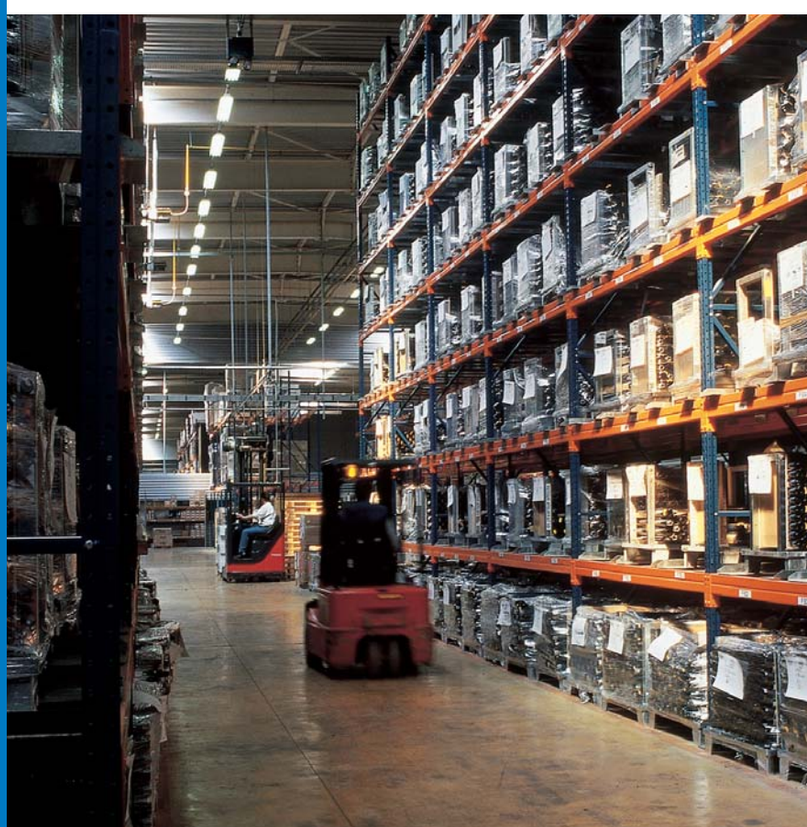
UDIMagazine
Magazine d'information et de réflexion
des industries métallurgiques, électriques
et connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes

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

UDIMagazine
N°6
Novembre
2002

Le pilotage des flux, ou "supply chain management", envahit à toute allure les entreprises industrielles. Ses objectifs : satisfaire les clients sur les délais en optimisant les ressources internes... donc les coûts. Ses moyens : le décloisonnement et la coopération des fonctions (achats, appros, production, vente, distribution...), la mise en place d'interfaces efficaces, le partage de l'information et l'utilisation d'outils et d'indicateurs. Ses enjeux : conserver ses parts de marché et rester dans la course...
Car aucune entreprise n'échappera à ce mouvement dans les cinq ans qui viennent : produire de la qualité ne suffit plus.

PILOTAGE DES FLUX : REGARDEZ VOTRE ENTREPRISE EN PANORAMIQUE



UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE, est-ce de la production avec des services autour ? Ou une structure organisée pour la satisfaction de ses clients et l'efficacité économique ? Le marché répond aujourd'hui en imposant le concept de "supply chain", autrement dit le pilotage des flux. Plus question de raisonner en services internes, achats, appros, production, contrôle et expédition : la coordination des flux physiques (de la matière première au produit fini), des flux d'informations et des flux financiers devient la priorité.

« C'est le seul moyen de garantir à la fois la satisfaction des clients et l'optimisation des ressources internes, souligne José Pedraza, du service Développement industriel de l'Udimec. *Fabriquer un produit de qualité à coût réduit ne suffit plus... surtout quand on se bat contre des fournisseurs étrangers. »*

...suite page 2

Édito

Chaque fois que c'est possible

Dans un contexte économique mondial particulièrement difficile, le patronat ne cesse de demander aux pouvoirs publics de réduire les charges qui asphyxient les entreprises françaises et créent des chances inégales entre nos entreprises et celles d'autres pays.

Aussi, quand l'occasion se présente que nous, dirigeants d'entreprises, puissions décider d'un quelconque allègement, je suis convaincu qu'il ne faut en aucun cas la laisser passer. En tant que Président de l'Udimec, syndicat professionnel et fervent défenseur du principe de l'allègement des charges, j'ai proposé que nous donnions l'exemple, dans notre propre structure, en offrant la possibilité de réduire de 10 % la cotisation demandée à nos adhérents.

La baisse des cotisations était chose envisageable. D'une part, l'Udimec est gérée de façon rigoureuse et ses comptes sont en bonne santé. D'autre part, les services qu'elle propose ont séduit un nombre croissant d'entreprises adhérentes. Ainsi, le niveau de ses ressources rend cette baisse possible, sans mettre en péril son fonctionnement et sans grever la qualité de ses prestations. Au contraire, celles-ci continuent de progresser : l'Udimec ne vient-elle pas de créer un nouveau service Environnement avec l'embauche d'une ingénieur spécialisée sur ces questions ?

