UDIMagazine
Magazine d'information et de réflexion des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère

2 DOSSIER
3 ECHOS PORTRAIT
4 TABLE RONDE
5 ECHOS
6 ZOOM SUR...
7 ECHOS
8 LA PAROLE A

UDIMagazine
N°1
Décembre 2000

Edito

"Communiquer pour progresser"

Au XXIe siècle, l'information doit circuler dans toute construction sociale, comme le sang dans un corps vivant. Les instruments existent : informatique en réseau, téléphone mobile, audiovisuel, fax, écriture, parole.
L'ouverture des esprits au partage des ressorts de l'action, désormais accessibles à tous, souvent en temps réel, est encore en chantier.
Elle doit tendre à plus de prise de responsabilité individuelle, de solidarité, de transparence et d'efficacité globale. Finalement, le sentiment de participer vraiment à un travail commun pourrait restaurer la confiance à l'intérieur de l'entreprise et tordre définitivement le cou au mythe de la « lutte des classes ». L'UDIMEC est évidemment concernée par cette transformation des relations sociales et de la technique dans les entreprises de son champ de compétences, dans ses propres services, dans ses relations avec ses adhérents ou vers l'extérieur local et national.
Ce magazine est construit pour accompagner ce mouvement irrésistible des esprits et, souhaitons-le, des cœurs.
Tous les acteurs de ce formidable et difficile changement doivent y apporter et y trouver le reflet de leurs préoccupations :

- les clefs du succès ;
- le témoignage de la solidarité des professionnels de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique ;
- une ouverture vers l'extérieur local, national, européen.

Le ton sera résolument constructif, exempt de polémique stérile ou agressive, marqué par l'objectivité et la VERITE, seule bonne à dire.
Les colonnes de ce magazine seront ouvertes à tous ceux qui participent à la vie de l'entreprise, à l'intérieur de celle-ci et autour. Le contenu de notre magazine témoignera de la vitalité, de la volonté de progrès et de la qualité du corps des entreprises rassemblées dans l'UDIMEC.

■ Alain Raymond, président de l'UDIMEC



Certes, les difficultés de recrutement ne datent pas d'hier ; certes, la reprise accentue la pénurie ; certes, les 35 heures n'arrangent rien... Mais la métallurgie, qui connaît aujourd'hui une réelle crise des vocations, doit anticiper de toute urgence en matière d'emploi. Ne serait-ce que pour se préparer au choc démographique des années à venir : dès 2004, les départs en retraite seront plus nombreux que les entrées sur le marché du travail.

