ST10 : Stage ouvrier

24 Janvier au 19 Février

Responsable de l'UV :
Jacques Racine

STARCK Thomas
TC01

Remerciements

Pour commencer, je tiens à remercier M. WAIDELE et M. KUNZ, directeurs de WILHELM Etuis pour m'avoir permis d'effectuer mon stage ouvrier dans cette entreprise. J'adresse également une attention particulière à M. TRAHASCH, directeur de la production et du développement, mon tuteur, qui a sacrifié une bonne partie de son temps à m'expliquer le fonctionnement de l'usine. Je remercie les secrétaires, le personnel administratif pour m'avoir donner les documents et explications nécessaires à la rédaction de mon rapport de stage, et notamment M. SCHWENDENMANN qui a réalisé une partie des photos. Finalement, je remercie toutes les ouvrières et ouvriers pour leur aide et leur sympathie qui m'ont permis de m'intégrer facilement dans le monde ouvrier.

Sommaire :

I. L'entreprise WHILHELM Etuis 6

1. **Présentation générale** 6
2. **Historique** 7
3. **Organisation générale de l'entreprise** 8
   a) Les différents acteurs et services 8
   b) La production 9

II. Le monde ouvrier 16

1. **L'espace syndical en Allemagne** 16
   a) Action syndicale 16
   b) Comité d'entreprise 16
   c) Comité de sécurité et de santé 17
2. **Les ouvriers** 18
   a) Leur âge 18
   b) Part hommes/femmes 18
   c) Nationalité 18
   d) Heures de travail 19
   e) Salaire 19
3. **Les conditions de travail** 19
   a) Horaires 19
   b) Bruit 20
   c) Confort 20
   d) Pression des supérieurs 20
   e) Dangers 20

III. Mon stage 22

1. **Les tâches effectuées** 22
   a) Impression étuis 22
   b) Remplacement de revêtement d'étuis 22
2. **Mes impressions** 23
   a) L'entreprise 23
   b) Le travail d'ouvrier 23

VI. Annexes 25

L'UTBM *(Université Technologique de Belfort-Montbéliard) fait partie de ce qu'on appelle communément les « Grandes écoles ». Malgré tout, elle se démarque des autres par son appartenance au réseau des Universités de Technologie qui lui confère un système d'étude particulier. En effet, une certaine liberté est donnée à l'étudiant afin de lui permettre de pouvoir réaliser son propre projet d'étude par l'intermédiaire d'Unités de Valeurs (U.V.) qu'il peut sélectionner selon ses compétences et ses envies.*

L'UV ST10 est axée autour d'un stage se déroulant durant l'inter semestre de la première année de Tronc Commun. Cette dernière ne se limite pas à une simple expérience professionnelle car sont également données les bases et conseils pour créer son CV, sa lettre de motivation, créer son rapport de stage…etc…Le but principal de l'UV est d'offrir à l'étudiant un aperçu de ce qu'est une entreprise, une structure qu'il intègrera à la fin de ses études. Comment fonctionne une entreprise ? Quelles sont les conditions de travail ? Quelles sont les relations entre les différents acteurs ? Le stagiaire va pouvoir répondre à toutes ces questions fondamentales vu d'un poste ouvrier. Il effectuera, en effet, durant quatre semaines une tâche ouvrière dans une moyenne ou grande entreprise (plus de 50 employés). Seront pris en compte, l'appréciation du stage par le tuteur, le rapport de stage écrit, une présentation orale du stage ainsi qu'un débat en groupe sur un sujet donné en rapport avec cette expérience.

Le rapport de stage, d'une trentaine de pages, permettra à l'étudiant de rendre compte des tâches effectuées mais aussi de sa compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de sa capacité à présenter clairement sous forme écrite son expérience.

I. L’entreprise WILHELM Etuis

1. Présentation générale……..……....6
2. Historique……....7
3. Organisation générale de l’entreprise……..8

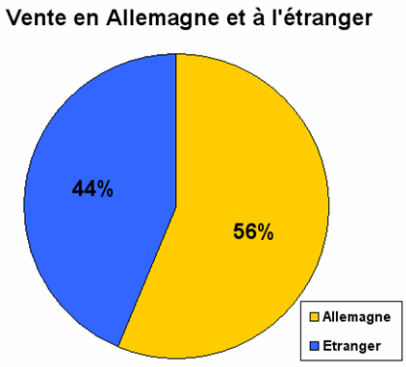
1. Présentation générale

L'entreprise allemande WILHELM Etuis Gmbh est l'équivalent d'une SARL en France. Elle est composée de 65 salariés en Allemagne sur deux sites, à Sulz (service marketing pour l'Allemagne) et à Kappel-Graffenhausen (Direction et production) dans le Sud-ouest du pays à quelques kilomètres de la frontière française. En outre elle possède des bureaux de ventes dans les grands pays de l'union européenne (France, Royaume-Uni, Espagne…), de nombreux partenaires industriels et un site de production à Hong-Kong qui a comme avantage de permettre une fabrication avec un coût de main d'œuvre moindre.

Les produits vendus s'adressent essentiellement à des professionnels des secteurs de l'horlogerie et de la bijouterie. La vente et la production d'écrins à bijoux constituent les activités majeures de la société. Une partie des boites est achetée à l'étranger ou dans l'entreprise partenaire Kartomatik puis revendue au client après avoir éventuellement subit des transformations sur le site de production (impression d'un logo, etc…), l'autre partie (à peu près 20% d'étuis) est entièrement produite dans l'entreprise et constitue un éventail de modèles exclusifs à WILHELM Etuis. Le client fait son choix dans un catalogue comprenant de nombreux modèles d'étuis. Les matières, les couleurs et les formes varient pour satisfaire tous les goûts et contenir des objets divers qui peuvent aller des traditionnels bijoux ou montres à des statuettes (voir Annexe 4 p.25).

