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

2 DOSSIER
3 ÉCHOS
4 TABLE RONDE
5 ÉDITO... *suite*
6 ZOOM SUR...
7 PORTRAIT
8 LA PAROLE À

UDIMagazine
N°5
Juillet
2002

La sécurité des salariés était une affaire de moyens et de respect des textes ; avec le décret du 5 novembre 2001, qui impose la transcription de l'évaluation des risques dans un document unique, elle devient une affaire de résultats et de démarche permanente de prévention. Les entreprises sont-elles prêtes pour ce virage ? Quelles sont ses implications pour leur responsabilité civile et pénale ? Comment bien conduire son évaluation ? Udimagazine a mené l'enquête.



SÉCURITÉ : LES ENTREPRISES AU PIED DU MUR

RAREMENT UNE NOUVEAUTÉ législative aura provoqué une telle mobilisation ! Depuis sa sortie en novembre 2001, le décret n°2001-1016 attire les foules, que ce soit dans les réunions d'information Udimec (elles ont intéressé 250 entreprises) ou à la CRAM Rhône-Alpes qui voit affluer les questions. « *Ce texte met en lumière les responsabilités des entreprises en matière de sécurité*, estime Jérôme Chardeyron, ingénieur-conseil à la CRAM . *L'obligation figurait déjà dans la loi de 1991, mais n'était pas systématiquement formalisée.* »

Franck Bendriss, à l'UDIMEC, confirme et précise l'enjeu : « *Faire de la sécurité jusqu'ici, c'était respecter les textes. Désormais, il s'agit d'évaluer les risques, ce qui est bien plus vaste, puis de définir et appliquer des plans d'action en conséquence.* »

Un basculement qui pose bien des questions et qui place les entreprises devant une date butoir : derrière le décret de novembre 2001, déjà applicable, la date du 7 novembre 2002 marquera le début de possibles sanctions pénales.

Comme toujours, les sociétés ne sont pas à égalité au départ. « *Celles qui détiennent ou préparent des certifications qualité ou environnement sont déjà familiarisées à de telles démarches, tout comme celles qui sont auditées par des grands donneurs d'ordres.* »
De même, les entreprises qui ont connu des accidents graves ont forcément évolué. En revanche, les PME "sans histoires" partent de zéro. « *Je les sens préoccupées,* reprend Franck Bendriss, *car elles ne savent pas forcément par où commencer et quelle démarche adopter : les difficultés techniques sont réelles.* »

Suite page 2

Édito — Agir, au plus vite !

Denis GAUTIER-SAUVAGNAC, Vice-Président Délégué Général de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie)

La mondialisation est un phénomène irréversible. On peut la combattre, refuser de s'y adapter, mais il est impossible de nier cette réalité comme il serait absurde d'oublier sa contribution positive au développement de la planète. Qu'il faille la maîtriser, la réguler, trouver un juste équilibre entre modernité et progrès social, relève de l'évidence. Au fond, c'est ce que disait déjà il y a près de 40 ans, René Cassin, prix Nobel de la paix et co-auteur de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme : *"Le pouvoir croissant dont l'homme dispose, créé le devoir croissant d'en user pour le bien".*

Il faut avoir le courage et la volonté politique d'expliquer au plus grand nombre, qu'il n'y a pas d'alternative à cette mondialisation, ainsi qu'à l'économie de marché qui en découle. Accepter ce fait, et prévoir d'en contrôler les effets, quand ces derniers risquent d'exacerber les oppositions entre pauvres et riches est un langage *"d'économie sociale de marché"* dans lequel tous les Européens peuvent se retrouver.

Encore faut-il s'entendre sur les mots. La sociale-démocratie de Tony Blair ou de Gerhard Schröder est très proche du libéralisme social de José-Marie Aznar et n'a pas fait obstacle à des rapprochements Blair-Aznar-Berlusconi.

L'économie sociale de marché prend en compte le rôle de l'investissement, qui assure l'avenir de l'emploi en Europe, et fait de la consommation une résultante de la création de richesse par les entreprises. Elle encourage l'épargne en vue de financer le développement de l'entreprise, plutôt que de l'obliger à s'endetter, avec les drames que connaissent certains de nos grands groupes, ou d'autres, quand l'endettement a remplacé l'actionnariat !

Édito... *suite en page 5*



SÉCURITÉ : LES ENTREPRISES AU PIED DU MUR



Risque faible, tolérable ou inacceptable ? A chacun d'apprécier

La première de ces difficultés a trait à la philosophie du nouveau texte, qui ne se satisfait plus de la seule conformité aux textes en vigueur : il demande à l'entreprise de "voir large", au-delà des textes et du retour d'expérience, pour identifier les risques sans en oublier, puis les hiérarchiser. *« Toutes les sociétés responsables raisonnent déjà ainsi depuis longtemps, mais de manière intuitive et non formalisée. Mettre sur le papier, inventorier et détailler, c'est autre chose »* souligne Franck Bendriss.

Seconde difficulté : sur quelles bases décider qu'un risque est faible, tolérable ou inacceptable ? Un jugement lourd de conséquences, qui devra être apprécié au cas par cas : le même pont roulant sera probablement utilisé de façon bien plus sûre dans une entreprise qui a "blindé" la formation, l'aménagement des locaux et les règles d'utilisation, alors qu'il pourra constituer un danger dans une structure où ces règles ne sont pas définies.