EMPLOI : ENTRE DÉMOGRAPHIE ET REPRISE

IL EST URGENT D'ANTICIPER

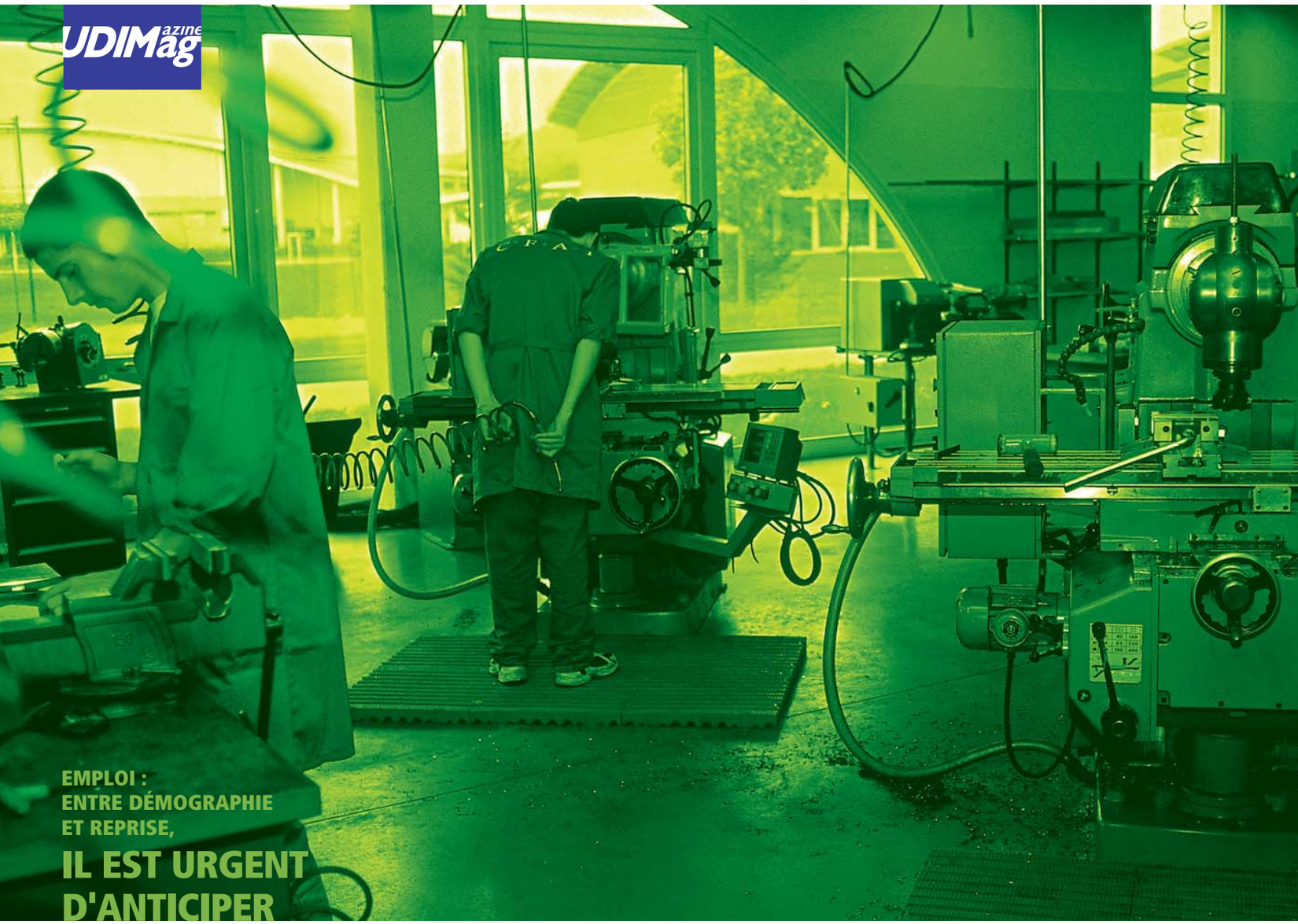


« D'après notre enquête de juillet, 82 % des entreprises comptaient embaucher avant la fin de l'année et 75 % des employeurs avaient des difficultés cruciales de recrutement ».
Ces chiffres rappelés par Christian Vialaneix, responsable Emploi de l'UDIMEC, témoignent de l'extrême tension qui règne sur le marché de l'emploi isérois. Les entreprises métallurgiques connaissent depuis septembre 1999 une véritable euphorie. Les carnets de commandes sont pleins, l'outil industriel tourne à 90 % de sa capacité. Reste à se fournir en matières premières, à livrer, et surtout à trouver du personnel qualifié ; c'est alors que les choses se gâtent, faute de vocations.

Tourneurs, fraiseurs, chaudronniers, tôliers... ils sont introuvables !

Tourneurs, fraiseurs, usineurs, chaudronniers et tôliers sont considérés comme une denrée introuvable. Il n'est guère plus facile de dénicher un soudeur qualifié, un dessinateur CAO ou un automaticien.
Dans les métiers moins spécifiques (cariste, secrétaire trilingue, technico-commercial, etc.), les recrutements traînent aussi en longueur. « *Les difficultés que nous connaissions de longue date sont exacerbées par la reprise,* souligne Christian Vialaneix. *Pour les spécialités les plus pointues, compter sur l'ANPE, le travail temporaire ou les annonces presse ne suffit pas* ».

Suite page 2



EMPLOI :
ENTRE DÉMOGRAPHIE
ET REPRISE,

IL EST URGENT D'ANTICIPER

Formation à la Maison de la Production.

Dossier *suite*

Peut-on se contenter d'attendre un retour au calme ? A l'évidence, non. D'abord, parce que la croissance devrait se maintenir en 2001, même si son rythme se ralentit quelque peu. Ensuite, parce que l'entrée en application des 35 heures réduit peu à peu la capacité productive de chaque salarié : le contingent légal de 130 heures supplémentaires par an, comptabilisé en 2000 à partir de la 37e heure, le sera en 2002 à partir de la 35e...

Par ailleurs, chacune de ces heures supplémentaires coûtera 25 % de plus : attention à la facture !

Enfin, même si la conjoncture s'effondrait (ce que personne ne souhaite !), les entreprises seraient prises dans un "piège" démographique. En 1998, on a compté en France 570 000 départs en retraite et 860 000 entrées sur le marché du travail. Mais dès 2003, il y aura autant de partants (800 000 environ) que d'entrants ! Et en 2005, le solde partants-entrants se traduira par un déficit de 100 000 personnes. *« Tous les secteurs de l'économie seront en concurrence pour attirer les salariés qualifiés,* estime Laurent Latourrette, directeur Formation de l'UDIMEC. *Les secteurs moins attractifs risquent de connaître des situations critiques ».*

Alors ? Alors, malgré la pression du court terme, il faut anticiper. Beaucoup d'entreprises l'ont compris en misant sur la formation ou la requalification interne, sur l'apprentissage, les formations en alternance. Beaucoup recrutent et forment des femmes, jusqu'ici peu présentes dans nos métiers ; en un an, l'emploi féminin dans la métallurgie iséroise a progressé de 2,91 %, contre 1,13 % pour les hommes. Les effectifs féminins (15 600 salariées) représentent maintenant plus de 25 % des emplois de la métallurgie, preuve que nos métiers ont gagné en attractivité : les femmes travaillent dans les bureaux, mais aussi dans un grand nombre de métiers d'atelier, où elles sont particulièrement appréciées pour leur sens de la précision et leur rigueur technique.

«Il faut repartir en campagne»

Autre priorité, la fidélisation des salariés : au-delà du salaire et des avantages annexes, ceux-ci attendent de leur entreprise reconnaissance, perspectives d'évolution, ambiance de travail agréable, souplesse dans la gestion du temps libre. Sans parler d'aspects plus tangibles comme l'existence d'une crèche ou de transports collectifs... *« Il faudra faire des efforts importants, même s'il ne s'agit pas de revenir à l'entreprise paternaliste du XIXe siècle »*, souligne Franck Bendriss, juriste à l'UDIMEC.

A l'échelle de la profession, tout doit être fait pour rendre les métiers de la métallurgie attractifs : actions auprès des médias, des élèves et enseignants des collèges, des parents ; multiplication des colloques, journées d'information, forums, salons ; montée en puissance de l'offre de formation, pour les jeunes comme pour les salariés en activité...