Ensuite, sont proposés aux clients des produits complémentaires servant à l'exposition ou l'emballage de leurs produits (supports d'étalage, sachets personnalisés,…)

Les clients proviennent majoritairement d'Allemagne, de France et d'Autriche. On peut les dissocier par la nature de leurs commandes en deux types d'acheteurs. D'une part, les petits commerçants (bijoutiers, horlogers,…) qui commandent de faibles quantités souvent personnalisées à l'aide d'un logo ou d'une effigie. De telles commandes nécessitent ainsi le passage dans différents ateliers du site de production (ateliers d'injection, d'impression, d'expédition,…). D'autres parts des grands revendeurs ou commerçants (vente par correspondance,…) qui ont des besoins plus importants. La production et les transformations sont alors souvent effectuées à l'étranger où les prix de revient sont moins chers malgré des frais de ports importants.



2. Historique

L'entreprise WILHELM Etuis a fêté ses 70 ans en 2004, dans un laps de temps comme celui-ci, de nombreuses choses ont changées, voici les dates importantes de l'histoire de l'entreprise :

1934 : création de l'entreprise par Eugen WILHELM

1957 : achat de nouveaux bâtiments à Sulz

1963 : création de l'usine KARTOMATIK avec une entreprise concurrente : LEGER.
Cette usine basée à Kappel-Graffenhausen, à 50 mètres de l'emplacement actuel de la société WILHELM Etuis, s'occupe de la production d'un large éventail d'étuis et produits en carton pour les seuls besoins des deux entreprises.

Usine KARTOMATIK

1968 : création de WILHELM France avec un siège social à Reichstett près de Strasbourg.

Site de production actuel

1978 : déplacement de l'espace de production dans la zone industrielle de Kappel-Graffenhausen dans une ancienne usine à chaussures. Cet emplacement de 4500 m² est encore aujourd'hui l'espace de production majeur de l'entreprise WILHELM Etuis.

1989 : création de WILHELM AG, Suisse

1994 : création d'un site de production à Hong Kong spécialisé dans la production de certains modèles d'étuis en plastique.

3. Organisation générale de l'entreprise

Pour faire fonctionner correctement une entreprise, l'organisation de celle-ci doit être bonne et le travail partagé clairement afin de laisser à chacun les tâches convenant à ses compétences. Les relations verticales (entre supérieurs et subordonnées) et horizontales (entre collègues) doivent ainsi être distinctement définies. Voici la présentation des différents acteurs et services de l'entreprise ainsi qu'un description de leurs rôles dans un ordre hiérarchique. Le parallèle peut être fait avec l'organigramme de la société (voir Annexe 1 p.25).

a) Les différents acteurs et services

- Les directeurs

Les deux associés, C. WAIDELE et T. KUNZ, ont un rôle de supervision de l'ensemble des services de l'entreprise. Leur champ d'intervention est donc très large. Cela va des services administratifs et financiers (comptabilité, fiscalité, gestion du personnel) aux services généraux (informatique, communication). Leurs rôles :

- Cerner les problèmes, participer au positionnement de la fondation communautaire et encadrer le conseil d'administration dans la formulation de solutions
- Élaborer et mettre en ouvre un plan opérationnel
- Embaucher et superviser des employés
- Faire partie de l'équipe du conseil d'administration
- Fournir du soutien au conseil d'administration : conduite de réunions, établissement d'ordres du jour et rédaction de procès-verbaux, en recrutement et orientation des membres du conseil, etc…

Les directeurs sont directement en relations avec les 4 grands services de l'entreprises : les services logistique, comptabilité, vente et production. Voici les présentations de ces derniers.

- Service logistique (7 personnes)

Il est responsable de l'organisation de la circulation des marchandises dans l'entreprise depuis l'approvisionnement en matières premières par les fournisseurs jusqu'à la livraison des produits finis chez le client, en passant par la production et le conditionnement. Il doit optimiser les flux, les surfaces de stockage, les étapes du transport, les délais, les procédures de manutention, bref gagner du temps et réduire les coûts. Ses rôles :

- Gérer le stock (informatiquement)
- Service achats : négociations avec les fournisseurs (déplacement sur les salons,…)
- Service achats : contacter les fournisseurs afin de réapprovisionner le stock selon les besoins
- Gérer le parc de véhicules

Le service logistique travail en parallèle avec les autres services (notamment vente et production) afin d'avoir un état des stocks à jour.

- **Service comptabilité (4 personnes)**

Sa mission est de rendre compte de la santé, bonne ou mauvaise, de sa société. Il ou elle en tient informés tous ses partenaires, de même que l'administration. Ses rôles sont ainsi les suivants :

- Contrôler les opérations comptables
- Collecter, enregistrer, classer et transmettre les informations comptables
- Remplir les déclarations fiscales et sociales
- Détermination des centres de profits
- Etablir des prévisions budgétaires

- **Service vente/marketing (14 personnes)**

Sa mission s'étend à une zone géographique plus ou moins étendue (France, Allemagne,….). Son objectif est de développer les parts de marché de son entreprise à l'étranger, en décrochant de nouveaux contrats. Lorsqu'il reste au bureau, sa fonction consiste à entretenir les relations avec les clients déjà répertoriés. Il doit impérativement les conseiller et parvenir à connaître leurs attentes pour pouvoir développer les ventes. Il lui faut également analyser la concurrence en permanence et rechercher de meilleurs partenaires.

- Etudier le marché et les entreprises susceptibles de devenir de nouveaux clients
- Proposer et défendre une offre commerciale
- Participer aux salons internationaux et foires
- Gagner des clients

Stand WILHELM Etuis dans un salon

Ce service travaille étroitement avec le service comptable avec qui il doit accorder les prix de vente.

- **Production (36 personnes)**

C’est dans ce service qu’un certain nombre d’étuis sont fabriqués ou/et transformés (impression d’un logo). Celui-ci contient ainsi les ateliers suivants :

- Injection
- Thermoformage
- Découpe
- Impression étuis
- Imprimerie
- Expédition

Ces derniers sont épaulés par un bureau de développement, un atelier de maintenance et un responsable informatiques qui permettent le bon fonctionnement de la production.