Cette mesure est applicable au 1er octobre 2002 à toutes les entreprises qui s'engagent à faire adhérer l'ensemble de leurs filiales et établissements relevant de la métallurgie et situés dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes. Vous trouverez en page 8 de ce magazine, dans les propos de Jacques Vaccari, Délégué Général de l'Udimec, les conditions qui ont rendu possible cette opération et le détail de son application.

Claude Guitton,
Président de l'Udimec



PILOTAGE DES FLUX : REGARDEZ VOTRE ENTREPRISE EN PANORAMIQUE

Délocaliser n'est pas inéluctable

Depuis deux ans, pourtant, les délocalisations de production se multiplient en Isère. Cas extrême : celui de cette entreprise qui fait assembler en Bulgarie (5 jours de transport !) un produit qu'elle livre ensuite à 20 km de chez elle ! *« Le risque, c'est de se faire doubler un jour par ces sous-traitants étrangers qui deviendront eux aussi créatifs et innovants »*, note Liliane Guillet, de l'AFPI 38. Souvent, dans ces mêmes entreprises, tous les efforts sont focalisés sur la production : on investit dans un centre d'usinage, on s'ingénie à gagner des minutes sur le process... Mais le bon de commande attend deux jours sur le bureau de la secrétaire, et la pièce terminée reste à quai car le transporteur n'était pas prévenu.

Pourtant, tous les donneurs d'ordres le disent, un fournisseur se choisit aujourd'hui sur un prix "livré" et sur un délai respecté. En clair, sur un service global et non sur une pièce. Or, le Pôle Productique Rhône-Alpes a mené une opération de benchmarking[1] début 2002[2] : la moitié des entreprises étudiées livrent plus du quart de leurs commandes en retard ! Et 24 % n'ont aucune mesure de leur taux de service[3] : comment prétendre satisfaire leurs clients ?

La voix du client

Le supply chain, précisément, s'attache à faire entendre la "voix du client", partout

dans l'entreprise. Reçoit-il la bonne commande, complète, le bon jour et au bon endroit ? À partir de ce constat, comment améliorer l'organisation : harmoniser achats et appros, affiner la gestion de stocks et les prévisions de ventes, revoir les expéditions, coopérer davantage avec ses propres fournisseurs ?... Enfin, quelles sont les informations qui faciliteront le pilotage des flux : indicateurs chiffrés sur le taux de service ou les ruptures de pièces, échanges de données avec les clients et les fournisseurs ?

Comment réduire les pertes de temps et d'argent ?

Dans les entreprises moyennes ou grandes, les actions sont décidées par



une direction générale et mises en œuvre par des équipes projets. Et ça marche ! Chez Atral, en quatre mois, les stocks de produits finis ont été réduits de 22 % ; dans le même temps, le taux de service a grimpé de 80 à 86 %.

Dans les petites structures, il faut imaginer des solutions plus légères : *« On peut progresser beaucoup en se posant deux questions,* explique José Pedraza : *comment se décompose le coût de mon produit fini entre production et autres postes ? Comment se répartit le délai global de mon produit, livraison incluse, et où est-il possible d'être plus rapide ? »* On s'aperçoit alors que ce n'est pas à l'atelier qu'on perd le plus de temps et d'argent...
Faire de la supply chain, raisonner en flux, c'est aussi tisser des liens accrus avec ses clients et fournisseurs : impossible d'augmenter son taux de service si les ruptures de matière première persistent ! Les sous-traitants ont donc intérêt à adopter cette philosophie pour conserver leurs clients ou en conquérir de nouveaux. Et pourquoi ne pas chercher aussi des coopérations entre fournisseurs, au-delà du coup de main ponctuel ? C'est à l'évidence un moyen efficace d'optimiser les flux ; il fait d'ailleurs partie des objectifs de l'outil de mise en réseau AGILE (voir Échos ci-contre), proposé par le service Développement industriel de l'Udimec.

Contact : José Pedraza, service Développement industriel de l'Udimec, 04 76 41 49 49.

Une formation "technicien en gestion des flux industriels" à l'AFPI

Depuis 2001, l'AFPI propose une formation qualifiante en alternance "technicien en gestion des flux industriels" ouverte à des jeunes de niveau bac+2 ou à des salariés souhaitant évoluer. D'une durée de 600 heures, elle a pour finalité d'assurer dans les meilleures conditions la gestion des flux matière et produits et des flux d'information en amont et en aval d'une production industrielle : bref, une vision transversale en phase avec le concept de supply chain...
La session 2002 vient de débuter, avec un effectif de 13 stagiaires.

Contact : Liliane Guillet, AFPI 38, 04 76 61 63 63.

