



Fiche synthèse étude de cas FEHRER

PN, le 13 nov. 06

- ✓ FERHER entreprise de 3200 salariés répartis sur plusieurs sites en Allemagne et dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) est spécialisée dans la production de pièces primaires pour l'industrie automobile : mousses, plastiques qui servent entre autres à la réalisation d'éléments de toits ouvrants pour les constructeurs automobiles. Comme l'ensemble des fabricants sur ce type de pièces primaires (il ne s'agit pas de sous ensembles complets et sophistiqués que réalisent les équipementiers de premier rang des constructeurs) FEHRER est soumis à une pression importante sur les prix et ceci indépendamment d'un bon niveau d'activité : marchés automobiles difficiles en Europe (voir déclinants), augmentation du prix des matières premières.... Cette pression permanente conduit à d'importants transferts de fabrication vers les pays à bas coûts salariaux qui deviennent la variable d'ajustement privilégiée. A cet environnement défavorable s'ajoute des problèmes spécifiques à FERHER : des erreurs importantes de prévisions sur certaines productions, des problèmes de qualité et de gestion des déchets dans un domaine, la plasturgie ou l'on utilise dans le processus de production des produits chimiques.... Conséquence des difficultés, l'entreprise a enregistré de lourdes pertes financières en 2003.... Cela a conduit la direction de l'entreprise de décider la restructuration à l'automne 2004.
- ✓ L'opération cible essentiellement le site de Grosslangheim en Allemagne : délocalisation d'une partie des fabrications vers les implantations Est européennes de l'entreprise et des modifications structurelles de l'organisation du site. Une réduction des effectifs de 270 personnes est envisagée au départ par la direction de l'entreprise. La restructuration est engagée en avril 2005 et n'est à ce jour pas encore totalement achevée. L'intervention des représentants des salariés s'est concentrée sur la nécessité de contenir les suppressions d'emplois dans un volume « socialement acceptable » et de pérenniser à terme les emplois épargnés alors que de nombreux couples travaillent sur le site. La direction s'est engagée à octroyer des compensations financières pour les salariés licenciés et à favoriser la mise en place d'une société de transition (cellule de reclassement).
- ✓ Au total, le bilan en terme de suppressions d'emplois est extrêmement lourd : 200 emplois en moins dont 90 passent par la société de reclassement qui a réussi à repositionner 45 salariés sur un nouvel emploi. Les conséquences sont également très dures pour les salariés restants puisque l'ensemble des garanties collectives et avantages sociaux se trouvent remis en cause : salaires, temps de travail, paiement des heures supplémentaires, etc.
- ✓ La prise de conscience tardive de la direction de l'entreprise de la dégradation sévère de la situation financière couplée aux pratiques de dumping tarifaire des grands groupes donneurs d'ordre (constructeurs) génère un coût social extrêmement élevé pour le collectif de travail. La négociation sociale à l'occasion de cette opération aura mis en évidence la nécessité d'envisager à l'avenir un véritable co-pilotage des opérations de restructurations associant l'ensemble des acteurs dans l'entreprise et les autres parties prenantes.