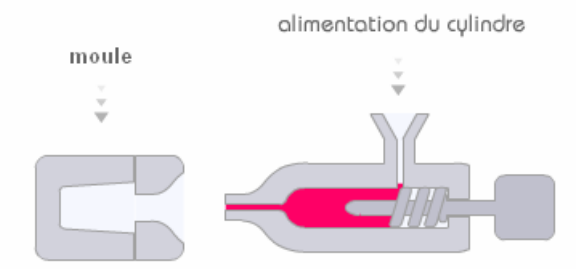
b) La production

Sur la page suivante, je vais détailler les différents ateliers listés ci-dessus. En effet, c’est dans la production que j’ai effectué mon stage et ces explications permettront de mieux comprendre les étapes de fabrication d’un étui et les différentes tâches effectuées lors de mes 4 semaines dans l’entreprise.

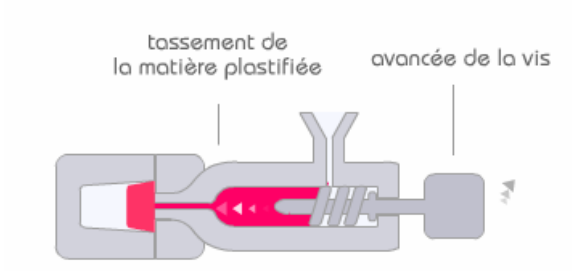
Atelier d'injection

***Nombre d'ouvriers* : 7**

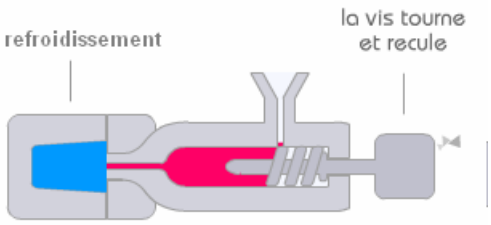
Certains types d'étuis sont propres à WILHELM Etuis, ils doivent ainsi être fabriqués par le site de production. Celui-ci ne produit que des modèles en plastique, ceux en cartons étant pris en charge par l'entreprise KARTOMATIK, affiliée à WILHELM Etuis. La méthode utilisée est l'injection, voici son principe de fonctionnement :



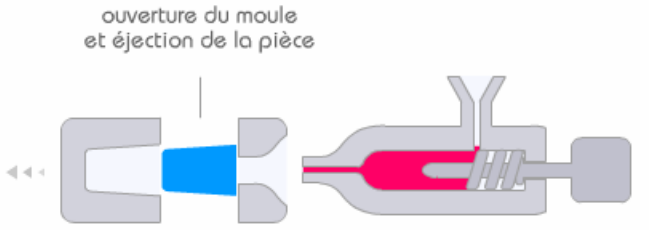
Le cylindre est alimenté avec des granulés. Ces derniers sont chauffés par le cylindre à résistance chauffante entourant la vis sans fin.



Le moule se déplace pour se placer à la sortie du cylindre. La vis sans fin tourne alors sur elle-même pour faire avancer le plastique dans le moule



Lorsque le moule est rempli, ce dernier est refroidi par de l'eau tandis que la vis sans fin tourne afin de faire reculer la matière plastique.



Une fois la pièce refroidi et solidifiée, le moule s'ouvre afin d'éjecter la boite. Cette dernière rejoint alors un tapis roulant.

Modèles fabriqués par injection chez WILHELM Etuis

Selon la grandeur des boites, un moule peut en fabriquer plus ou moins lors de chaque injection de plastique. Une telle machine peut ainsi fabriquer 400 à 1200 boites à l'heure (pour les plus petites d'entre elles).

Une telle machine nécessite un ou deux opérateurs pour la régler et préparer le moule ainsi qu'une personne pour contrôler visuellement la bonne qualité des étuis en sortie et éventuellement les conditionner.

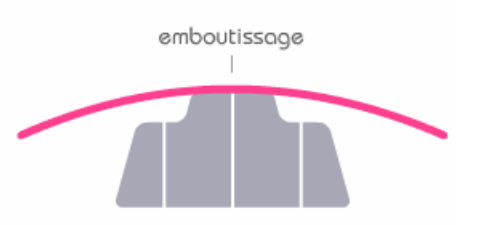
Atelier de thermoformage

***Nombre d'ouvriers* : 4**

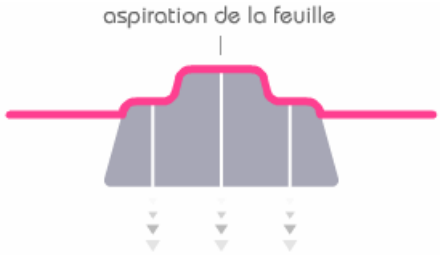
Dans certains cas, l'intérieur d'un étui est composé d'un blister en plastique servant à maintenir l'objet callé et ainsi éviter tout déplacement de ce dernier lors de transports. Celui-ci doit, pour pouvoir être efficace, épouser les formes du contenu. WILHELM étuis dispose d'un atelier de thermoformage afin de pouvoir produire de tels blisters.

Une feuille thermoplastique rigide possédant une certaine couleur et texture est mise en place.

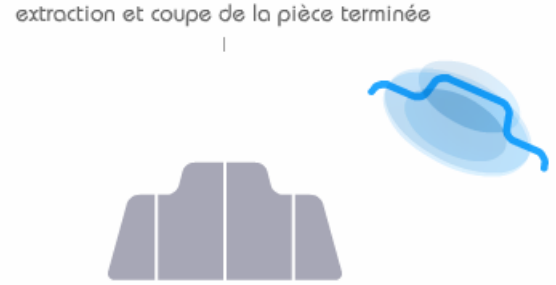
La feuille est ensuite chauffée à l'aide d'une plaque chauffante.



Lorsque le plastique est suffisamment chauffé, il est emboutit sur le moule.



La feuille est aspirée pas l'intermédiaire de perçages situés dans le moule afin d'épouser sa forme.



