

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL « LOGISTIQUE »

- Session 2002 -

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Epreuve : B1 : Cadre Économique et Juridique de l'activité Professionnelle

UNITÉ : U 12

Durée : 1 heure

Coefficient : 1

L'évaluation tiendra compte des qualités rédactionnelles, de la cohérence du raisonnement, de la clarté et de la concision de l'expression.

PARTIE ÉCONOMIQUE

Après avoir pris connaissance du document 1, vous répondrez aux questions suivantes en vous appuyant sur ce texte et sur vos connaissances personnelles.

- 1 - Expliquez, en 3 ou 4 lignes, le système dont il est question dans l'article ?
- 2 - Dans quels types d'entreprise le KANBAN peut-il être utilisé ?
- 3 - En quoi ce système est-il un avantage pour l'entreprise ? Pour le personnel ?
- 4 - L'entreprise est déjà certifiée ISO 9 000 et cherche à obtenir la norme ISO 14 000. D'une manière générale, quels sont les enjeux de la certification pour l'entreprise ? (Donnez 3 réponses minimum).

PARTIE JURIDIQUE

Vous prendrez connaissance du document 2, extrait de « Le Monde du 5 octobre 2000 ». Vous répondrez aux questions suivantes en vous appuyant sur ce texte et sur vos connaissances personnelles.

1. Pour quelle décision le comité d'entreprise a-t-il été consulté ?
Pourquoi la direction d'Exel Logistics a-t-elle consulté le comité d'entreprise ?
2. Exel-Océan a décidé de se séparer de sa filiale française.
Quelle a été la réaction des salariés ?
3. Quels sont les effets de la grève :
 - pour les salariés,
 - pour l'entreprise ?
4. Un accord de paix sociale, signé en début d'année, prévoyait un système de médiation.
De quoi s'agit-il ?
5. Quel a été le rôle des syndicats dans cette affaire ?

Des cartes de couleur pour chaque ligne de production

SYSTÈME KANBAN CHEZ MAGNETI-MARELLI

L'entreprise Magneti-Marelli ne cesse d'évoluer, tant sur le plan de la production que sur celui de l'environnement. Afin de mettre en évidence les points faibles des fabrications de l'entreprise, la direction et les salariés travaillent dans le cadre d'une gestion à vue avec le système Kanban.

« Il s'agit d'un système qui est employé aux États-Unis, qui suit la logique des supermarchés occidentaux ». Ce système Kanban a pour objectif de tendre les flux au maximum afin d'éviter les stocks encombrants. C'est ainsi qu'une carte de couleur égale une palette et que chaque produit a sa couleur de ligne.

« Tout ce qui est associé à une ligne a la même teinte que l'on parle des chariots ou des tableaux. S'il existe encore une carte, nous sommes en retard ».

Les 320 salariés de Magneti-Marelli, parmi lesquels figurent plus de 200 femmes fabriquant, entre autres, des corps papillon pour les moteurs à injection, mais aussi des pompes à vide. Quant aux boîtiers, ils évoluent eux aussi, en passant de l'alu au plastique.

Michel Larivière gère le flux de l'entreprise et Nathalie Lafontaine s'occupe de la ligne logistique Kanban : « un aiguillon qui pousse à l'amélioration, nous possédons ainsi tous les renseignements et la production en découle ». Ainsi, les points faibles sont mis en évidence et le système de gestion à vue possible.

Plus de magasin de pièces donc, tandis que l'étape du grossiste est éliminée. Autre avantage : la place libérée du magasin. Sa surface devient productive et l'implantation générale est modifiée. « L'usinage alimente le montage, tout est en ligne », explique Alban Rideau, qui précise que le personnel participe au projet.

« Pas besoin de surveillance, l'opératrice de ligne peut diriger sa production. Un coup d'œil de contrôle suffit pour travailler sur l'amélioration de la production ».

Pas de droit à l'erreur

Cette délégation favorise, bien sûr, un enrichissement et une polyvalence du personnel du montage à l'usinage. « Les équipes sont, de plus en plus, élargies sans contrôle.