« Nous avons déjà beaucoup fait dans ce domaine, conclut Christian Vialaneix. *Pourtant, il faut repartir en campagne pour que nos entreprises continuent à trouver les compétences qu'elles recherchent ».*

L'orientation vers les formations industrielles prise en défaut

Les BEP et bac Pro des principales filières intéressant la métallurgie (mécanique, conduite des installations, maintenance, chaudronnerie structures métalliques) sont actuellement bien pourvus en élèves : le taux de remplissage dépasse les 90 %. Mais ils ne fournissent, avec les BTS et les DUT, qu'un peu moins de 900 "entrants" par an sur le marché du travail pour l'Isère. C'est insuffisant au regard des besoins des entreprises. Le marché pourrait en accueillir 100 de plus. *« Faute de vocations, on n'a pas ouvert suffisamment de classes techniques industrielles,* souligne Laurent Latourrette. *Pour répondre à la demande des familles, l'Education nationale a privilégié les formations générales et tertiaires ».* Devant la désaffection des jeunes, il convient donc de renforcer les moyens d'information à destination des jeunes et des familles et reprendre les actions de rapprochement entre l'Ecole et l'Entreprise. L'UDIMEC y travaille, comme en témoigne un accord récent défini avec l'université Joseph-Fourier relaté dans l'article « Pour que les BTS industriels fassent le plein» en page 5.



La chasse de têtes s'intensifie

Tous les professionnels le constatent : la « chasse de têtes » s'intensifie dans la métallurgie. Ici, on joue la surenchère des salaires ; là, on met en place des sergents-recruteurs qui accostent les salariés à la sortie du travail ; ailleurs, on fait jouer ses réseaux pour convaincre la perle rare — parfois un usineur ou un chaudronnier qualifié ! — de changer d'employeur. Ces excès font bondir les salaires : Christophe Duverne de la Chaudronnerie Du Billard cite le cas d'un jeune de 18 ans qui, trois jours avant les résultats du bac Pro, lui réclamait 10 000 F brut par mois..., mais précise qu'il ne l'a finalement pas engagé.

Echos

L'UDIMEC tient son Ag et s'engage pour l'avenir



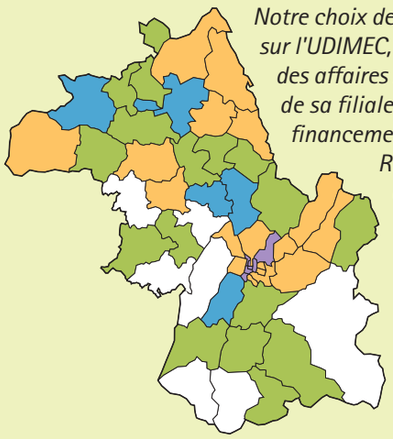
C'était le 22 novembre, à la Maison de la production de Moirans. En toile de fond de l'assemblée générale, le « casse-tête » des 35 heures, la pénurie de main d'œuvre, l'infléchissement annoncé de la croissance. Mais dans les propos du président Alain Raymond, l'esprit de solidarité d'une chambre syndicale à l'écoute de ses adhérents et, toujours, la foi en l'entreprise. Il a réaffirmé les grandes lignes de l'action de l'UDIMEC — social, formation, financement, développement industriel — avant d'aborder les défis des mois et années à venir.

Sans complaisance, il a donné sa vision sur le rationnement du travail et la fiscalité confiscatoire — et la nécessité d'obtenir un assouplissement dans l'application des 35 heures — , sur la refondation sociale mise en chantier par le Medef, sur la mobilisation pour l'acquisition des ressources humaines par l'information sur les métiers d'avenir, la formation, la promotion de l'emploi féminin. Avant de passer la parole à MM. Lachmann et Torrents, Pdg et Dg du Groupe Schneider Electric, Alain Raymond a tenu à faire savoir aux adhérents que, pour s'imposer malgré les pesanteurs de la réglementation et de la fiscalité française, ils devraient compter plus que jamais sur leurs propres ressources avec l'UDIMEC à leurs côtés pour faire loyalement sa part de travail.

Après avoir présenté la politique de diversification et de développement industriel de Schneider Electric, abordé les nouvelles technologies et la mondialisation, Henri Lachmann, virulent mais réaliste, est revenu sur les 35 heures : n'attendez pas une non-application de la loi, tout au plus un peu de souplesse et un sursis d'exécution, intervention que les dirigeants des petites entreprises - les plus affectées - n'ont pas unanimement appréciée.

46 000 salariés dans plus de 600 entreprises adhérentes à l'UDIMEC en Isère :

- 168 entreprises de moins de 10 salariés
- 122 de 10 à 19 salariés
- 169 de 20 à 49 salariés
- 60 de 50 à 100 salariés
- 53 de 100 à 299 salariés
- 16 de 300 à 499 salariés
- 8 de 500 à 1 000 salariés
- 5 de plus de 1 000 salariés



Portrait

Intelligence et volonté

Pour inaugurer cette rubrique, nous esquisserons un portrait collectif de la métallurgie en Isère, mettant en avant les traits de caractère qui font des entreprises de ce secteur d'activité une véritable collectivité.

Les valeurs qui ont forgé le caractère de la métallurgie iséroise sont historiques. Elles tiennent en premier lieu au tempérament des gens de la montagne, travailleurs opiniâtres. Elles se sont enrichies au contact des scientifiques et techniciens de haut niveau qui, depuis les débuts de la houille blanche, ont été les acteurs d'un exceptionnel essor industriel.