1) Pratique consistant à identifier et analyser les solutions ayant permis à certaines entreprises d'améliorer leurs performances, afin de les appliquer à d'autres entreprises.
2) Enquête disponible auprès du Pôle Productique Rhône-Alpes, BP 755, 42951 Saint-Etienne cedex 9. Tél. 04 77 91 11 30.
3) Pourcentage de clients bénéficiant du service annoncé : livraisons correspondant à la commande en quantité, en qualité et en délais.

Échos

AGILE pour une "entreprise étendue"

Qu'arrive-t-il lorsqu'une entreprise externalise sa production auprès de sous-traitants ? Chacun des maillons risque de rencontrer, aux interfaces, des blocages entraînant perte de temps, d'énergie et, à la longue, d'argent. Une difficulté à laquelle était confrontée la société Radiall avant de se lancer dans l'Approche globale industrielle et logistique vers l'excellence (AGILE). Cet outil d'accès au réseau de compétences de la supply chain est original ; sa mise en œuvre consiste à former autour d'une entreprise (Radiall, en l'occurrence) un réseau de sous-traitants reliés par une démarche commune. C'est le concept d'entreprise étendue. Objectif : permettre à chacun d'échanger rapidement des données et de suivre l'évolution du produit dans sa chaîne de fabrication... et au final, être plus performant !
En amont, cela suppose d'adopter un protocole fédérateur, bâti autour d'un langage commun et d'une charte d'engagement, puis de mettre en place un outil informatique et une série d'indicateurs capables de répertorier les problèmes, de les identifier, de les solutionner. Avec le programme AGILE, le spécialiste de la connectique tisse une toile de compétences avec vingt de ses fournisseurs et optimise ainsi sa supply chain (voir aussi les articles Dossier et Table ronde). Lancée au printemps 2002 pour deux ans chez Radiall par le service Développement industriel de l'Udimec, cette opération pilote est financée par le conseil régional et la DRIRE. Une première qui pourra aisément se renouveler dans d'autres entreprises désirant améliorer le travail en réseau.

Contact : José Pedraza, service Développement industriel de l'Udimec, 04 76 41 49 49.

Une nouvelle interlocutrice pour l'environnement

Audrey Bosio vient de rejoindre le service des Affaires sociales et juridiques de l'Udimec. Sa mission : créer et développer une fonction d'accompagnement des entreprises sur les problématiques environnement. Du pain sur la planche pour cette jeune ingénieur de 28 ans qui, comme on peut s'y attendre, devra faire face à de multiples demandes : les nombreuses contraintes réglementaires formalisées ces dernières années imposent aux entreprises des obligations croissantes ; une pression accentuée par des clients qui privilégient les pratiques respectueuses de l'environnement, et par des citoyens de plus en plus sensibles aux nuisances et risques potentiels des activités industrielles.



Pour informer et sensibiliser les adhérents sur les aspects juridiques de ce domaine, un premier rendez-vous sera fixé avant la fin de l'année 2002 sur le thème des installations classées. Parallèlement, des pré-diagnostics seront effectués sur le terrain, étape incontournable pour proposer des axes de progrès.

Audrey Bosio vous accompagnera aussi dans toutes vos démarches environnementales, avec comme priorité de trouver les solutions économiques adaptées à vos besoins et toutes les aides financières possibles.

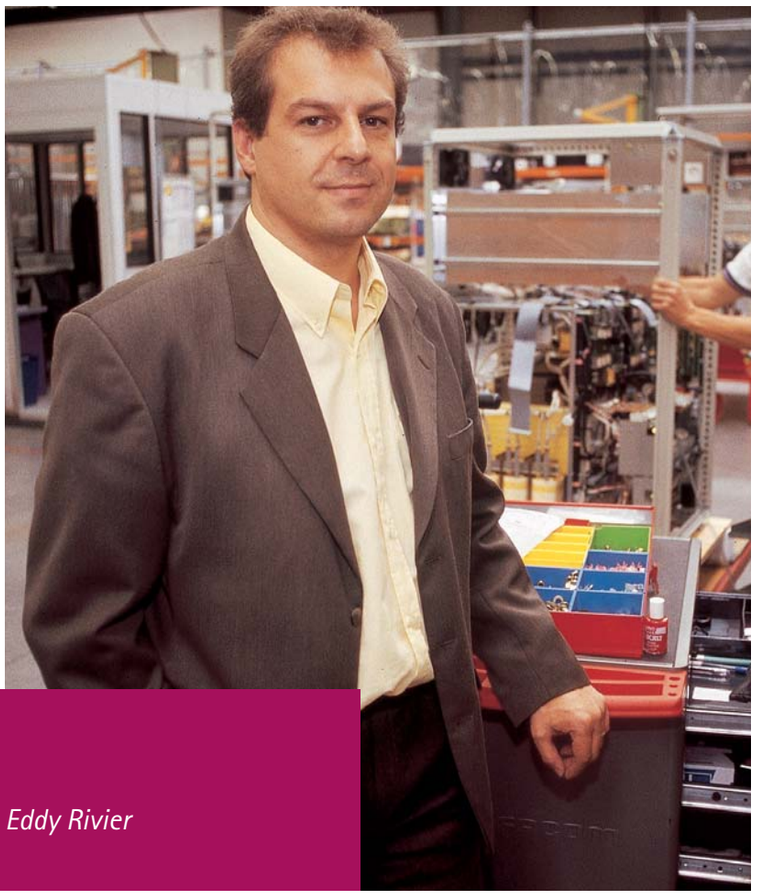
Contacts : Audrey Bosio, Udimec, 04 76 41 49 49 abosio@udimec.fr