Enfin, n'oublions pas que la sécurité la mieux pensée ne fonctionne qu'avec l'adhésion des salariés. Et qui peut garantir que des anciens qui comptent 20 ans de maison changeront de comportement à la lumière d'une évaluation des risques révélatrice ? *« A mon avis,* poursuit Franck Bendriss, *une des clés est d'associer ces salariés à l'évaluation : attention aux démarches confiées à 100 % à des conseils extérieurs ; les entreprises et leurs salariés risquent alors de perdre la maîtrise de l'évaluation et de se sentir dépossédés du projet. »*

Sécurité, qualité, environnement : les logiques convergent

Que deviendront, après le 7 novembre 2002, ces évaluations détaillées et synthétisées ? En particulier après un accident du travail ? *« Le juge pourra invoquer notre responsabilité, même si le risque a été identifié, mais plus encore s'il ne l'a pas été »* s'inquiète Jean-Paul Valette, animateur sécurité des Aciéries de Bonpertuis. Jérôme Chardeyron, de la CRAM, se veut plus rassurant : *« pour avoir assisté à plusieurs procès, je pense que les juges apprécient d'abord la volonté de l'entreprise à œuvrer pour la sécurité. Une évaluation rigoureuse assortie d'un plan d'actions argumenté et réellement appliqué tendra à atténuer les conséquences pour l'entreprise. »* Dans l'immédiat, Franck Bendriss conseille aux entreprises de faire vite pour respecter l'échéance de novembre : *« nous avons mis en place avec l'AFPI des formations de pilote sécurité, tant pour l'évaluation que pour les plans d'action qui suivront. C'est une priorité pour ceux qui n'ont pas de compétence sécurité en interne. »*

Les spécialistes auront noté que cette logique, nouvelle en matière de sécurité, est déjà bien connue en matière de qualité et d'environnement. Finalement, ce que prépare le décret de novembre 2001 n'est peut-être que la convergence logique entre ces domaines, autour de trois mots-clés : évaluer, agir et améliorer. En ligne de mire : la reconnaissance officielle que constituent les certifications... mais aussi une façon de se comporter autrement, de mettre en œuvre un management global QSE[1] (sur lequel nous reviendrons dans un prochain UDIMagazine).

Contact : Franck Bendriss UDIMEC, 04 76 41 49 49.

1) Management par la qualité, la sécurité et l'environnement.

Coordinateur QSE : un nouveau CQPM

La fonction de coordinateur QSE (qualité, sécurité, environnement) est apparue dans l'encadrement des grandes entreprises certifiées ISO 9000 et 14000. Ces dernières souhaitent confier la prise en charge, en atelier, de l'environnement et/ou de la sécurité à des techniciens déjà responsables de la qualité, et sont les premières à réclamer cette formation. *« On note une évolution vers le regroupement de ces trois fonctions et une coordination se dessine,* précise Jocelyne Chabaud, responsable alternance à l'AFPI-Isère. *Le management dans ce domaine, très proche de celui mis en place dans le domaine de la qualité, devrait permettre des gains de temps et une organisation plus efficiente en confiant la prise en charge de l'aspect environnement/sécurité à des techniciens déjà en charge de la qualité. Cependant, la démarche par rapport à la qualité-produit, à la sécurité et à l'environnement fait appel à des données différentes : autres interlocuteurs, autres appuis législatifs. »*
Depuis 1997, l'AFPI-Isère a mis en œuvre une dizaine de promotions de techniciens animateurs de la qualité, jeunes en contrat d'alternance et salariés. Pour répondre aux besoins des entreprises dans leur démarche globale de management, elle lance, dès octobre 2002, un nouveau CQPM destiné à former sur un an des coordinateurs QSE. La formation - environ 70 jours dans l'année - s'articule autour de modules communs avec le CQPM de techniciens animateurs de la qualité : qualité et référentiels ISO 9 000, outils de la qualité, techniques relationnelles. Des modules spécifiques complètent des compétences déjà acquises : normes en matière d'environnement, exigences légales, analyses des risques et prévention, management intégré QSE.
Devant l'évolution de la réglementation (voir le dossier "Sécurité : les entreprises au pied du mur"), l'ensemble des entreprises vont devoir considérer et intégrer peu à peu les dimensions environnement et sécurité dans leur système d'organisation. Cette formation concerne donc un large éventail.

Contact : Jocelyne Chabaud, AFPI-Isère, 04 76 61 63 63.

Cinq principes pour mener une démarche efficace

(d'après les conseils de Jérôme Chardeyron, ingénieur-conseil à la CRAM Rhône-Alpes)

- L'engagement personnel du dirigeant : pour montrer à l'ensemble des salariés que la sécurité est une priorité pour l'entreprise.
- L'autonomie et la responsabilité du responsable de l'évaluation : il doit avoir les coudées franches pour travailler et mener ses investigations.
- La souplesse et l'adaptabilité de la méthode : au-delà de la cohérence globale de l'évaluation, il faut travailler au cas par cas : un atelier de production, un poste administratif, une mission de commercial itinérant ne peuvent être abordés à l'identique.
- La participation des intéressés à l'évaluation : pour chaque atelier, par exemple, l'avis du cadre responsable, voire celui de la maîtrise, complèteront et affineront l'inventaire des risques (lire à ce propos le témoignage de Jean-Paul Valette, Aciéries de Bonpertuis).
- La conception d'un plan de prévention et d'un schéma d'actions : ils découlent naturellement de l'inventaire des risques. Difficile de rester passif quand on a mis en évidence des risques non maîtrisés... Encore faut-il déterminer des priorités, un calendrier et un budget ; c'est aussi sur ce volet que les efforts de l'entreprise seront appréciés par l'administration du travail et, le cas échéant, par la justice.

