urnes ont été maintenues sous une forme « zéro papier », les bulletins étant remplacés par quatre ordinateurs. Un employé du prestataire s'est tenu à la disposition des votants pour les guider dans la procédure si nécessaire. Les syndicats ont également pu suivre en temps réel le taux de participation, qui s'est avéré excellent : du 14 au 15 juin, 89,78 % des inscrits ont pris part au vote, qui n'a guère modifié la représentation syndicale.

Dès la mise en place du CSE, un accord d'entreprise a instauré un statut spécifique pour les 15 suppléants. Conformément à la loi, ces derniers n'assisteront plus aux réunions plénières, mais un accord spécifique leur attribue le rôle de représentants de proximité. Ils joueront un rôle d'interface entre le CSE, le management et les salariés et rapporteront les questions de contraintes horaires, de sécurité ou de santé. Leurs observations permettront au comité d'aller directement au vif des différents sujets. Un nouvel accord doit clarifier le rôle de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Créée en 1958, l'usine mosellane, qui constituait alors la première implantation du groupe familial Claas

en dehors de l'Allemagne, s'est transformée en 1996 en centre de profit quasi autonome assurant la conception, la production et l'expédition de presses à balles dans le monde entier. Cette mutation s'est accompagnée d'âpres négociations pour avaliser des singularités en matière de temps de travail. Les ouvriers effectuent 1 600 heures de travail en neuf mois et demi, soit 8 h 42 d'octobre à juillet.

Bien rodé et apprécié, le principe des deux mois et demi de congés – qui incluent congés payés et RTT – ne sera certainement pas remis en cause. En matière de rémunération, Usines Claas France se distingue par une politique salariale avantageuse elle aussi négociée dans les années 2000. Les primes de productivité et de performance peuvent atteindre 30 % du salaire de base et placent l'industriel en bonne position dans la concurrence que se livrent les employeurs dans le bassin d'emploi messin. Parmi les prochains chantiers des RH figurent la digitalisation des bulletins de salaires. Le DRH travaille à la mise en place d'un coffre-fort digital qui permettra de dématérialiser une part croissante des échanges avec les salariés.