MGE UPS SYSTEMS, BD, ATRAL : PARTOUT, LA SUPPLY CHAIN EST UNE

Eddy Rivier, responsable projet logistique chez MGE UPS SYSTEMS :
« MGE UPS SYSTEMS a commencé à s'organiser autour de plates-formes logistiques en 1995. Les transporteurs y livrent nos produits finis et repartent avec les composants de nos fournisseurs, en fonction des commandes reçues. Au départ, la tension des flux a été dictée par des contraintes de surface. Avec l'explosion de nos marchés, la gestion via des plates-formes est devenue un élément incontournable pour flexibiliser notre outil de production.

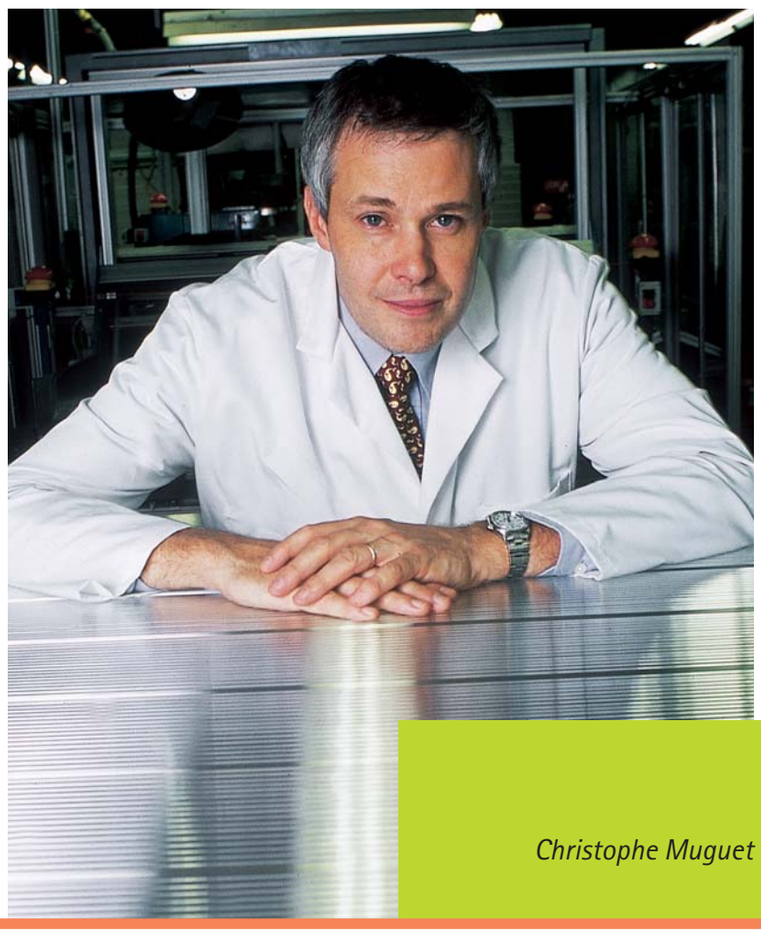
Bien sûr, il a fallu faire accepter ce mode de fonctionnement à nos fournisseurs : ils doivent livrer la plate-forme et tenir leur stock à jour, à partir d'informations que nous partageons. Certains étaient mûrs, d'autres ont dû être accompagnés. Mais aujourd'hui, ils disposent d'un savoir-faire qu'ils valorisent souvent auprès d'autres clients.

Pour MGE UPS SYSTEMS, les bénéfices sont évidents : toute la supply chain est "tirée" par la commande du client, nos produits finis ne restent pas plus de deux heures sur le site de production et les arrêts de chaînes pour rupture sont devenus très rares. Pour choisir un prestataire, nous raisonnons désormais en coût complet, rendu sur notre ligne de production : c'est pourquoi la prestation logistique du fournisseur et l'organisation qu'il met en place en amont sont essentielles. »



« Nos fournisseurs doivent gérer un stock déporté »

Eddy Rivier



Christophe Muguet, directeur supply chain, BD Pharmaceutical Systems :
« BD est leader sur son marché : nos faiblesses éventuelles favorisent rapidement nos concurrents. Or, nous avions des lacunes en termes de délais. C'est pourquoi nous avons lancé en septembre 2001 un important projet interne, visant à atteindre fin 2003 95 % de taux de service, contre 68 % à l'époque. À ce jour, notre taux a déjà progressé à plus de 80 %.