Quand mécanique se décline au féminin (suite)[2]



Il y a quelques mois, Joëlle, Catherine, Patricia, Nicole et Marie-Ange, entraient en stage de formation. Mais ces quatre employées de l'entreprise Radiall à Voiron – toutes des femmes - n'entreprenaient pas une démarche vraiment ordinaire – elles se spécialisaient dans le domaine de la mécanique, un métier typiquement masculin.
Cinquante jours, à raison de deux jours par semaine pendant huit mois, alternant théorie et pratique, leur ont appris – avec pour chacune l'aide d'un tuteur - à lire des plans, à programmer sur une machine à commandes numériques... bref, à acquérir plus d'autonomie dans leur métier – ce qu'elles souhaitaient toutes au départ. Certifiées depuis le 15 mai dernier, elles témoignent de leur satisfaction. Pour Catherine, *« C'est formidable. Cela m'a prouvé que j'étais encore capable d'apprendre. Mon tuteur m'a beaucoup apporté. Il m'a expliqué comment prérégler les outils et les mettre dans la machine. Aujourd'hui, je sais ce qu'est le réglage d'une machine, je suis capable de sortir une pièce en fonction d'un plan et d'un programme. »* Comme toutes ses collègues, cette femme a plus de quarante ans. Elle n'était pas retournée à l'école depuis plus de vingt ans. Résultat : une évolution de ses compétences professionnelles doublée d'une reconnaissance personnelle... d'une importance non négligeable, dans un secteur en mal de recrutement !

Deux stagiaires, leur tuteur en discusion avec Laurent Latourrette, directeur de la formation UDIMEC.

1) Voir article en page 8 d'UDIMagazine n°2.



Table ronde

TROIS POINTS DE VUE SUR LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES

A l'heure où paraît ce magazine, il vous reste à peine cinq mois pour boucler le dossier "évaluation des risques" dans votre entreprise. Pour ceux qui sont déjà à l'œuvre, comme pour ceux qui doivent encore s'y mettre, il nous a semblé opportun de donner la parole à trois responsables sécurité sûreté. Ils vous expliquent comment ils ont "mis en musique" le nouveau texte.



Alain Roche, directeur ESH[1] de STMicroelectronics Crolles :

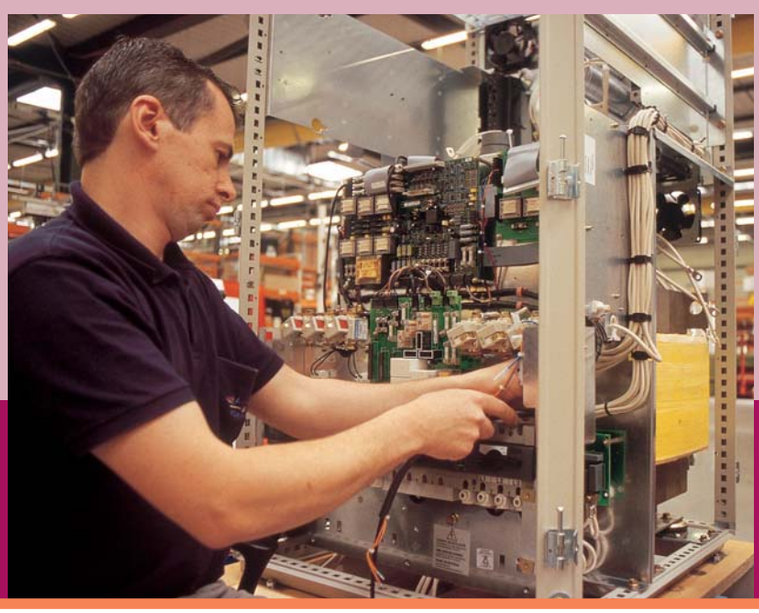
« Le texte va nous obliger à faire un inventaire complet de nos risques, avec l'aide de prestataires extérieurs. Sur le fond, il s'inscrit en droite ligne dans notre fonctionnement habituel, et ce pour deux raisons. La première, c'est que nous sommes principalement un site de Recherche et Développement (R&D) qui accueille chaque jour de nouveaux process ou procédés qui sont analysés, entre autres, au regard de la sécurité, selon des procédures strictes. La seconde raison, c'est notre engagement pour la sécurité : la prévention et l'anticipation sont pour nous des principes permanents. Et comme tous les sites STMicroelectronics, nous préparons pour fin 2003 la certification OHSAS 18001 qui passe par une analyse détaillée de nos risques. Il ne faut pas pour autant contester l'intérêt de ce décret car, en poussant plus loin la formalisation des analyses et en imposant une actualisation annuelle, il pourra contribuer à l'amélioration continue de la sécurité moyennant des efforts supplémentaires. Mais grâce au travail accompli et à la politique en place, cela se fera dans la continuité. »

1) Environnement sécurité sûreté hygiène

« Un texte cohérent avec notre fonctionnement »