Finalement la pièce est extraite puis découpée. Une personne se charge ensuite de récupérer ces découpes pour les placer dans des cartons.

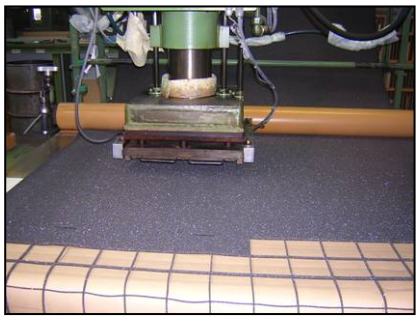
L'atelier de thermoformage possède également une petite machine d'impression sur thermoplastique. Celle-ci permet aux clients qui le souhaitent d'apposer un logo directement sur le blister comme sur la photo ci-contre.

Atelier de découpe

Nombre d'ouvriers : 4

Certains étuis ont un intérieur composé d'un rectangle de coton ou de mousse expansée avec éventuellement certaines découpes permettant de placer une bague, une chaînette, etc…L'entreprise dispose d'un outil de découpe de tels matériaux.

Au départ sont utilisés des rouleaux des matières souhaitées. Ces derniers sont alors installés sur la machine de découpe. De même, un moule de découpe composé de lames fines est placé sous son organe mobile. L'opérateur doit ensuite entrer des informations relatives à la découpe (longueur, largeur, épaisseur,…) dans l'API (Automate programmable industriel) à l'aide d'un clavier. Une fois cette étape terminée, le rouleau se déroule sur le plan de travail et l'organe mobile se déplace afin de découper le matériel tel que cela a été programmé.



Un ouvrier se charge alors de récupérer ces découpes afin de les placer dans un carton.

Une telle machine peut environ effecteur 800 pièces par heure pour des découpes de taille moyenne (cf photo ci-contre). WILHELM Etuis possède deux équipements de ce type sur le site de production.

Atelier d'impression d'étuis

Nombre d'ouvriers : 8

Les clients et notamment les bijoutiers et horlogers souhaitent souvent l'apposition de leur logo ou d'un emblème sur les étuis afin de personnaliser leurs produits. WILHELM Etuis possède pour cela un atelier d'impression qui prend en charge ce travail pour les petites séries (commandes inférieures à 2000 étuis). En effet, quand le nombre d'impressions est important cette transformation est réalisée directement lors de la phase de production où une presse est présente sur la chaîne de réalisation des boites à bijoux. Malgré tout, le coût d'un cliché (représentant le logo) adaptable à cette machine est cher et son temps d'installation est long ce qui explique l'emploi de cette technique uniquement pour un nombre d'impressions conséquent.

Le client commence par donner à l'entreprise un modèle de l'effigie à imprimer. A partir de celui-ci est réalisé un prototype de cliché (moule en relief représentant le logo) sur ordinateur qui devra être validé par le client. Celui est ensuite réalisé en métal dans une entreprise de la région, puis celle-ci le renvoie à WILHELM Etuis.

Le cliché est alors placé sous l'organe de presse de la machine d'impression. Est également installé sur cette dernière un socle servant à caller les boites à imprimer, celles-ci étant mises tour à tour à la main sur ce dernier.
Malgré tout, avant de commencer réellement l'apposition des logos, un long travail d'installation est nécessaire afin d'obtenir une impression rigoureusement bien placée au centre de l'étui ou à la position choisie par le client. Un film en plastique sous forme de rouleau est utilisé pour l'impression, celui-ci souvent de couleur dorée ou argenté est apposé par un principe de décalcomanie sur la boite en plastique ou en carton à une pression et une température spécifique dépendant du matériel imprimé.

A présent, le écrins sont posés sur le socle prévu à cet effet, puis par une pression sur une pédale, l'opérateur permet à celui-ci de se déplacer sous la presse, celle-ci descend, appose le logo sur l'étui puis remonte en replaçant le socle devant l'opérateur qui va pouvoir retirer la boite imprimée pour en déposer une vierge.

Les cadences, dans ce cas, dépendent beaucoup de la vitesse de l'opérateur mais, en règle général, une telle machine peut réaliser de 300 à 1000 impressions par heure. WILHELM Etuis possède 7 équipements de ce type.

Imprimerie

Nombre d'ouvriers : 3

C'est un service un peu à part par rapport aux autres. Il ne s'occupe en effet pas de la confection ou transformation des écrins. Quels sont alors les produits ou opérations réalisés ? Impression de logo sur des sachets de transport, de fiches de commande et calendriers personnalisés, etc…

WIILHELM Etuis possède pour cela uniquement 3 machines d'impression de marque HEIDELBERG ayant plus de 50 ans mais elles fonctionnement encore parfaitement. Ces dernières suffisant à l'élaboration des articles vendus et étant en excellent état ont été gardées.

Un document en couleur nécessite 4 passages avec les 3 couleurs primaires puis le noir afin d'obtenir une image ou une photo fidèle au modèle de départ. Les réglages sont longs et minutieux mais une fois ces derniers réalisés, les cadences sur ces appareils sont élevées malgré leur âge.

Expédition

Nombre d'employés : 5

Une fois les produits fabriquées et/ou transformées, ils doivent être expédiées au client. Pour cela, il faut pour commencer les conditionner correctement dans un ou plusieurs cartons de façon à les caller et éviter toute dégradation tout en réduisant au minimum l'espace nécessaire à leur transport. Pour cela, une bonne connaissance des règlements postaux et de transport en Europe est requise car ces derniers changent d'un pays à l'autre (poids maximum, etc…). La facture est apposée sur le colis à l'aide d'une enveloppe autocollante. Les cartons sont ensuite déposés sur une palette selon la destination de la marchandise (un pays par palette) puis entourés de papier cellophane afin d'éviter tout mouvement de ces derniers lors des déplacements qui les attendent.