Le plus difficile, c'est de remplacer la culture coûts/production par une culture de service partagée : la priorité c'est le client, et elle concerne tout le monde, pas seulement la planification et le service client.

Pour faire passer ce message, nous avons reçu des clients sur le site et nos opérateurs sont allés chez eux. Sur chaque ordre de production, la date souhaitée figure : impossible d'ignorer un retard. La planification et la production collaborent davantage. Les indicateurs chiffrés sont suivis et analysés au cours de réunions, etc.

Il faut aussi que les fournisseurs suivent : nous leur demandons eux aussi de réaliser 95 % de taux de service. Depuis mars 2002, ils reçoivent les indicateurs qui les concernent ; tout récemment, nous avons rappelé ces attentes dans un courrier. La mesure du taux de service prend une importance croissante : si un fournisseur n'est pas bon sur ce plan, il risque fort d'être défaillant sur le reste... »

Christophe Muguet

« L'objectif du moment : 95 % de taux de service »

PRIORITÉ

« Tenir le délai pour créer une différence perceptible vendeuse »

Bertrand Challamel



Bertrand Challamel, responsable pilotage des flux chez Atral :

« Nous avons lancé le projet Reflex courant 2002 pour améliorer notre taux de service client, réduire nos stocks. En quatre mois, nous sommes passés de 80 à 86 % de taux de service et la valeur du stock de produits finis a diminué de 22 %. L'administration des ventes perçoit la différence : beaucoup moins de clients mécontents et pratiquement plus de ruptures. Pour le client, la perception du fournisseur, c'est d'abord le délai…

La clé du changement a été le passage d'une organisation "flux poussés", en fonction des prévisions de vente, aux "flux tirés" : tout est déclenché par la commande client, dans le cadre général fixé par les prévisions. Notre direction générale a soutenu le projet et nous avons fait de gros efforts de communication et de formation, car il fallait faire évoluer les mentalités et agir concrètement : la production, les méthodes et les ventes se réunissent chaque semaine pour analyser le taux de service et apporter des correctifs si nécessaire !

Peu à peu, nous allons demander à nos principaux fournisseurs de se calquer sur ce modèle : l'un d'eux reçoit déjà une commande quotidienne en fonction des consommations de notre ligne. Et pour tous, la partie supply chain tiendra une place croissante dans les contrats d'achats. C'est assurément un avantage concurrentiel décisif pour nos clients distributeurs et nos fournisseurs. »

Échos

Club Entreprises et Handicap : mieux intégrer les travailleurs handicapés

Sur les 30 000 demandeurs d'emploi recensés en Isère, 2 000 sont des personnes handicapées[1]. Mais l'obligation de les employer est souvent perçue comme une contrainte et leur accueil au sein de l'entreprise ne va pas toujours de soi.
En 2001, avec l'appui de l'Agefiph Rhône-Alpes[2], le MEDEF Isère a mis en place le Club Entreprises et Handicap qui réunit 25 entreprises du département. *« Les préjugés relatifs au handicap existent toujours,* déclare Emmanuel Bréziat, délégué général adjoint du MEDEF Isère. *C'est une notion relative et polymorphe et on a tendance à l'associer au handicap le plus grave… qui est de loin le moins fréquent. En fait, un des freins à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tient à la difficile adéquation entre la nature des postes disponibles et le profil des candidats présentant un handicap. On assiste cependant à une évolution favorable grâce à un travail de sensibilisation. »* Le club s'est fixé quatre objectifs : informer les entreprises sur les dispositifs locaux, les ressources et les mesures existantes ; proposer un appui aux entreprises membres du club, en lien avec les opérateurs existants ; favoriser les échanges d'expériences et de savoir-faire entre les entreprises ; engager d'éventuelles actions communes. Il souhaite à présent élargir son dispositif aux PME, souvent dépourvues en matière de maintien et d'insertion de personnes handicapées.



Politique d'insertion et de maintien dans l'emploi

Schneider Electric[3] a signé en 2001 un troisième accord triennal. Il concerne un effectif de 13 000 personnes en France, réparties sur cinq bassins d'emplois dont Rhône-Alpes. Au cours des six dernières années, l'accord a permis à l'entreprise de passer d'un taux faible à un taux de 5,71 %, très proche de l'obligation réglementaire (6 %), avec 2/3 d'emplois directs et 1/3 en sous-traitance avec les centres d'aide par le travail (CAT) et ateliers protégés. Sur le bassin Rhône-Alpes, en 2000, 210 personnes souffrant d'un handicap ont été concernées par l'accord d'entreprise. Son application repose sur une organisation spécifique : à sa tête, un coordonnateur national qui décline auprès de la fonction ressources humaines la politique et les actions d'insertion et de sensibilisation, avec le souci de séparer les compétences du handicap ; il est relayé par des correspondants locaux, issus eux aussi de la fonction ressources humaines, qui le font vivre sur leur site. *« Une fois les a priori surmontés,* précise Bruno Martin, coordonnateur national, *il s'agit de "lever" les situations handicapantes, de prouver l'employabilité des personnes en proposant, avec les différents acteurs de l'insertion, des aménagements de poste et des formations adéquates… dont bénéficie également le personnel de nos sous-traitants des CAT afin de les rendre, eux aussi, plus compétitifs sur le marché. Il faut avant tout changer nos habitudes et notre regard par rapport au handicap, sans fabriquer pour autant des emplois préservés ou surprotégés. »*