Olivier Lavabre, responsable sécurité sûreté de MGE UPS SYSTEMS à Montbonnot :

« Notre site est certifié ISO 9001 et ISO 14001, et nous préparons pour mi-2003 la certification sécurité OHSAS 18000. Le décret ne nous a donc pas perturbés, même s'il ne répond pas à une question essentielle : quelle méthode utiliser pour évaluer le risque ? Après réflexion, nous avons retenu trois critères pour qualifier une situation risquée : la gravité de l'accident potentiel, l'exposition des salariés à ce danger ainsi que les mesures prises pour maîtriser le risque (formation, signalisation...) Nous avons identifié à Montbonnot une vingtaine de situations ou de sources de risques possibles. L'inventaire et la hiérarchisation des risques représentent une charge énorme, pour lequel je suis heureusement épaulé par un groupe de travail de 10 personnes. Nous allons définir et tester une grille d'audit cet été, qui nous aidera à faire notre analyse en septembre et octobre. La rédaction du document unique devrait aboutir début novembre. »





« Comment évaluer le risque »

Édito... *suite*

Denis GAUTIER-SAUVAGNAC, Vice-Président Délégué Général de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie)

Notre pays a malheureusement fait l'inverse, s'échinant à distribuer en priorité les dividendes d'une croissance aujourd'hui évanouie. *"France qu'as-tu fait de ta croissance ?"* est la question clef des années écoulées. C'est qu'à l'inverse des anglais et des allemands, nous avons pratiqué une sociale-démocratie qui n'avait pas su couper les ponts avec les dogmes dépassés du siècle dernier et qui portait ainsi en elle les germes de son insuccès.

Les historiens futurs diront sans doute que la loi sur les 35 heures aura été l'un des nombreux exemples de cet atavisme interventionniste de l'Etat français qui le conduit à légiférer à tout propos. Par ailleurs, le lien social ne peut pas, à l'évidence, se résumer à des prestations sociales de plus en plus nombreuses dont le coût, lui-même croissant, constitue pour l'Etat la principale justification du joug de plus en plus lourd, qu'il fait peser sur les initiatives de nos concitoyens. Promouvoir l'économie sociale de marché suppose que l'on gouverne autrement, au plus près du terrain, des réalités économiques, en prenant en considération les partenaires sociaux et en respectant leur signature. C'est une gouvernance dynamique que nous devons promouvoir, fondée sur l'acceptation du principe selon lequel ce sont les entreprises qui créent l'emploi et les richesses, et qu'il faut produire avant de répartir.

Notre pays doit donc au plus vite s'atteler aux réformes nécessaires dont il a le plus grand besoin.
La première est connue de tous : pour n'être pas nouveau, le malaise profond de l'Etat n'en est pas moins préoccupant. Et il faut être clair : pour s'adapter au temps présent, les frais généraux de la nation doivent être maîtrisés. Ils ne sauraient dépasser durablement la moyenne européenne, sauf à remettre en cause la compétitivité de notre pays et donc sa capacité à créer de l'emploi. La seconde, très attendue par l'ensemble des entrepreneurs, se résume en quelques signes clairs, de nature à les rassurer sur l'orientation du nouveau gouvernement.

A commencer par la remise en cause des lois inadaptées et contre-productives.
La loi dite de modernisation sociale est un monument de droit archaïque, fondée sur l'idée fausse qu'il faut lutter contre le chômage en interdisant aux entreprises d'adapter les effectifs aux variations de leur marché.
C'est oublier qu'en empêchant la *"sortie"*, on décourage *"l'entrée"*.

Les lois sur les 35 heures appartiennent aussi à cette catégorie de textes fondés sur un contresens, voir un péché contre l'esprit quand on fait croire à l'opinion que l'on peut travailler moins en gagnant autant, tout en créant des emplois, le tout dans un monde de concurrence exacerbée.

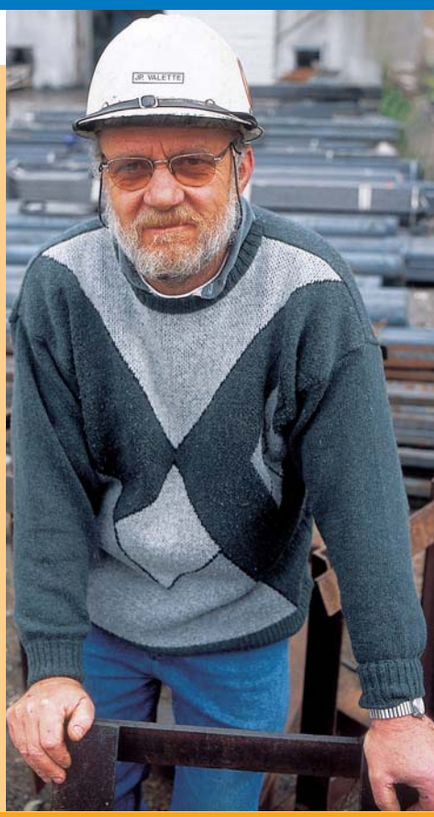
Les entreprises sont en droit d'espérer que les erreurs d'hier seront corrigées au plus vite, en recourrant à la meilleure des médications : l'abrogation, ou au moins l'adaptation, assortie d'un recours au dialogue social pour fixer, par la négociation collective, entre partenaires sociaux responsables, les règles de la vie au travail. Et cela dans le respect des personnes, et des principes fondamentaux du droit du travail qui, eux, relèvent effectivement de la loi.