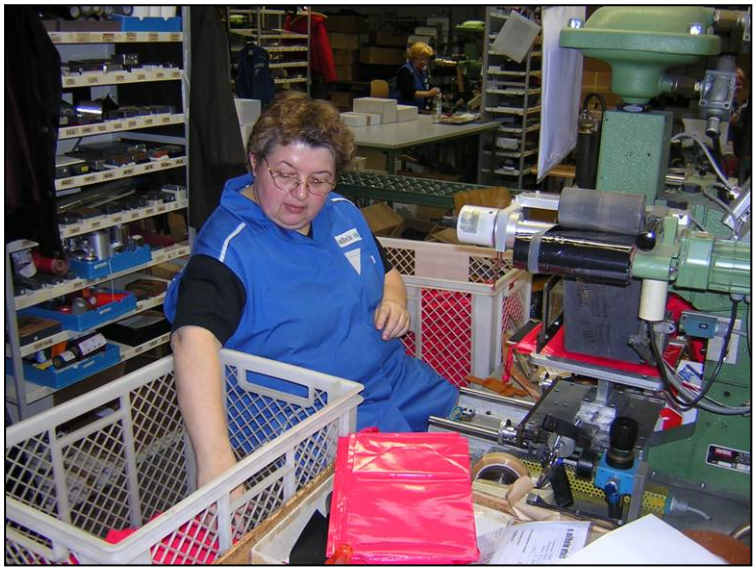
Des sas situés à proximité de l'unité d'expédition permettent l'accès direct à l'arrière des camions afin de faciliter le chargement des palettes.

II. Le monde ouvrier

1. L'espace syndical en Allemagne……....16

2. Les ouvriers……18

1. Les conditions de travail……...19



1. L’espace syndical en Allemagne

Lors de mon stage, je n’ai pas pu réellement pu observer le rôle des syndicats et du CE, la seule information dont je dispose étant que 5 personnes de l’entreprise en font partie. Voici néanmoins quelques explications sur l’espace syndical allemand.

a) Action syndicale

Le syndicat a de part et d’autre du Rhin un rôle de défense de l’employé mais beaucoup de choses diffèrent tout de même beaucoup. Alors qu'en France, le syndicalisme est dispersé, hétéroclite et minoritaire, outre Rhin, il est fort et uni. Il n’existe ainsi que peu de d’organisations (IG METALL, VERDI,…) par rapport à notre pays (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, UNSA,…).

En Allemagne, les syndicats ne sont pas présents en tant que tels. Il est seulement préférable que les membres du comité d'entreprise (voir ci-dessous) soient membres d'un syndicat. Cela prouve qu'ils ont des connaissances économiques, critères importants pour pouvoir défendre correctement les employés. Les syndicats en Allemagne sont des organisations externes à l'entreprise qui n'ont pas de droits particuliers dans cette enceinte. Leur mission est de défendre correctement les employés. Les Allemands se sentent concernés par l'évolution des syndicats, car ils savent qu'ils peuvent compter sur eux pour améliorer leurs conditions de travail et défendre leurs droits. Ainsi, environ 35 % de la population active est syndiquée en Allemagne pour 8% en France.

b) Comité d’entreprise

Il n'est pas obligatoire qu'une entreprise, quel qu'en soit le nombre de salariés, fonde un conseil d'entreprise. Les organisations syndicales, le chef d'entreprise ou le personnel doit en exprimer le souhait. Malgré cette absence de législation en la matière, la plupart des entreprises ont un comité d'entreprise.
Il est constitué d'élus du personnel. Le chef d'entreprise et les syndicats n'en font pas partie ! Le chef d'entreprise n'est pas perçu, à priori, comme un adversaire ou plutôt comme un interlocuteur du comité d'entreprise. Les syndicats n'interviennent dans l'entreprise qu'après des revendications du CE.

Le conseil d'entreprise est un organe de concertation et de co-gestion dans de nombreux domaines pour lesquels le chef d'entreprise doit lui apporter des informations et prendre son avis : domaines économique, financier, professionnel. Le CE Allemand n'a pas de rôle social, mais uniquement économique. Il ne dispose d'aucun budget. Ainsi, tout ce qui est nécessaire pour la bonne marche du CE est payé par l'entreprise ; équipement de bureau, livres de loi, recours aux experts ou au tribunaux.

Les missions du CE allemand sont donc très différentes du CE français :

- Le CE Allemand peut négocier les conventions collectives pour les améliorer au sein de l'entreprise.

- Le CE co-gère l'entreprise. Ainsi, son avis est obligatoire dans plusieurs domaines, et sans son approbation, la décision est invalidée. A titre d'exemple, lors d'une embauche, le CE évalue également la candidature de chaque postulant et approuve ou non l'embauche.

Pour jouer pleinement son rôle, le CE allemand bénéficie de plusieurs droits :

- **Le droit d'information** ; le chef d'entreprise est obligé d'informer le CE sur la réalisation de ses missions, sur les décisions qui concernent l'entreprise, pour le personnel et les questions économiques.

- **Le droit d'écoute** ; le chef d'entreprise est obligé de consulter son comité pour toute décision importante. En cas de refus de la part du CE, la décision est rendue par les prud'hommes.

- **Le droit de conseil** ; le CE donne son avis et préconise des solutions sur la protection du travail, sur les décisions qui concernent l'entreprise, par exemple pour le personnel, et sa formation.

- **Le droit à la cogestion** : c'est le droit qui donne le plus d'influence au CE en Allemagne. La mesure que doit prendre un chef d'entreprise ne sera valable que si le CE a donné son accord. Cela concerne principalement les mesures sociales (horaires, pauses, diminution ou augmentation du temps de travail,…) Si le chef d'entreprise et ne CE ne parviennent pas à un accord, une commission composée de membres de la direction et du CE doivent décider.

- **Le droit d'approbation** : il oblige le chef d'entreprise à consulter le CE pour les embauches et les mutations, les regroupements d'entreprises, ou à l'inverse la cession d'actifs.

- **Le droit d'initiative** : sur le licenciement d'un chef d'entreprise incompétent, pour des propositions sur la gestion du personnel, sur les offres d'emploi, sur l'exigence de formation. La direction et le CE se réunissent pour trouver un accord sur ces points. Celui-ci sera signé par les deux parties et affiché dans l'entreprise.