Du croisement entre intelligence et volonté, énergie et recherche, sont nés les moyens du monde moderne (utilisation de la force de l'eau dans les activités de transformation) et les applications nouvelles (électrotechnique, électronique, métaux en poudre).

Aujourd'hui, le tissu de l'Isère, qui compte les meilleurs laboratoires de recherche, publics ou privés, et de grandes entreprises avides de progrès, fait preuve d'une telle fertilité que de nombreux entrepreneurs y trouvent de bonnes raisons de s'implanter et les moyens de progresser, donnant au réseau P.M.E.-P.M.I. des conditions de développement supérieures à la moyenne nationale.

Elargissement aux Hautes-Alpes

A la fin des années 80 s'est en effet posée la question du rattachement des entreprises métallurgiques des Hautes-Alpes à une convention collective existante. « *Nous avions à choisir entre celle d'un département de PACA et celle de l'Isère,* explique Dominique Erber, dirigeant de La Résistance RD de Veynes. *Modernisée récemment, précise dans tous ses articles, la convention iséroise avait de sérieux arguments. Notre choix de rattachement s'est donc porté sur l'UDIMEC, qui offrait le bénéfice d'un service des affaires sociales et juridiques performant, de sa filiale Somudimec pour l'aide aux financements, de la société de capital risques Rhône Dauphiné Développement et de ses centres de formation ».*



Fonderie Roche.

Table ronde

Face aux tensions du marché de l'emploi, les entreprises de la métallurgie redoublent d'imagination et de combativité. Sans oublier que ces difficultés de recrutement s'inscrivent dans un excellent contexte économique...

Alain Roche, P.-D.G. de Fonderie Roche (10 salariés) de Vézeronce-Curtin dans le Nord Isère :

Je passe par mes salariés pour recruter

« Dans notre activité, la fonderie coquille, il n'existe pas de formation spécifique. Je passe par mes salariés pour trouver des gens sérieux qui veulent travailler, et nous les formons à l'atelier. De plus, ce principe permet de maintenir la cohésion de l'équipe. Ainsi, j'ai pu faire deux recrutements depuis le début de l'année, en moins d'un mois pour chacun : un remplaçant pour un opérateur de fonderie, en maladie, et un jeune débutant qui apprend le métier.

Malgré tout, je reste très attentif à ces recrutements. Si j'utilise l'intérim, ce qui peut arriver, je réclame des gens habitant à moins de 10 km, pour me donner une chance de les garder par la suite. De plus, je m'efforce de fidéliser mon équipe. Mes salariés bénéficient de plusieurs primes. S'ils veulent prendre une demi-journée, on s'arrange toujours pour la trouver. Certains ont bénéficié d'une aide pour des achats personnels de faibles montants... Dans le contexte actuel, tout cela compte, même si ma société est peu touchée ».



Christophe Duverne, gérant de Chaudronnerie Du Billard (12 salariés) à Saint-Victor-de-Cessieu en Nord Isère :

J'embauche par principe

« Pendant des années, j'ai attendu d'avoir des clients supplémentaires pour recruter. Aujourd'hui, j'embauche par principe, car chaque salarié supplémentaire me permet de trouver de nouveaux clients. J'ai pu faire trois recrutements en 1999. En revanche, cette année, nos quatre recrutements (CAP, bac Pro, BTS) se sont soldés par quatre départs. Le premier a suivi sa femme à Paris, le deuxième a trouvé un poste près de Grenoble, le troisième m'a dit qu'il cherchait une place en bureau d'études et qu'il ne voulait plus se salir. Nous n'avons pas pu trouver d'intérêts communs avec le quatrième.

Je cherche par tous les moyens : annonces presse, intérim, réseaux de mes salariés... C'est aujourd'hui mon principal souci de dirigeant. Je veille aussi à soigner mes équipes : je ne refuse jamais une demi-journée de congé, même si elle est demandée le jour-même. L'idéal serait d'accueillir des jeunes en alternance : les trois personnes que j'ai formées ainsi sont toujours là, depuis dix ans pour le plus ancien ».



Lynda Bernard, responsable ressources humaines de KIS (470 salariés), à Echirolles :

Une formation en alternance spécifique pour 20 personnes

« Ces six derniers mois, nous avons recruté 40 personnes pour les besoins propres à la production et nous en cherchons 40 autres, principalement pour les lignes d'assemblage de nos nouveaux produits. La plupart de ces postes vont être pourvus, notamment grâce à l'aide d'un cabinet de recrutement qui a dépensé une énergie considérable pour explorer toutes les pistes. En revanche, nous avons rencontré des difficultés récurrentes pour les postes de "metteurs au point", des opérateurs de niveau bac Pro qui doivent connaître l'électronique, l'informatique et l'optique, et qui reçoivent en plus une formation maison sur le poste de travail.

C'est ce qui nous a conduits à bâtir avec l'AFPI Isère une formation en alternance d'un an pour 20 personnes, qui a débuté à la mi-novembre. Les candidats, de niveau BEP ou CAP, sont de bon niveau ; à l'issue de leur cursus, ils seront opérationnels à 100 % sur notre ligne et auront été formés aux dernières évolutions de nos produits. En 2001, nous pensons encore embaucher ; nous n'hésiterons pas, si le besoin devait se renouveler, à mettre en œuvre une formation similaire ».