Contact : Carole Guilhem, Club Entreprises et Handicap, 04 74 19 12 53.

1) Reconnues par la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), titulaires d'une rente d'accidenté du travail, d'une pension d'invalidité, mutilés de guerre et assimilés.
2) L'Agefiph (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) perçoit 4,2 M€ et reverse, au titre de ses interventions, près de 7,8 M€ dans le département.
3) Qui est membre du Club Entreprises et Handicap.

Enquête de lectorat : « Ceux qui reçoivent UDIMagazine le lisent et l'apprécient ! »

Cette formule synthétise assez bien les résultats de l'enquête de lectorat réalisée récemment auprès des entreprises adhérentes à l'Udimec. En effet, tous ceux qui reçoivent le magazine (et qui ont répondu à l'enquête) le lisent intégralement ou en partie, avec un intérêt tout particulier pour le dossier et la table ronde. 89 % apprécient que ces deux articles traitent du même thème. En général, l'attente principale des lecteurs concerne les informations sur la vie de la métallurgie et dans ce sens, UDIMagazine est jugé utile et intéressant. Bonne appréciation du traitement de l'information : 75 % estiment que les articles sont de la bonne longueur, 67 % trouvent que le style d'écriture est agréable, et 63 % que la mise en pages est claire. Globalement, les lecteurs souhaitent que UDIMagazine poursuive sa route sur sa lancée, sans changement notable. Mais nous tiendrons compte des suggestions de sujets qui nous été faites pour coller au mieux aux attentes de la branche en Isère et Hautes-Alpes.



Toutefois, on constate que seulement 58 % des personnes ayant renvoyé le bulletin réponse reçoivent régulièrement notre magazine. Si c'est votre cas, ou si vous désirez recevoir des exemplaires supplémentaires, signalez-le à : **Florence Durochat, Udimec, 04 76 41 49 49.**

L'ÎLOT DE FORMATION TECHNIQUE INDIVIDUALISÉE (IFTI)



UNE MÉTHODE DE FORMATION INDIVIDUALISÉE AU PLUS PRÈS DES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Les formateurs en formation initiale et continue, constitués en réseau national de l'UIMM, font régulièrement évoluer l'outil de formation pour coller aux besoins de l'industrie. Mis en place à la Maison de la Production de Moirans et au CFAI de Beaurepaire, l'IFTI permet d'acquérir autrement des compétences techniques nouvelles.



L'IFTI est une formule pédagogique novatrice qui apporte davantage de souplesse à certaines formations d'opérateurs travaillant sur des lignes de fabrication : pneumatique, hydraulique, électrotechnique, maintenance, automatisme, sécurité. Depuis la rentrée 2002, l'IFTI est utilisé en formation continue à Moirans.

Un parcours à la carte

Le programme de formation est établi à partir des objectifs fixés par le responsable du service de l'entreprise et du poste occupé ou à tenir par le stagiaire. Un premier test – QCM, entretien avec le formateur – permet d'évaluer son niveau de connaissances et de construire un parcours personnalisé. Le formateur prend en compte les objectifs à atteindre et les rythmes d'apprentissage (choix des modules et durée). À chaque étape, le stagiaire peut vérifier ses acquis grâce aux travaux pratiques qui représentent 70 % du temps de formation.

Marc Robert, responsable de la mise en place et du fonctionnement de l'IFTI, s'adresse à un public d'adultes salariés en formation professionnelle continue niveau BEP, bac ou bac+2. Formateur polyvalent, il a effectué son parcours professionnel dans l'industrie. Son objectif : *« Transmettre connaissances techniques et savoir-faire dans un climat détendu, où le plaisir d'apprendre se substitue aux craintes de l'échec. Ici, tout est mis en œuvre pour faire oublier, grâce à des méthodes pédagogiques spécifiques, le temps d'un apprentissage scolaire souvent difficile et peu valorisant. »* Adaptées au niveau de chacun, ces méthodes font appel à leurs acquis antérieurs pour les renforcer et les enrichir par paliers. Si le support écrit (fiches pédagogiques-ressources) reste primordial, l'outil informatique, avec cédéroms et logiciels associés à des outils techniques performants, permet d'expérimenter son savoir-faire. Ici pas de théorie sans pratique ; celle-ci reste toujours corrélée aux connaissances. *« Apprendre à remplacer un variateur de vitesse ou à repérer un dysfonctionnement permet une plus grande maîtrise de son poste de travail et le rend plus intéressant. Chaque stagiaire est autonome, mis en situation d'expérimenter le matériel et son savoir-faire. Sa motivation est renforcée et le temps de formation optimisé. »* La durée du temps de formation est elle aussi individualisée : de six à huit jours en moyenne.