Avant, du fait des listings, une pièce traversait l'usine en 17 jours. Aujourd'hui, elle la traverse en 24 heures. En reliant les machines, les temps d'attente sont réduits. De l'allée centrale on connaît le chiffre d'affaires ».

Dans le cadre de cette opération, un plan de formation a été mis en place et les salaires ont évolué. Les problèmes rendus visibles, on peut savoir qu'il s'agit d'une machine en panne, d'un personnel insuffisant, ou de pièces fournies par la fonderie ayant des défauts. « Nous n'avons pas de droit à l'erreur. Le fournisseur doit respecter le plan, tandis que la rigueur de l'entreprise doit être totale ». La production est suivie par des agents en logistique, les lignes flexibles et le personnel stable.

« Le personnel a bien compris l'enjeu. Il n'est pas cantonné sur la chaîne. On peut ainsi bien défendre le produit ».

L'entreprise Magneti-Marelli a obtenu la norme de qualité ISO 9000, (qualité) en 1995. Elle entreprend à l'heure actuelle les démarches pour décrocher ISO 14 000 dans le cadre de la gestion de l'environnement.

Monique BÉGUIN
Ouest France – Février 2000

LE MONDE

LES SALARIÉS D'EXEL LOGISTICS SOLLICITÉS POUR RACHETER LEUR ENTREPRISE

La direction du groupe de transport frigorifique Exel Logistics a proposé, le 20 septembre, en comité central d'entreprise, un rachat d'entreprise par ses salariés (RES). Le géant britannique de la logistique, Exel-Ocean, a décidé de se retirer du capital de sa filiale française qui affiche cette année de nouvelles pertes. Les représentants des salariés doivent se prononcer sur leur avenir le 13 octobre.

Exel Logistics Froid pourrait faire prochainement l'objet d'un rachat par ses salariés. C'est l'unique parade trouvée par la deuxième entreprise de transport frigorifique en France pour éviter le dépôt de bilan. La décision a été annoncée aux représentants des 2 300 salariés du groupe lors d'un comité d'entreprise extraordinaire tenu le 20 septembre. Ceux-ci devraient se prononcer définitivement le 13 octobre.

La maison mère de l'entreprise, le géant britannique de la logistique Exel-Ocean, a décidé de se séparer de sa filiale française, déficitaire depuis plusieurs années. Pour l'exercice clos en septembre, les pertes avoisineraient 85 millions de francs pour un chiffre d'affaires dépassant 1 milliard de francs. Or cet exercice devait être celui du retour à l'équilibre. Une grève déclenchée en juillet n'a pas permis de tenir cet objectif. L'accord de paix sociale signé en début d'année (*Le Monde* du 10 janvier), qui prévoyait un système de médiation, n'a pas pu être respecté. Le mouvement de juillet aurait coûté à l'entreprise près de 30 millions de francs auxquels s'ajoutent les 10 millions perdus au cours des manifestations contre la hausse des prix du pétrole en septembre. La direction invoque enfin la mise en œuvre des 35 heures et l'attribution du treizième mois.

« La direction cherche à culpabiliser les salariés », proteste Sylvain Danduran, le délégué FO.

« PLACÉS AU PIED DU MUR »

Quelles que soient les causes des pertes, la maison mère d'Exel, qui a fusionné en mars avec le groupe britannique Ocean, a perdu patience. Les dirigeants de la filiale française ont donc décidé de proposer un rachat d'entreprise par les salariés (RES).

Face au couperet du dépôt de bilan, les syndicats semblent favorables au RES, à l'exception de FO. « La direction place les salariés au pied du mur et se présente comme sauveur de l'entreprise. Mais nous n'avons aucune garantie sur l'avenir des 2 300 salariés, affirme Monsieur Danduran. Nous réclamons un plan social pour ceux qui souhaiteraient avoir une porte de sortie si les choses tournaient mal ». La direction assure qu'aucune fermeture d'agence ni aucun licenciement n'est prévu. Dans son projet, le management prévoirait un retour à l'équilibre d'ici à 2002.

Stéphane Lau