Jean Augé, directeur de Clotex (38 salariés), fabricant de supports de clôture à Renage, dans le Voironnais :

Priorité à la formation

« Clotex a connu une croissance rapide ces cinq dernières années, et vit en ce moment une période plus stable. Durant ces cinq ans, nous avons mené des actions de formation lourdes qui ont touché tout le personnel : sessions générales de mise à niveau entre 1996 et 1998, formations axées sur les métiers et l'organisation depuis 1999, intégration de six apprentis sur l'année 2000... Nous vivions simultanément des changements importants, tels que l'ISO 9001 ou le pilotage par objectifs. Grâce à ces formations, les salariés ont pu s'adapter à l'évolution de Clotex.

Si les recrutements sont plus difficiles aujourd'hui, nous ne connaissons pas de pénurie. Former des salariés, c'est aussi prendre le risque de les voir partir ailleurs ; mais c'est un faux problème. Je ne crois pas qu'on puisse trouver à la fois le profil, l'expérience et la qualification. Je préfère recruter des bons profils, avec une forte capacité d'évolution, puis les former, les faire former et les accompagner. C'est pourquoi nous plaçons Clotex dans une logique d'entreprise apprenante ».

Echos

Avez-vous le réflexe “place de marché” ?

Personne ne semble échapper à la pénurie de matières premières et de composants. Pourtant, face à ce phénomène, certains industriels s'en sortent plutôt mieux que d'autres : ils se sont connectés à une place de marché.

On en parlait à peine il y a un an. Si les premières ont déjà trois ans d'existence, elles se sont multipliées en 2000, suivant en cela l'explosion du marché de l'Internet. Leur rôle ? Faciliter l'information sur les biens disponibles et favoriser les échanges à l'échelle planétaire.
Dans le domaine professionnel (Business to Business), on en distingue trois types :
- les sociétés de trading, dont la prestation se limite à mettre en rapport industriels et fournisseurs, la suite du traitement de l'affaire restant classique ; la valeur ajoutée est dans la qualité du contact ;
- celles qui gèrent les offres de l'enregistrement, de la commande au paiement (sécurisé sur le web), en passant par la recherche de fournisseurs et l'émission d'appels d'offres ;
- les sites spécialisés par métier et généralement liés à l'activité d'un grand groupe (GM, Carrefour) qui les a créés pour réduire ses coûts par la diminution du nombre d'intermédiaires.

De l'acier sur la toile

C'est en interrogeant <anysteel.com> qu'un industriel de la région a trouvé chez un fournisseur italien la nuance d'acier qui lui faisait cruellement défaut. Alors quelle place de marché contacter et comment procéder ? Pour vous aider à vous y retrouver, cliquez sur un des sites d'information <webmethods.com> ou <emarketer.com>. Certaines " places " plus astucieuses proposent des modules d'autoformation en ligne sur la base d'affaires déjà traitées pour apprendre à répondre à un appel d'offres ou à se faire référencer... C'est le cas de <marchesonline.com>. Enfin, sachez que José Pedraza, du département Développement industriel de l'UDIMEC, s'est rodé à l'interrogation de ces sites d'un nouveau genre. Vous pouvez lui demander conseil au : **04 76 41 49 49.**



Pour que les BTS industriels fassent le plein

Que font les jeunes après leur bac STI ?
La plupart d'entre eux, attirés par le cursus universitaire, s'orientent vers l'IUT génie mécanique. Mais sur les 450 candidats, 150 seulement y sont admis (chiffres de l'année 1999-2000) et chaque année, quelque 10 % d'entre eux (en Isère) éprouvent des difficultés à venir à bout de leurs études. Résultat, une situation d'échec pour des jeunes a priori mal orientés ou mal conseillés.

Et pendant ce temps, les BTS industriels ne font pas le plein ! Ainsi, à la rentrée 2000, sur les 70 places disponibles aux CFAI, 30 % sont restées vides. Ce constat est d'autant plus contrariant que, chaque année, ces sections garantissent aux candidats une formation sérieuse avec, en prime, l'assurance d'être accueillis en entreprise pour leur apprentissage. Il était donc urgent de trouver une solution qui permettrait de mieux orienter les nouveaux bacheliers STI en les incitant à intégrer un BTS.

A cet effet, l'UDIMEC s'est rapprochée de l'université Joseph-Fourier, et plus précisément de l'IUT 1, l'objectif des deux partenaires étant de définir ensemble une convention cadre. Encore à l'étude à ce jour, cette action prévoit de mener un réel programme de remotivation, dont les trois grandes lignes sont les suivantes : mettre sur pied une communication pertinente autour de métiers de la mécanique, examiner de plus près les dossiers d'inscription en IUT, envisager une remise à niveau pendant une période intermédiaire pour redonner aux jeunes, garçons et filles, le goût pour la mécanique, et les intégrer en BTS à la rentrée suivante.

Le schéma devant être opérationnel dès la rentrée 2001, les deux signataires lanceront l'opération au printemps, sur un stand du Salon de l'Etudiant.

Contact : Laurent Latourrette, (directeur formation UDIMEC) tél. : **04 76 41 49 49**

Des licenciements collectifs à la pénurie de main d'œuvre : la solidarité, toujours…

Plans sociaux, cellules de reclassement : les années 90 auront été éprouvantes pour l'emploi. « *La situation s'est à présent assainie et l'action de reclassement du personnel licencié de la société Bouvier Darling devient aujourd'hui l'exception* », mentionne Christian Vialaneix, spécialiste de l'emploi, à l'UDIMEC.
Mais tout n'est pas cependant au beau fixe et l'expérience acquise par l'UDIMEC en la matière trouve bien d'autres champs d'application. Ainsi, les conventions de coopération propres à la métallurgie, conclues avec l'Assédic, l'ANPE et la DDTEF, ont abouti à la réinsertion de 62 personnes sur 70 accueillies entre 1998 et 1999, en majorité cadres du tertiaire et âgées de plus de 50 ans.
Autre volet de la mission de l'UDIMEC, les partenariats avec des cabinets d'outplacement répondant aux appels d'offre de la DDTEF.

