



Lons-le-Saunier, le 3 février 2012.



MBF TECHNOLOGIES

Maintenir et valoriser l'activité industrielle à ST CLAUDE

Vous trouverez ci-joint les propositions de la CGT afin de permettre un maintien de l'activité de MBF Technologies sur le site de ST CLAUDE.

Ce dossier est issu de la réflexion et des propositions des élus CGT, de membres du Comité d'Entreprise, et de l'expertise réalisée par le Cabinet SECAFI, à la demande du Comité d'Entreprise en octobre 2011. Lors des dernières élections de représentants du personnel, la CGT a été placée par les salariés en tête, avec 51 % des voix tous collèges confondus, accordant ainsi à notre syndicat leur confiance pour aider notamment au redressement de l'entreprise. La CGT entend donc assumer ses responsabilités et prendre sa place dans ce redressement.

Nous pensons que tout doit être mis en œuvre pour maintenir, voire développer l'activité de la société MBF Technologies sur le bassin de St Claude. Il en va à la fois du maintien de l'industrie en France et notamment des fonderies, dont tout le monde semble désormais conscient de l'importance ; d'autre part pour stopper l'augmentation du chômage et la désindustrialisation sur le bassin de St Claude fortement touché depuis plusieurs années, précarisant encore plus une population déjà en difficulté. En conséquence, il en va de la responsabilité de tous les acteurs de tout mettre en œuvre pour que le maintien et le développement des capacités industrielles de MBF Technologies se traduisent par des emplois stables, ce qui permettrait à ce bassin d'emploi de ne pas s'enfoncer encore plus dans une situation dramatique.

La CGT tient à pointer la responsabilité sociale du groupe ARCHE qui a repris l'entreprise en 2007. Le groupe ARCHE a utilisé les machines, les compétences des salariés de MBF, sans réaliser de maintenance préventive, sans investir dans la modernisation de l'outil de travail, et donc n'a pas assuré l'avenir des productions pour le futur.

Nous pensons qu'il faut valoriser les points positifs :

- la trésorerie s'améliore,
- les salariés sont désormais plus motivés qu'auparavant pour travailler et garder l'entreprise,
- PSA et Renault indiquent qu'ils entendent soutenir l'entreprise MBF (selon courrier de PSA du 12 décembre 2011, et courriel de Renault du 13 décembre, remis au tribunal de commerce à l'audience du 16 décembre 2011)

La société MBF Technologies a des potentialités (cf pages suivantes "Les forces" et "Les opportunités").

La CGT entend prendre sa responsabilité dans ce dossier, et demande à toutes les parties concernées de prendre les leurs, les donneurs d'ordre, la Direction et l'administrateur judiciaire, mais aussi les pouvoirs publics.

Boris PLAZZI,
Secrétaire Fédération CGT Métallurgie

Raphaëlle MANIERE,
Secrétaire Générale CGT Jura

Destinataires :

- Tribunal de Commerce de Lons le Saunier
- Direccte
- Préfecture du Jura
- Ministère de l'Industrie
- Banque de France
- presse

Contacts : CGT - Maison des
Syndicats - 76, rue St-Désiré
39000 LONS LE SAUNIER
Tél : 03.84.24.43.65 Fax : 03.84.24.01.39 -
Courriel : ud39@cgt.fr – Site : www.cgtjura.fr

Pour redresser l'entreprise, nous pointons les 4 axes suivants :

- Stratégie :

- Il faut une volonté des donneurs d'ordre : PCA et Renault doivent s'engager à soutenir l'activité, donc à attribuer des marchés à MBF.
- Il n'y a pas de visibilité de productions en quantité suffisante même à quelques mois, et encore moins à l'horizon 2013/2014. Il faut que PCA et Renault attribuent à MBF des productions de pièces pour les véhicules futurs.
- Nous avons besoin de connaître le « business plan » à 3 ans.
- Nous sollicitons les services de l'Etat pour mettre en œuvre le FSI et le FMEA pour aider MBF à son développement.
- Nous demandons des informations sur les repreneurs potentiellement intéressés.
- R & D : il faut une stratégie à long terme avec un service « Recherches, Développement, Innovation » basé à Saint Claude et suffisamment étoffé.

- Economique :

- Des propositions de modification d'organisation ont été faites par la Direction, et la mise en œuvre est en place concrètement depuis début décembre 2011. Nous en sommes satisfaits, mais regrettons sa mise en place tardive. Cela doit permettre d'améliorer la production, la productivité, diminuer les rebuts, etc... Des commissions se réunissent sur les différents thèmes avec des membres du CE parmi elles. C'est également un point qui nous paraît positif.
- Investissements : un premier programme urgent a déjà été réalisé pour 909 K€, cela montre l'état de délabrement dans lequel le groupe ARCHE a laissé l'entreprise MBF. D'autres investissements sont prévus à hauteur de 200 K€ par mois. Cela permet de montrer de manière visible aux salariés que des dispositifs sont pris pour améliorer les équipements et relancer l'entreprise.
- Indicateurs de l'entreprise : nous sommes conscients que tous les indicateurs retenus doivent s'améliorer, rappelant qu'avant la reprise par le groupe Arche, MBF était l'une des meilleures entreprises de fonderie pour le respect des critères automobiles.
 - point mort économique : il se situe à 55 T de production/jour. Il est atteignable avec l'effectif actuel (cf indicateurs), à condition que les donneurs d'ordre jouent le jeu.
 - Autres indicateurs (voir page précédente)

Globalement, les indicateurs d'activité de l'entreprise sont tous en amélioration depuis le début janvier 2012, soit un mois après le début du lancement des modifications d'organisation.

C'est un élément essentiel qui nous permet de penser que l'entreprise MBF est viable, y compris dans sa configuration actuelle à condition d'avoir une charge de travail de 55 T/jour (nombre de salariés, type d'activité). Il reste à travailler sur l'absentéisme.

- **Sociale :**

- Passage en 3 x 8 : dans ses projets, la direction envisage de passer le personnel en 3 x 8, au lieu d'un 2 x 8 et d'une équipe permanente de nuit actuellement. Il ne nous semble pas que ce point soit de nature à changer les choses. Ce type de changement n'apporterait rien de significatif à notre avis, mais au contraire génèrerait trop de changements par rapport aux habitudes prises. En tout cas, rien ne justifie dans l'urgence ce changement.
- D'autres évolutions sont envisageables : nous sommes disposés à y travailler dans le cadre d'un dialogue social constructif (cf paragraphe MANAGEMENT)
- Nous avons besoin notamment de discuter du problème de l'absentéisme, dans l'objectif d'améliorer la situation. Nous avons besoin d'avoir des détails sur l'absentéisme : nombre de personnes, types d'emplois, durée des absences, rôle du médecin du travail, rôle du CHSCT, etc.
- Depuis de nombreuses années, l'absence de réel dialogue social a été pointée chez MBF. Des évolutions sont notées, positivement. Cependant au vu des retards pris, nous proposons d'agir, avec l'aide d'un cabinet spécialisé (FACT par exemple) pour changer les habitudes, dans l'objectif d'un vrai dialogue social.
- Les besoins de formation professionnelle doivent être débattus, avec l'objectif de maintenir l'emploi, de garantir la pérennité du site et d'assurer son développement.

- **Management :**

- Nous pensons qu'il n'y a pas de véritable management actuellement : les responsables de service « fonctionnent » encore selon les anciennes méthodes du groupe Arche. Le directeur du site, en place depuis le départ d'Arche, ne contribue pas à améliorer de nouvelles relations sociales permettant aux salariés de travailler dans de bonnes conditions.