Le CE doit enfin vérifier que le chef d'entreprise respecte bien les lois, les prescriptions, la sécurité des salariés, les conventions collectives, les règles internes à l'entreprise. Les Allemands se sentent très concernés par leur comité d'entreprise. Les élections au comité d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Plus de 85 % des salariés s'expriment à cette occasion !

c) Comité de sécurité et de santé

Ce comité a un rôle de recherche concernant les domaines suivants :

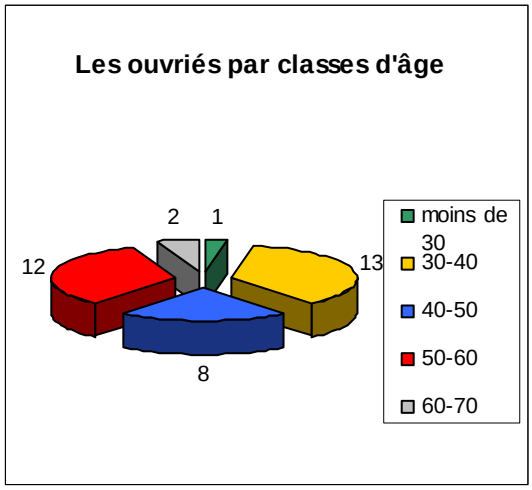
- l'organisation matérielle (charges de travail, rythme, pénibilité des charges, élimination de celles-ci ...)
- l'environnement physique du travail (température, aération, bruits…)
- l'aménagement des postes de travail
- la durée, l'aménagement et les horaires de travail sur le seul plan technique.

L'employeur doit consulter ce comité avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail. Il rencontre la direction une fois par an et effectue des visites régulières des secteurs de l'entreprise. Il n'occupe néanmoins pas une place importante dans l'entreprise WILHELM Etuis, celui-ci n'étant composé que d'un membre en la personne du responsable de sécurité H. SINGLER (voir organigramme annexe 1 p.25)

2. Les ouvriers

a) Leur âge

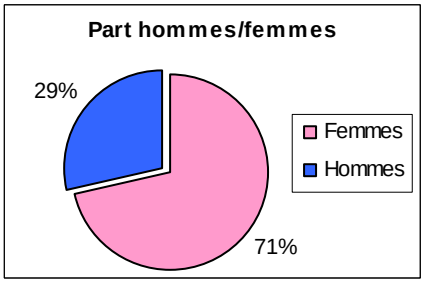
L'Allemagne est un pays ayant une population vieillissante, cette tendance ce répercute naturellement sur l'âge des actifs dans les entreprises. De plus, WILHELM Etuis n'embauche plus beaucoup de main d'œuvre à cause de l'achat de nouvelles machines dans un marché qui ne connaît qu'une faible progression. L'âge moyen des ouvriers est donc relativement élevé, à savoir **46 ans**.



Il n'y a par exemple, qu'une seule personne âgée de moins de 35 ans parmi les ouvriers de WILHELM Etuis.

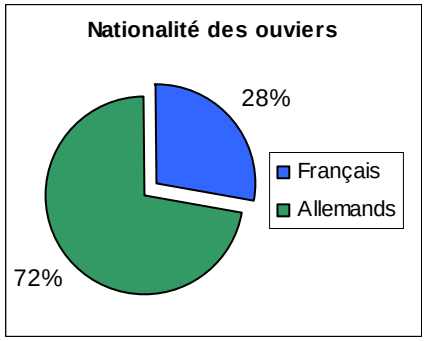
b) Part hommes/femmes

Le travail ouvrier est, en Allemagne, principalement réservé aux femmes. Les hommes n'interviennent en général que lors des tâches ouvrières de montage mécanique, de chaudronnerie, etc.… Un allemand trouvera en effet un tel travail dévalorisant. La part d'hommes et de femmes est donc relativement déséquilibrée avec **71% de femmes et 29% d'hommes** sur les 36 ouvriers de l'entreprise. Les services de gestion, administration et marketing, connaissent une répartition des sexes plus équitable.



c) Nationalité

De part sa proximité de la frontière française, le Bade-Wurtemberg compte un bon nombre d'actifs français. Leurs capacités bilingues (venant du dialecte alsacien assez proche de l'allemand) et leur façon de travailler sont en effet de vrais atouts notamment dans les domaines de la restauration, du tourisme, etc… Les patrons allemands comptent alors souvent dans leurs rangs des employés des deux nationalités et cultures afin de réaliser un brassage franco-allemand efficace. WILHELM Etuis a dans son entreprise 10 frontaliers ce qui représente tout de même 28 % des ouvriers. Le niveau de chômage plus bas en Allemagne, une meilleure rémunération (voir ci-dessous), des allocations familiales avantageuses, … sont quelques unes des raisons pouvant pousser un travailleur français à traverser la frontière.



d) Heures de travail

L'Allemagne possède un système scolaire différent du notre, il intervient sur les horaires des employés. Les cours se terminent en effet à 13h00 dans la majorité des cas (pour les élèves du primaire et du collège), les parents se retrouvent ainsi confrontés à des problèmes de garde. Les entreprises accordent par ce fait une grande souplesse horaire, notamment pour les femmes, qui pour un bon nombre d'entre elles travaillent en mi-temps ou terminent leur journée à 12h00 ou 13h00.

Chez WILHELM Etuis est employé le système des 35 heures réparties de façon suivante :

- 7h00 -11h00 et 11h30-15h00 du lundi au jeudi
- 7h00 -12h00 le vendredi

De plus, lors des périodes de fortes demandes (avant Noël par exemple), les ouvriers ont la possibilité d'effecteur des heures supplémentaires en commençant de travailler à 6h00 et/ou terminant à 16h00 mais ces dernières ne peuvent être imposées.

e) Salaire

Le salaire d'un ouvrier en Allemagne est à peu près 15 à 20 % plus élevé que le salaire d'un ouvrier français pour une même tâche. Il est donc courant, pour un ouvrier expérimenté allemand d'avoir une rémunération dépassant les 1500 €. Il est cependant difficile de comparer les salaires français et allemand car le coût de vie outre-rhin est plus élevé. Le salaire peut donc être un argument pouvant pousser à traverser la frontière, d'autant plus qu'un 13ème mois et une prime de vacances sont donnés.