« *Nous participons à quatre types d'actions*, précise Christian Vialaneix. *Les opérations pluri-métiers d'aide aux jeunes chômeurs, peu ou pas qualifiés. Celles en direction de jeunes Bac+2, DUT, BTS à la recherche d'un premier emploi ou d'un reclassement. Des actions plus spécifiques comme celles mises en place en Matheysine, pour remotiver des Rmistes à la dérive. Enfin, des démarches complètes pour chômeurs longue durée en situation de détresse, dans lesquelles l'UDIMEC intervient sur la connaissance du marché et la prise de contact avec des employeurs* ».
L'UDIMEC s'attache à accompagner salariés et patrons, chacun dans leur problématique, pour tendre vers un meilleur équilibre entre recherche d'emploi et pénurie de main d'œuvre. Un autre problème se posera demain, celui du vieillissement de la pyramide des âges... et la solidarité sera au rendez-vous, encore et toujours.



ZOOM SUR...

LE SERVICE DES AFFAIRES SOCIALES ET JURIDIQUES

C'est un fait, le droit envahit la gestion des entreprises. Les services administratifs, les responsables des ressources humaines, les dirigeants se retrouvent face à des questions souvent délicates, parfois douloureuses, et à des montagnes de dossiers ! Le service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC les aide à y voir plus clair.

Un des premiers rôles d'un syndicat professionnel est d'aider l'entreprise à entretenir un dialogue social de qualité, notamment dans le cadre de sa convention collective. Le service des affaires sociales et juridiques s'attache donc à renseigner et à accompagner au mieux les entreprises adhérentes de l'Isère et des Hautes-Alpes, dans un paysage législatif complexe en constante évolution.

Renseigner au quotidien

Notre vocation est d'offrir à chacun des adhérents un renseignement immédiatement accessible, en particulier au moyen de la «hot line». Nous sommes ainsi quotidiennement interrogés sur des difficultés techniques ponctuelles. Quelques exemples : la rédaction des clauses d'un contrat de travail, la réglementation relative à la durée du travail, les cas de recours à des contrats à durée déterminée ou encore, en matière juridique, les délais et formalités liés à la résiliation d'un bail commercial. Nous accompagnons également les entreprises adhérentes dans la gestion de procédures ressources humaines liées notamment à la définition d'une nouvelle organisation du temps de travail ou, actualité oblige, à la mise en place des 35 heures. Notre intervention consiste, dans ce cas, à identifier le cadre juridique et le schéma d'organisation adéquats, mais également à valider le contenu d'un accord d'entreprise et à provoquer les contacts paritaires de nature à favoriser sa négociation.

Interface et médiateur

Le service propose également un accompagnement élargi à l'environnement de l'entreprise : relation avec les partenaires sociaux, les instances paritaires et les administrations. Un nouveau responsable arrive dans la région, nous l'aidons à identifier plus rapidement ses principaux interlocuteurs auprès de la direction du travail, de la préfecture, ainsi que ses homologues dans les autres entreprises. Nous lui facilitons également les contacts externes dans le domaine paritaire et syndical.

Interlocuteur privilégié

En complément de notre vocation à renseigner toute demande provenant de l'entreprise, nous nous efforçons d'avoir un rôle de modération dans les conflits, inévitables et caractéristiques des rapports sociaux. Notre éthique nous conduit à privilégier la défense prioritaire des intérêts vitaux de l'entreprise qui doit toujours s'apprécier dans la considération due à la personne humaine. C'est dans le strict respect de cette déontologie que nous poursuivons l'objectif d'être l'interlocuteur privilégié de nos adhérents, gage de la confiance qu'ils nous témoignent.

Une équipe de proximité à L'Isle-d'Abeau

Dans l'objectif de permettre à chacun de ses adhérents de bénéficier d'un service de qualité et de proximité immédiatement accessible, l'UDIMEC a mis en place une équipe de juristes à L'Isle-d'Abeau, laquelle est plus spécifiquement dédiée aux entreprises établies dans le nord du département. Franck Bendriss et Lionel Gonzales apportent leur expertise en droit social et leur compétence plus générale en droit des affaires. Compte tenu de sa proximité géographique, l'équipe de L'Isle-d'Abeau se déplace dans les entreprises ou reçoit dans ses bureaux.

Bureaux UDIMEC :
Meylan : 04 76 41 49 49
l'Isle-d'Abeau : 04 74 27 08 71

Une équipe de juristes polyvalents, au service de tous les adhérents

Les juristes de l'UDIMEC ont développé des spécialités dans leur parcours professionnel ou dans de nombreux mandats (DDTE, UNEDIC, URSSAF, CRAM, COTOREP, ASSEDIC, FONGECIF...).
Les adhérents peuvent compter sur leurs compétences dans leurs démarches touchant à la législation sociale, au droit social, au droit du travail et de la formation, au droit de l'entreprise.