C'est à ce prix que notre pays passera d'une société de méfiance et de contrainte, à une société de confiance, fondée sur le contrat social.

Denis GAUTIER-SAUVAGNAC

Jean-Paul Valette, animateur sécurité des Aciéries de Bonpertuis :
« Nous avons subi une avalanche de textes sur la sécurité depuis 10 ans, et celui-ci vient s'ajouter à la liste. Il sera lourd à mettre en application pour les sociétés qui n'ont pas de personne disponible et compétente, ni de "mémoire sécurité". Ce n'est heureusement pas notre cas, et le suivi statistique des accidents, des "presqu'accidents" et des accidents bénins va beaucoup nous aider.
Nous avons choisi de nous baser sur le document de travail de l'UIMM, en l'enrichissant d'une colonne de commentaires pour argumenter le classement des risques retenus. L'autre grand principe, c'est le partage de l'information. Chacune des fiches de poste que je crée aura été validée en fin de parcours par la direction, le responsable de secteur, le responsable d'atelier, le médecin du Travail, le CHSCT, le médecin-conseil de la CRAM, et parfois le contremaître. Cela peut paraître lourd, mais cette méthode nous a déjà permis de repérer un risque, pourtant évident, que tout le monde avait oublié de mentionner. De même, l'ingénieur de la CRAM a attiré notre attention sur les postes administratifs, le standard et les déplacements des commerciaux. »





« Le partage d'informations, clé de la réussite »

UN ÉTABLISSEMENT ANCRÉ DANS LE PAYSAGE SOCIOÉCONOMIQUE DE LA MATHEYSINE

Quel rapport entre le lycée professionnel privé de Susville et l'Union des industries métallurgiques ? Nombreux sont ceux qui ignorent que la gestion de cet établissement — créé en 1971 à l'initiative des Charbonnages de France — a été confiée à l'ADFI. Jacques Meyer, directeur du LPP nous le présente.



Lycée professionnel Alpes Sud Isère

POUR COMMENCER, un peu d'histoire. En 1971, Charbonnages de France, déjà dans la logique de fermeture du bassin houiller de La Mure et conscient de la nécessité de revitaliser le tissu de la Matheysine, décide de créer un établissement de formation sur le plateau et d'en confier la gestion à l'UDIMEC, via l'ADFI[1].

Un bâtiment symbolique

Le contexte industriel de l'époque étant insuffisant pour justifier la mise en place d'un CFA (avec des apprentis en alternance en entreprise, comme à Beaurepaire), c'est un lycée professionnel qui passe sous contrat d'association avec l'Etat dès 1976. Quelque vingt deux ans plus tard, le LPP inaugure de nouveaux locaux... qui ne sont autres que ceux des Houillères. Dans ces murs qui abritaient jadis la direction des Houillères et son centre de formation — par lequel des générations de mineurs sont passées —, des classes de CAP, BEP et Bac Pro préparent aux métiers de la maintenance des systèmes mécaniques automatisés.

La main d'œuvre de demain

140 élèves, 8 classes de la quatrième à la terminale, 15 enseignants. La tendance est à l'ouverture à un territoire plus large que la Matheysine. *« Aujourd'hui, nous accueillons de nombreux jeunes de la vallée de La Romanche et également de la proche banlieue grenobloise*, précise Jacques Meyer. *La réputation de l'établissement est bonne et le bouche-à-oreille fonctionne.*



Les sortants n'ont guère de difficulté à trouver du travail, pour 3/4 d'entre eux sur le plateau et dans la branche professionnelle. Les bacs pro sont même très recherchés. Notons que les effectifs du lycée sont plutôt favorables compte tenu de la présence de deux collèges publics et un privé, du lycée polyvalent, du lycée professionnel agricole… une dotation en établissements nettement supérieure à la moyenne nationale. »

Nous avons besoin des entreprises…

Mais pour bien former les futurs agents de maintenance et conducteurs de systèmes automatisés, les élèves du LPP doivent acquérir de l'expérience par des stages en entreprise. *« Nous avons parfois du mal à trouver des dirigeants d'entreprises qui acceptent de recevoir des stagiaires,* déplore Jacques Meyer. *Certains reculent devant les contraintes administratives pour intégrer un élève de moins de 18 ans dans leurs ateliers, les faire travailler sur des machines classées "dangereuses". Si les employeurs du plateau nous connaissent assez bien, les autres, bien qu'adhérents à l'Udimec, ignorent parfois que nous sommes un établissement de la métallurgie ! »*

… qui ont de plus en plus besoin de nous

Pourtant, avec l'évolution de la situation de l'emploi, des besoins nouveaux émergent, y compris en formation continue. Les entreprises sont de plus en plus intéressées par les structures de formation en place. *« Le besoin existe,* poursuit Jacques Meyer, *et déjà quelques projets ponctuels voient le jour : cours de français aux primo arrivants, l'opération d'aide aux " sans emploi " avec l'ANPE, ou encore la récente formation AFPI-ADECCO-Tecumseh. »*