3. Les conditions de travail

Les conditions de travail m'ont parues très bonne dans cette entreprise lors de mes quatre semaines de stage. Les ouvrières et ouvriers m'ont ainsi exprimé à plusieurs reprises la qualité de ces dernières. Je vais détailler ci-dessous les différents points qui me confortent dans cet avis.

a) Horaires

L'entreprise ayant adopté le système des 35 heures, les horaires ne sont pas particulièrement contraignants. La journée de travail commence relativement tôt (7h00) mais termine aussi en milieu d'après midi (15h00) et permet aux ouvriers et ouvrières de profiter de ce temps pour d'éventuelles activités (faire des courses, sport,…), le vendredi après-midi et le samedi sont quant à eux libres. De plus, les travailleurs on la possibilité d'aller aux toilettes ou de grignoter durant leur travail dans déduction horaire. A noter tout de même une pause d'une demi-heure qui peut paraître un peu courte (surtout pour un étudiant).

b) Bruit

L'entreprise WILHELM Etuis possède beaucoup de machines aux fonctions diverses regroupées de manières assez serrées dans ses locaux. Du bruit est donc émis lorsque ces dernières fonctionnent, mais ces derniers sont tout à fait supportables et souvent de courtes durées (temps de la presse d'un étui par exemple,…). Les ouvriers n'ont donc pas recourt à des protections auditives.

c) Confort

Une partie des travaux peuvent se faire assis (impression, rangement des étuis dans des cartons,…), et n'exigent pas de réel effort, ces derniers ne sont donc pas vraiment éprouvants. L'autre partie des travaux se font debout (atelier de découpe, injection, stock…) mais ils ne sont non plus pas trop fatiguant de part des déplacements relativement fréquents (réapprovisionnement de matières premières au stock, …) mais peuvent nécessiter un certain effort (porté de cartons,…).

d) Pression des supérieurs

Souvent, dans les entreprises, les relations verticales sont tendues. J'ai pu, à ma grande surprise, remarquer lors de mon stage que ces dernières sont très bonnes. Ainsi, il y a une grande politesse entre les ouvriers et leurs supérieurs hiérarchiques qui va dans les deux sens (vouvoiement systématique, respect dans la parole,…) malgré des éventuels désaccords. De plus, il n'y a pas de calcul de rendement des ouvriers, un grand manque de travail étant sanctionné par un avertissement verbal d'un supérieur.

e) Dangers

L'entreprise possède de nombreuses machines pouvant être dangereuse sans leurs protections (presses, etc…). Elles sont néanmoins toutes équipées de système de protection empêchant une malveillante introduction d'un membre à un endroit dangereux. Les locaux sont quant à eux munis de systèmes anti-incendies et d'aérations afin d'éviter toute attaque de flammes. Le travail dans cette entreprise ne comporte ainsi, selon moi, aucun danger majeur, de plus le comité de la sécurité et de la santé veille au bon respect des conditions de sécurité.

III. Mon stage

1. Les tâches effectuées……...22

2. Mes impressions……..23

1. Les tâches effectuées

Dans cette partie de mon rapport de stage, je vais exposer et expliquer ci-dessous les différentes tâches qui m'ont été confiées lors des 4 semaines dans l'entreprise.

a) Impression étuis

Pendant trois semaines environ, j'ai été intégré dans l'atelier d'impression des étuis (voir *présentation du service p. 12*) car lors de mon stage, les commandes affluaient (réapprovisionnement des horlogers et bijoutiers après les fêtes de fin d'année et la St-Valentin), ma présence fut donc la bienvenue.

Ma tâche consistait donc à apposer, à l'aide des machines d'impressions les logos ou emblèmes des clients. Les étuis nécessaires à réalisation d'une commande nous sont préparés par les magasiniers dans des corbeilles ou sur des chariots avec une copie de la commande en question (voir Annexe 2 p.26) afin de prendre connaissance des exigences du clients : nombre et type d'étuis, couleur d'impression, etc…

A présent, il faut régler la machine en choisissant pour commencer un socle s'emboîtant avec les écrins à imprimer, puis en installant le rouleau de film plastique servant à l'apposition de l'emblème (en règle générale argenté ou doré). Il faut ensuite régler la température et le temps d'impression selon le matériel dans lequel est conçu la boite à bijoux puis vient la phase la plus longue de l'installation, le placement de l'étui. En effet, le logo devra être droit et placé bien au milieu de l'écrin, le positionnement se fait donc par les rotations de vis sans fin faisant pivoter le socle.

On pose ensuite l'étui sur le socle et l'apposition se fait par une simple pression sur une pédale.

b) Remplacement de revêtement d'étuis

Cette tâche que j'ai réalisé pendant 3 jours est provisoire dans l'entreprise et fait suite à une malfaçon d'un producteur de boites chinois. En effet, des dizaines de milliers d'écrins ont été commandés à bas prix chez ce dernier mais ceux-ci ont des revêtements en mousse d'une texture différente ce celle commandée. La tâche consiste donc à changer ces intérieurs et les remplacer par des découpes de mousse expansée réalisées à l'atelier de découpe (cf. Atelier de découpe p.12).

Ce travail est long et requiert beaucoup de main d'œuvre (2 équipes de 3 ouvriers de l'atelier « impression étuis » travaillaient en permanence pour cela) mais l'entreprise à fait le choix de « réparer » les erreurs plutôt que de déposer une réclamation auprès du producteur asiatique car ces dernières aboutissent rarement et par soucis de conservation du fournisseur.