1. **Karine Balazard.** Après avoir exercé comme avocate à la Cour d'appel de Paris, elle a rejoint l'UDIMEC en tant que juriste en droit social et en droit des affaires.
2. **Franck Bendriss.** Juriste en droit social, il a développé une grande expertise dans les domaines du droit du travail, de l'hygiène, de la sécurité. Travaille en étroite collaboration avec les organismes tels que la CRAM.
3. **Lionel Gonzales.** Consultant junior. Il a récemment rejoint le service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC auquel il apporte sa double expertise en droit social et en droit des affaires.
4. **Guy Jalby.** Directeur du service. Son parcours professionnel l'a placé à la direction des ressources humaines et au secrétariat général de grandes entreprises. Expert en droit de la formation professionnelle (plan, audit, financement), il a l'expérience de terrain des questions d'accompagnement de plans sociaux, restructurations, mobilité. Il est également spécialiste des problèmes de prévoyance, retraite, contentieux sécurité sociale, frais professionnels.
5. **Sidonie Kohler.** Juriste en droit social, elle a été responsable des affaires sociales à la Fédération des industries nautiques. Elle est spécialisée dans le droit social.
6. **Véronique Lemaire.** Depuis douze ans, elle apporte sa compétence de juriste polyvalente en droit social au service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC. Experte en réglementation UNEDIC (plusieurs mandats avec cet organisme), elle est la spécialiste des enquêtes sur les salaires que l'UDIMEC réalise deux fois par an.
7. **Christian Vialaneix.** Chargé au sein de l'UDIMEC des études économiques et statistiques en matière d'emploi et de situation de l'emploi. Connaissant parfaitement la profession (les gisements de compétences, les personnes qualifiées, les candidats à l'embauche, à la mobilité), il joue un rôle important d'interface entre les entreprises qui licencient et celles qui recrutent.

... et l'appui des 200 spécialistes de l'UIMM

Echos

Maladies professionnelles : de la connaissance du risque à la prévention

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à l'exécution de certains gestes répétitifs et aux postures de travail sont à l'origine des maladies professionnelles les plus nombreuses.

Confrontée à la progression de ces affections, la CRAM Rhône-Alpes a conduit une action prioritaire qui, à partir de cas existants, a permis de mettre en place une méthode s'appuyant sur une approche de type ergonomique des postes de travail. Avec le concours de monsieur Costa-Salute, technicien conseil de la CRAM, et LA MÉDECINE DU TRAVAIL (Alpes Santé Travail), le Groupe Sécurité Isère de l'UDIMEC a organisé, à Meylan, deux journées d'information et de formation.



M. Costa Salute et M. Patrick Bourchenin

Leur objectif : former des personnes ressources dont la mission au sein de leur entreprise consiste à analyser, avec le salarié, les situations de travail notamment au niveau biomécanique. Il s'agit ensuite d'évaluer les facteurs de risques, puis d'établir le lien entre la pathologie et le poste de travail concerné.
Ces informations, croisées avec les points de vue de l'encadrement et de la direction de l'entreprise, vont faciliter la mise en œuvre de mesures correctives.

« *Pour réduire le risque*, estime Patrick Bourchenin, technicien conseil de la CRAM Rhône-Alpes, *il faut d'abord le connaître et passer d'une démarche curative à une démarche préventive dès la conception des postes ou des produits.*
Il est donc important de mettre en synergie les différents réseaux d'intervenants afin d'améliorer des conditions de travail pour que le risque TMS ne soit plus une fatalité ».

Contacts :
Franck Bendriss (UDIMEC),
tél. : 04 74 27 85 63

Christian Costa-Salute (CRAM Rhône-Alpes),
tél. : 04 72 91 97 95

- Les TMS représentent aujourd'hui en France, 60 % des maladies professionnelles reconnues et indemnisées. Elles touchent essentiellement les tendons des articulations (épaule, bras, main).

- Leur évolution constante, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, est préoccupante : 8 900 cas en 1998, contre 1 342 en 1991.

- En Rhône-Alpes, 77 % des cas indemnisés en maladies professionnelles surviennent dans des entreprises de moins de 200 salariés, et 52 %, dans celles de moins de 50 salariés.

Comment contester la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

La reconnaissance d'une maladie professionnelle par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) est une décision souvent lourde de conséquences pour l'entreprise.
La contestation d'une telle reconnaissance est complexe et l'entreprise n'a pas forcément dans ses services les ressources humaines et techniques pour affronter sous le meilleur angle ce type de situation.
C'est pour élucider un cas de surdité reconnu comme maladie professionnelle après deux jugements, qu'il y a un an la Société Tyco Healthcare Grenoble S.A. de Pont-de-Claix a décidé de demander conseil à l'UDIMEC.
« *J'ai pris contact avec Franck Bendriss, juriste du Service des affaires sociales et juridiques,* précise Cécile Deixonne, directrice des ressources humaines. *Après un examen approfondi du dossier, il a identifié une faille et la possibilité d'invoquer de nouveaux arguments. Il m'a conseillé de faire appel de la décision et m'a mise en rapport avec un avocat spécialisé.*
Il m'a accompagnée et assistée dans ma démarche jusqu'à l'issue finale ».
Issue positive pour Tyco Healthcare Grenoble S.A. puisque début novembre, la Cour d'appel de Grenoble lui a donné raison.
Ce jugement ainsi favorable pour la société a d'une part, renforcé sa crédibilité tant en interne qu'en externe et d'autre part, lui a permis de demander la régularisation de son taux d'accident du travail qui avait augmenté suite à la décision initiale de la CPAM.