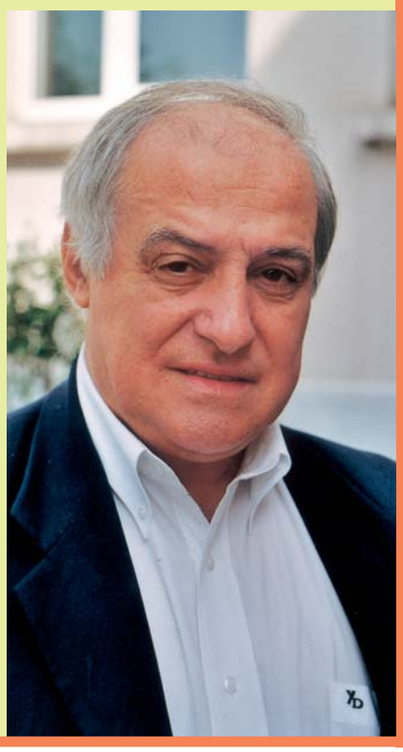
Ancrage local

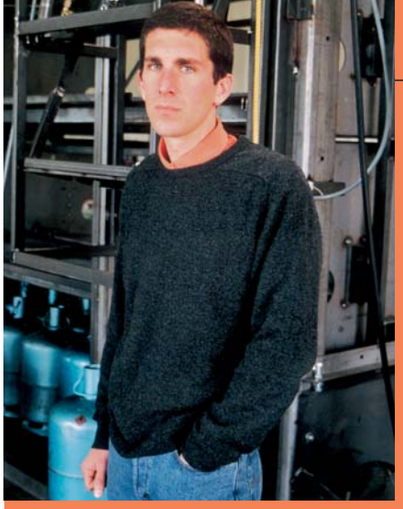
Dans cet état d'esprit de coopération, le LPP est toujours partant pour jouer le jeu du partenariat : participation des élèves au festival du film noir, bons rapports avec le cinéma-théâtre de La Mure, site Internet et autres projets pluridisciplinaires tels qu'une réhabilitation de machine avec l'Ukraine… Bref, le lycée du Villaret donne régulièrement la preuve qu'il est un établissement bien ancré dans le paysage socioéconomique, un outil à la disposition de la population matheysine.

1) Association dauphinoise pour la formation dans l'industrie.
2) Syndicat mixte pour l'industrialisation de la Matheysine et des environs.
3) Groupement des industriels du plateau matheysin.

Réfléchir à d'autres formes de partenariat

Charles Galvin, président de la Maison du développement de la Matheysine : *« On se réjouit d'avoir sur le plateau un établissement placé parmi les dix premiers lycées professionnels de l'Isère. Cela valorise l'image de la Matheysine, qui en a besoin. Pour autant, les relations entre le lycée et le tissu local sont sans doute encore insuffisantes. Il est vrai qu'avec les fermetures d'entreprises, nous avons été dans la tourmente. Pas facile dans ces conditions d'adopter une attitude offensive ! Aujourd'hui, les initiatives de la Maison du développement, du SMIME[2], du GIPM[3], les concertations entre élus et acteurs économiques, les aides de la SOFIRED, du Département et de la Région, ont commencé à revitaliser le tissu local : implantation du call-center Télétech à Saint-Théoffray, de l'entreprise d'embouteillage Valécrin dans le Valbonnais… et de nombreux petits projets de diversification en sont la preuve. Si les formations initiales du LPP répondent aux besoins en personnel de maintenance et automatismes d'un bon nombre d'entreprises du plateau, il faudra à l'avenir réfléchir à d'autres formes de partenariat avec les établissements d'enseignement existants, tant les besoins en formations spécifiques se font jour, plus particulièrement en formation continue pour adultes. »*





Portrait

De Herbeys à RB, Fabien Morel investit les bons créneaux

Comment ce jeune ingénieur en aéronautique, entreprenant et autonome, développe et exploite un principe aussi simple qu'efficace et crée son entreprise en Matheysine.

Gagner de la place. Une obsession dans l'aéronautique où la moindre case disponible doit être utilisée, et son accès optimisé. Fabien Morel, jeune ingénieur sup'aéro et à la recherche d'un premier emploi est sollicité par une de ses connaissances sur une problématique de gain de place dans les chambres froides d'une chaîne de restauration. Si l'étude effectuée n'aboutit pas à une réalisation, elle est le germe d'une solution originale, le stockeur rotatif compact à cycle carré (voir encadré) qui, en quatre ans, mènera Fabien Morel à la tête d'une entreprise pleine d'avenir.

Implantation en Matheysine

Son tout premier prototype, Fabien le construit, avec des moyens limités - un tour et une fraiseuse - dans une grange à Herbeys (ce qui donnera le nom de RB Concept à son entreprise). Outre l'astuce du concept, qu'il brevète, ce stockeur de fabrication simple se révèle extrêmement robuste. Il peut convenir au stockage de pièces relativement lourdes. Ce qui permet d'envisager d'autres applications que celles des chambres froides. Fabien Morel fait "un tour de la famille", réunit sept associés et un capital de 92 K€, et crée son entreprise à La Mure. *« Cela m'intéressait de m'installer en dehors de l'agglomération grenobloise. J'ai bénéficié sur le plateau matheysin – où mon épouse avait le projet de s'associer avec un médecin – d'un bâtiment proposé par le SMIME et disponible immédiatement. Par ailleurs, le caractère innovant du projet a notamment retenu l'attention de l'ANVAR[4], de Isère Entreprendre, de l'ADM[5]… »* Une période de deux ans de développement, qui aboutit à une première application opérationnelle chez OSE à Corps, pour un stockage "intelligent" de composants. Et puis, en 2001, l'aventure "distribution automatique de bouteilles de gaz" démarre !