Les stagiaires peuvent avoir des parcours, des formations, des postes et des niveaux différents. Par groupe de six, ils sont en permanence accompagnés par le formateur. Depuis le démarrage de l'IFTI à Moirans en mars 2002, une quarantaine de stagiaires issus d'une vingtaine d'entreprises du département en ont bénéficié.

L'IFTI pour les apprentis aussi

Au CFAI de Beaurepaire, l'IFTI est appliqué à l'apprentissage en formation initiale. Il est utilisé pour les métiers de la production mécanique informatisée : 12 apprentis en BEP 1re année, 15 préparant le bac professionnel productique-mécanique, option usinage. *« Il s'agit de les préparer à l'obtention de diplômes depuis le BEP jusqu'au bac pro, en les guidant individuellement et en leur permettant d'être davantage acteurs de leur formation »*, précise Bernard Cessiecq, directeur du CFAI.

Dossiers et logiciels spécifiques permettent au jeune d'apprendre à son rythme et de tester régulièrement son niveau ; au cours de sa formation, il est à même de vérifier et d'évaluer lui-même l'acquisition de ses connaissances et de ses aptitudes. Sa progression est accompagnée par les formateurs qui ont dû adapter leurs cours : les modules sont disponibles



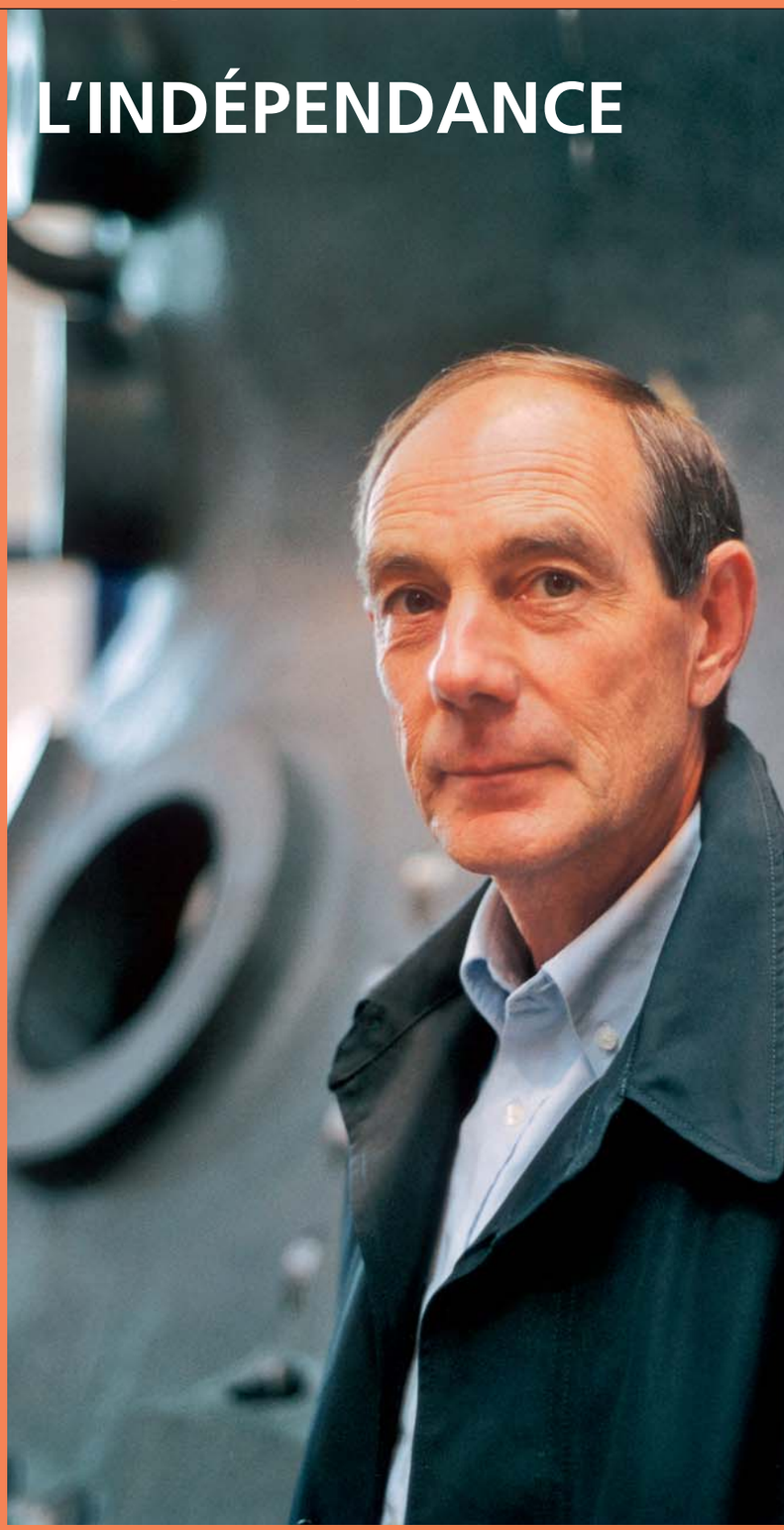
sur cédérom et, pour l'usinage, des simulations sur ordinateur suivies de réalisations sur des machines "dernière génération" facilitent l'apprentissage. Les salles IFTI, avec 11 postes offrant les meilleures conditions d'un suivi individualisé, seront opérationnelles d'ici la fin décembre 2002.