Contact :
Franck Bendriss (UDIMEC)
tél. : 04 74 27 08 71

LA PAROLE À

Bernard Gamel, directeur de la Banque de France de Grenoble

Conjoncture économique : l'Isère maintient sa bonne position dans le paysage français

Les atouts de l'Isère doivent s'apprécier dans un contexte plus large

Il n'est pas possible de parler d'une « conjoncture économique de l'Isère », celle-ci étant en effet tributaire des flux nationaux et internationaux.
Notre département figure parmi les plus performants tant au niveau de la production qu'au niveau de l'exportation, mais il doit être considéré dans un cadre plus global.



Les divers facteurs de la croissance permettent d'apprécier l'évolution : la demande étrangère, la consommation intérieure, l'investissement des entreprises, l'évolution du bâtiment etc. Comment évoluent-ils en France ?

Le second semestre 1999 a été très bon, situation confirmée au cours des premier et deuxième trimestres 2000. Depuis, on note une légère stagnation. Deux questions se posent : s'agit-il d'un problème de l'offre qui ne serait pas assez importante ou d'un ralentissement de la consommation des ménages ? En matière d'offre, les capacités de production maximale (87 %) semblent atteintes. Dans certains secteurs, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la baisse du temps de travail compliquent l'organisation de certaines entreprises, entraînant pour l'instant une insuffisance de la production. Par ailleurs, on a pu observer un ralentissement de la consommation en septembre (-1,2 %) : automobiles, biens d'équipement des ménages. L'augmentation du prix du pétrole et des matières premières, le renchérissement du coût du crédit, la hausse des prix (2,2 % sur un an), le début de demandes de hausse de salaires contribuent à cette situation nouvelle.

Toutefois, la relative faiblesse de l'euro, les forts investissements — particulièrement dans les nouvelles technologies —, la bonne orientation du bâtiment, sont des avantages appréciables dans le contexte actuel.

Une situation privilégiée

Nanti d'une forte population active, d'une localisation géographique attractive et d'une longue histoire industrielle, notre département a su développer des liens étroits avec le monde universitaire et avec l'univers bancaire (56 établissements français et étrangers représentés à Grenoble).

Néanmoins, l'industrie traditionnelle importante — comme celle du papier et de la chimie — a dû s'adapter et se moderniser. En raison de sa vocation à travailler avec l'international et des applications informatiques qui tournent autour de l'entreprise, l'Isère a su prouver sa capacité à l'innovation et développer des services aux entreprises.

La conjoncture en Isère est très bonne, excepté quelques cas considérés comme normaux dans une économie en mouvement.

En septembre, la tendance a été moins favorable qu'au cours des mois précédents. Malgré cette inflexion, elle continue à être très positive. Les capacités sont pleinement utilisées, avec même une certaine saturation dans quelques secteurs. En témoignent l'allongement des délais de livraison et un recours plus fréquent à la sous-traitance.

Evolution de la conjoncture pour les prochains mois

Cette évolution devrait se poursuivre, mais quelques points d'interrogation subsistent en raison de la situation aux niveaux européen et international : augmentation du prix des matières premières et de l'énergie, inquiétude vis-à-vis de l'inflation en Allemagne, du cours du dollar.

La baisse du taux de chômage en Isère, plus significative qu'au niveau national, est un point très positif : les chômeurs de longue durée sont plus nombreux à retrouver un emploi, le chômage partiel est à la baisse, le marché est plus favorable aux jeunes. Paradoxalement, le nombre important de démissions de salariés que la mobilité et l'incertitude n'effraient plus est aussi un indicateur encourageant.

Bien que les prévisions dans le domaine économique soient délicates en raison du phénomène de mondialisation, la bonne tendance actuelle devrait se maintenir au cours des prochains mois. Bien sûr un événement extérieur inattendu peut venir bouleverser certaines données : la rapidité de certains chocs les rendent imprévisibles et difficiles à maîtriser.
L'incertitude à l'égard de l'évolution des cours du prix du gaz et du pétrole demeure, même si le prix du baril pourrait s'établir autour de 25 dollars en 2001.

L'effet des 35 heures, pour l'instant peu sensible devrait être générateur d'emplois. L'allègement de l'impôt et l'annonce d'augmentation de salaires devraient produire un effet positif sur la consommation.

Dans un contexte de forte exportation, les entreprises vont investir tant pour leurs capacités que pour l'amélioration de leur productivité.

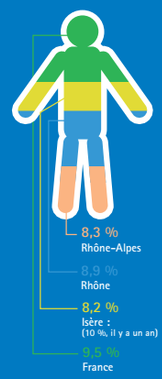
Si l'inflation est maîtrisée, grâce à une politique monétaire adaptée et si le rythme de la croissance demeure assez fort (les prévisions tournent autour de 3 % en 2001), l'Isère devrait conserver une très bonne place dans l'ensemble des départements avec un fort taux d'exportation et un investissement soutenu, gage de son développement futur.

L'emploi en Isère en chiffres

Population active :
280 000 personnes dont



Taux de chômage



UDIMagazine

Magazine d'information et de réflexion de l'Union des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère.

Directeur de la publication : Jacques Vaccari.
Rédacteur en chef : Laurent Latourrette.
Membres du comité : Karine Balazard, Franck Bendriss, Olivier Besançon, Laurent Bereziat, Liliane Guillet, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza.
Rédaction : Annick Berlioz, Pierre Canaguier, Benoît Playoust, Marie-Françoise Sémenou.
Photos : Valérie Gaillard.
Réalisation : ADN Communications.

UDIMEC
L'énergie partagée
www.udimec.fr
e-mail : udimec@udimec.fr