Le cycle carré trouve son terrain de prédilection

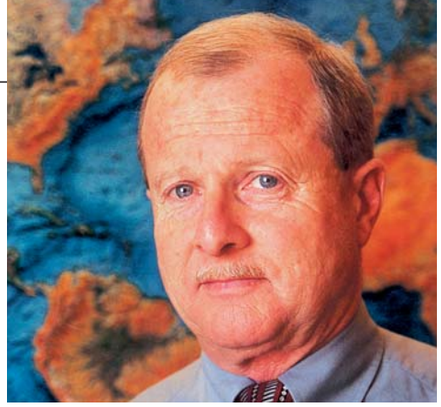
« J'ai mesuré tout l'intérêt de notre stockeur à cycle carré pour ce marché : il était capable d'amener en position basse la bouteille, pesante, stockée en hauteur. Nous avons donc réalisé un nouveau prototype, financé sur un projet ANVAR, répondant aux besoins de stockage de 100 bouteilles et de leur distribution sur les parkings des grandes surfaces, qui réalisent 70 % des ventes. Le modèle que nous commençons à livrer est équipé d'un système qui reconnaît, à sa couleur, le type de la bouteille vide et va cherche la même, pleine, automatiquement ! Nous installons le premier distributeur automatique de bouteilles de gaz fin août 2002, cinq autres commandes sont en cours, et le potentiel est intéressant ; nous envisageons à terme de construire 100 à 150 machines par an. » Récemment, Fabien Morel a saisi l'opportunité de reprendre la société PIM également installée à La Mure. En redressement mais disposant d'un bon fond de commerce en maintenance industrielle et d'une dizaine de "vrais bosseurs", la structure rebaptisée RB PIM permet aujourd'hui le développement de l'entreprise Morel.

4) L'Agence nationale de valorisation de la recherche apporte financement et conseils aux Pme développant des projets innovants.
5) Agence pour le développement de la Matheysine (rebaptisée récemment Maison du développement de la Matheysine).

Le stockeur rotatif compact à cycle carré

Haut (2,5 m à 3 m) pour une occupation au sol minimale ; doté d'un double mouvement de ses plateaux empilés sur deux colonnes et se déplaçant en application du principe des "deux cases vides" ; équipé d'un sélecteur automatisé facilitant l'accès à la pièce demandée, en face avant. Résultat : le meilleur indice de densité stockage (IDS 140 pour les connaisseurs) et un gain de temps pour l'utilisateur.

La parole à



Dominique Erber,
PDG de La Résistance RD
à Veynes, Hautes-Alpes

« S'organiser pour mieux supporter le surcoût de l'enclavement »

Depuis la dernière assemblée, les industries du département des Hautes-Alpes qui, depuis 1990, avaient choisi la convention collective de l'Isère, adhèrent au même titre que les entreprises iséroises à l'Union des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère... et des Hautes-Alpes. Une occasion de s'intéresser de plus près à ce département, en donnant la parole à Dominique Erber, principal acteur de la récente extension, et membre du conseil d'administration de l'Udimec.

Udimagazine : Quels sont les traits de caractère de la branche dans le département des Hautes-Alpes ?
Dominique Erber – Nous sommes dans un département essentiellement tourné vers le tourisme. On y trouve des entreprises de BTP, de l'agroalimentaire, quelques imprimeries, mais pas de véritable paysage industriel. La dizaine d'entreprises adhérentes sont implantées autour des pôles de Gap, de l'Argentière et Briançon, et de Veynes. Sous-traitants en mécanique, informatique, fondeurs, fabricants de matériels et d'outillages de traitement thermique, fabricants d'antennes et de machines-outils, ce sont des PME de petite taille - la plus grosse compte moins de 100 salariés - isolées géographiquement, et dont les clients sont toujours (ou presque) hors département, voire européens ou mondiaux.

U – Quelles sont les incidences de cet isolement sur vos activités ?
DE – L'enclavement est notre principal handicap. Les aéroports de Marseille ou de Lyon sont à plusieurs heures. Et bien que sept ministres successifs aient donné leur accord pour la liaison autoroutière A51, réclamée depuis des années par les socioprofessionnels, le projet a été abandonné en 1997 pour prendre en compte des préoccupations environnementales non fondées. Nos déplacements sont longs et coûteux. Parce qu'il suppose un surcoût, l'enclavement pèse sur notre rentabilité. Autre difficulté liée à la situation géographique : le vivier de main d'œuvre spécialisée est pauvre. Surtout en ce qui concerne le personnel de production, car il n'y a pas de tissu industriel et de structure de formation à nos métiers dans le département. Nous devons le chercher ailleurs, le faire venir, ce qui coûte à nouveau en déplacement, en hébergement ou en formation. Par contre, une fois en place, le personnel est généralement sérieux, travailleur et fidèle, car séduit par la qualité de vie dans nos vallées.

U – Alors comment réagissez-vous à cet enclavement ?
DE – Par exemple en adoptant, sans doute plus rapidement qu'ailleurs, les avantages des NTIC, des liaisons Internet à haut débit ADSL. Mais surtout en se donnant les moyens de supporter le coût de l'enclavement, avec le développement d'un produit à haute valeur ajoutée.