De plus, je fus affecté de certaines tâches secondaires afin d'en dispenser les personnes plus âgées (déplacement des cartons, sortie des déchets,…)

2. Mes impressions

a) L'entreprise

Mon intégration dans l'entreprise fut très bonne, je fus très bien accepté par les employés qui surent me mettre à l'aise. De mon point de vue d'ouvrier, j'ai pu observer une structure solide qu'est celle de l'entreprise. Chaque personne a sa place et exerce une activité sur son domaine de compétence malgré un brassage des « grades » lors des pauses ou repas. Mon tuteur, M. TRAHASCH m'a également permis de comprendre le parcours d'un étuis de sa fabrication à son expédition en me présentant clairement (même si c'était en allemand) le rôle et le fonctionnement de chaque service. Il me paraîtrait à présent intéressant d'effectuer un stage en France afin de comparer l'entreprise allemande et française.

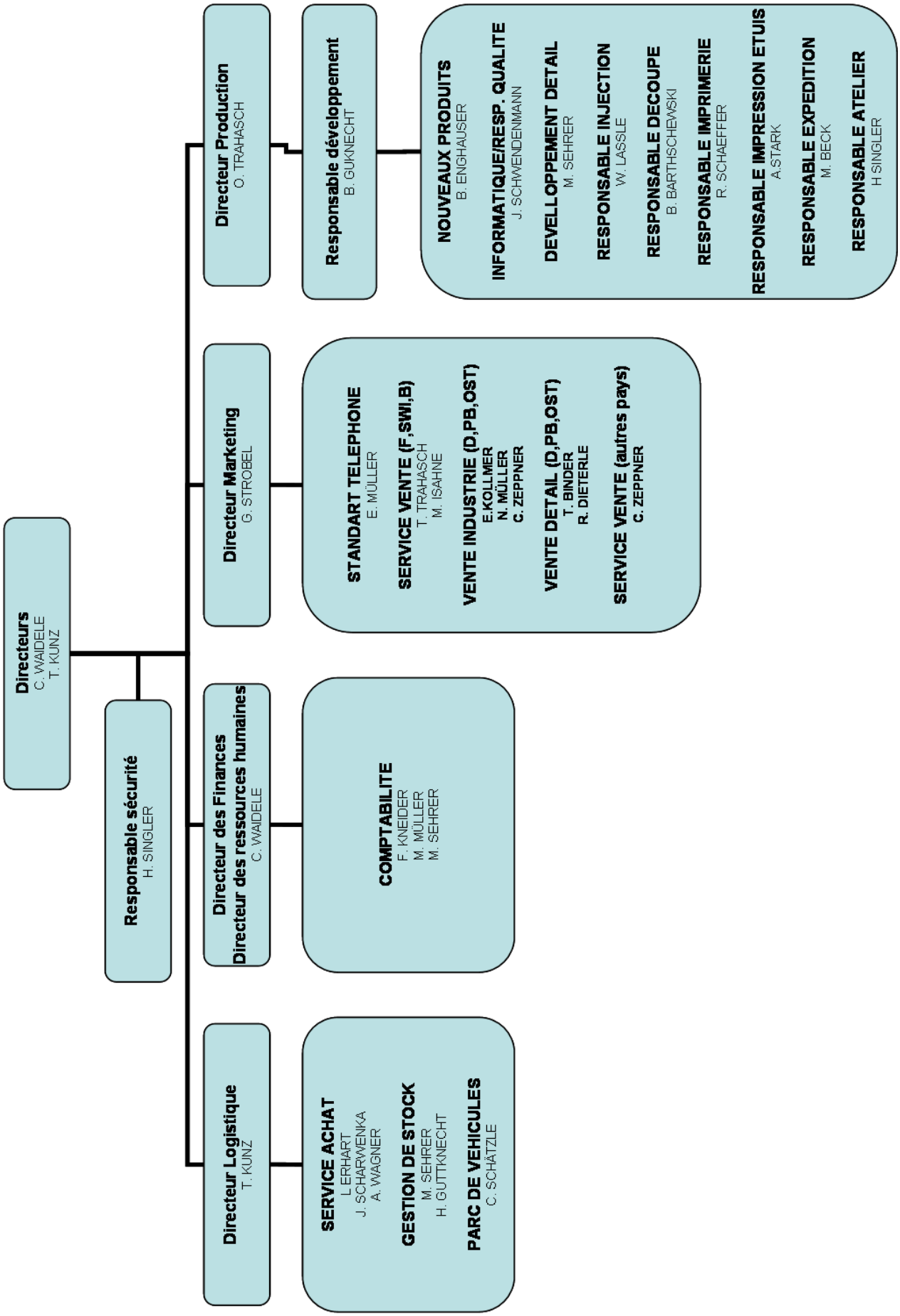
b) Le travail d'ouvrier

Un réveil relativement tôt (5h30), une tâche souvent répétitive dépourvues de réflexion,….mes semaines de stages ne ressemblaient en rien au rythme proposé par les cours. Ce fut malgré tout une expérience intéressante de me glisser dans la peau d'un ouvrier. Malgré les travaux un peu répétitifs ces derniers ne sont en aucun cas éprouvant et les conditions de travail dans l'entreprise me paraissaient excellentes.
Cette expérience m'a également conforté dans mon idée qu'un tel travail ne me conviendra certainement pas et m'a permis d'entamer le semestre de printemps avec une certaine motivation. Une telle expérience est donc, selon moi à renouveler, dans un premier temps mieux connaître une structure que l'on intégrera dans notre vie active en temps qu'ingénieur : l'entreprise et dans un second temps permettre d'étoffer quelque peu notre expérience professionnelle.

IV. Annexes

1. Organigramme de la société……..……..25
2. Feuille de commande……..26
3. Feuille de facturation……...27
4. Extraits du catalogue……...28

ANNEXE 1 : organigramme de la société



ANNEXE 2 : feuille de commande

Original d'une feuille de commande

ANNEXE 3 : feuille de facturation

Original d'une feuille de facturation

ANNEXE 4 : extraits du catalogue

Extraits du catalogue