U – Quelles sont les attentes des adhérents des Hautes-Alpes, vis-à-vis de l'UDIMEC ?
DE – Ce que nous apprécions, c'est la qualité, la clarté, la précision de l'information apportée par les services de l'UDIMEC, et en premier lieu par le Service des affaires sociales et juridiques. Mais aussi les formations - une session sur l'évaluation des risques a récemment été programmée à Gap - et les solutions de financement. Parmi nos attentes : la simplification administrative des demandes de formation, des démarches de montage de plan de formation, qui sont complexes et dévoreuses de temps. Enfin, nous attendons beaucoup du partage d'expériences, de l'échange de contacts commerciaux ou de sous-traitance - grâce à des relations plus étroites avec l'Isère - qui sont pour nous autant d'atouts pour lutter contre l'isolement.

UDIMagazine

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

Directeur de la publication : Jacques Vaccari.
Rédacteur en chef : Laurent Latourrette.
Membres du comité : Karine Balazard, Franck Bendriss, Liliane Guillet, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza.
Photos : Pierre Canaguier, Michel Gasarian, Franck Pédersol, UDIMEC.
Réalisation et rédaction : **adncom** - (Rédacteurs : Annick Berlioz, Pierre Canaguier, Benoît Playoust, Marie-Françoise Sémenou)
3734 - 07/2002 - Tél. 04 38 12 44 11

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

Échos

Les bonnes raisons de participer à un salon

C'est cher, cela demande un certain investissement et beaucoup de travail. Ces obstacles, s'ils ne sont pas négligeables, ne doivent pas pour autant vous faire renoncer à participer à un salon. Car s'il est bien préparé, un salon reste de toute évidence un outil commercial performant. Premier avantage : il permet en peu de temps - quelques jours seulement - d'inviter et de rencontrer de nombreux clients et prospects. Autre atout : c'est un excellent support de communication qui situe l'entreprise dans son secteur d'activité, et lui donne l'occasion de se positionner par rapport à la concurrence. De bonnes raisons pour se décider ! Mais une fois la décision prise, tout (ou presque) reste à faire : réserver son espace, s'occuper des assurances, concevoir et réaliser le stand, le transporter et le monter dans l'espace prévu... Pas évident de faire face, surtout pour une petite entreprise ! C'est pourquoi, chaque année, le service développement industriel de l'UDIMEC organise une journée d'initiation sur le thème "Comment bien préparer son salon ?". A ce cours théorique, s'ajoute un autre type d'aide, plus pratique. Dans les grands salons, comme Alliance à Lyon, l'UDIMEC réserve de grands espaces pré-équipés et les propose à ses adhérents sous forme de parcelles à louer. La formule est plus souple, plus économique et surtout sans souci pour les entreprises... qui sont chaque année une trentaine à être séduites. Location de surface et de mobilier, inscriptions... votre syndicat professionnel s'occupe de toute l'intendance.

Contact : José Pedraza, service développement industriel de l'UDIMEC, 04 76 41 49 49.

A titre d'exemple, le salon de la sous-traitance Alliance accueille plus de 15 000 visiteurs en quatre jours ! ... Une bonne raison pour y participer.
Les grands salons de la rentrée prochaine :
le Midest à Paris du 5 au 8 novembre 2002 ; Pollutec à Lyon du 26 au 29 novembre 2002.

Médiation : désamorcer les conflits

La récente Convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère, négociée entre les partenaires sociaux et signée par les cinq syndicats représentatifs, est entrée en vigueur le 1er octobre 2001. Parmi les nouveautés, la mise en place d'un dispositif de médiation destiné au règlement amiable des conflits.
Les partenaires sociaux signataires de la nouvelle convention sont convenus de traiter, grâce à la médiation, les divergences susceptibles de se manifester au sein de l'entreprise : entre collègues, avec la hiérarchie, un client, un subordonné, un fournisseur. Sur une liste établie par la commission paritaire territoriale de l'emploi (CPTE), le salarié concerné pourra, après entretien avec le "correspondant en médiation" (personne désignée à cet effet), choisir trois noms de médiateurs que celui-ci transmettra à la direction.
La fonction de médiateur est exclusive de toute fonction ou mandat de nature judiciaire ou para-judiciaire. Les médiateurs désignés par la CPTE s'engagent à suivre une formation adaptée ; leur mandat prend alors effet pour quatre ans. D'une durée de deux jours minimum, la formation au rôle de médiateur poursuit plusieurs objectifs : chaque participant est invité à se situer par rapport à sa compréhension du processus de médiation, puis à développer les aptitudes nécessaires à la conduite d'une médiation, afin de se préparer concrètement à la pratique, dans le contexte spécifique de la métallurgie de l'Isère. Elle alterne apports théoriques et méthodologiques en matière de communication personnelle : qualité d'écoute, capacité à comprendre une situation conflictuelle, à surmonter ses propres défenses. Il s'agit de créer les conditions favorables à l'échange afin d'établir une relation de confiance visant à la gestion concertée du conflit. Des exercices pratiques (séances de simulation, études de cas, jeux de rôles), enrichis de témoignages et d'expériences vécues, complètent le programme. Les stagiaires disposeront alors des outils indispensables à la mise en œuvre du processus de médiation.
Ce programme, proposé pour les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes, sera opérationnel à l'automne 2002.

Contact : Service des affaires sociales et juridiques UDIMEC, 04 76 41 49 49.