Contacts :

- **Marc Robert, Maison de la Production de Moirans, 04 76 35 33 35**
- **Bernard Cessiecq, CFAI de Beaurepaire, 04 74 79 07 90.**

Norbert Novat, dirigeant de Novat & Bey

LE PRIX DE L'INDÉPENDANCE



Comment cette PMI de Vienne est devenue fournisseur des grands noms de la production d'énergie, au prix d'investissements lourds dans son outil de fabrication, tout en maintenant sa structure familiale et son indépendance ?

Quatre générations d'adaptation du métier et de l'outil pour coller toujours à la demande du moment. Voilà en résumé l'histoire de Novat & Bey qui, depuis sa création en 1927, a connu la mécanique générale appliquée aux machines textiles, la production d'équipements pour les papeteries, de pompes à boues pour le forage pétrolier et, depuis les débuts du programme nucléaire français en 1970, la spécialisation dans la fabrication de pièces mécaniques pour les systèmes de production d'énergie.

75 ans de course à la précision

Pour saisir ce tournant, Novat & Bey a dû faire muter son métier de fabricant, avec des produits propres, vers celui de fournisseur partenaire des grands donneurs d'ordre, tels que EDF, CEA, Alstom, General Electric, ABB, VA tech... *« Nous nous sommes spécialisés dans la très grosse pièce usinée de précision,* explique Norbert Novat, dirigeant de la société. *Nous pouvons réaliser 6 à 8 microns de tolérance géométrique sur un diamètre de 1600 millimètres d'un arbre de turbine. Un savoir-faire qui nous met en bonne position sur le marché, malgré l'attractivité des Pays de l'Est toujours très compétitifs grâce au faible coût de la main-d'œuvre. Nous avons pour nous la maîtrise de l'environnement technologique. Mais pour rester dans la course, nous avons décidé d'améliorer encore notre compétitivité en investissant dans un atelier neuf à 8 km au sud de Vienne. »*

Produire plus grand... et rester indépendant

Le choix de la ZI de Chonas a été dicté par le besoin de sortir d'une situation en ville qui commençait à poser de sérieux problèmes d'accès. Depuis avril 2002, le nouveau site produit. Pour l'heure, seule la première tranche de 2 000 m² d'atelier a été réalisée.
Elle accueille des machines déménagées de l'usine de Vienne ainsi que trois nouveaux équipements à commande numérique permettant de produire des pièces encore plus grandes. La transition entre les deux sites et l'investissement, très important pour une PMI de 45 personnes, seront étalés sur trois ans. C'est à ce prix que Novat & Bey a réussi à conserver toute son indépendance : *« La question de l'ouverture du capital revient de temps à autres,* précise Norbert Novat, *mais les occasions ne se sont pas présentées favorablement et, par ailleurs, nous avons toujours pu faire face seuls à nos besoins. »* Ainsi, la structure familiale perdure avec la quatrième génération Novat, Matthieu et Jérôme, fils de Norbert et respectivement responsables des services production et gestion finances. La relève est assurée pour saisir les opportunités des marchés internationaux de la production d'énergie, en plein essor.

La parole à

Jacques Vaccari, Délégué Général de l'Udimec

POURQUOI ET COMMENT L'UDIMEC A RÉDUIT LE TAUX DE VOS COTISATIONS

La baisse des cotisations, applicable au 1er octobre 2002, est l'occasion de demander à Jacques Vaccari, délégué général de l'Udimec, de nous expliquer dans quel contexte une telle décision a pu être prise.



UDIMagazine – Jacques Vaccari, comment, dans une période où tout augmente, un syndicat professionnel peut-il envisager une baisse de ses rentrées ?

Jacques Vaccari – Le nombre d'adhérents était de 250 à la fin des années 70. Il est passé à plus de 600 aujourd'hui..., générant des ressources en augmentation. L'Udimec, gérée en bon père de famille, a pu au cours des années se constituer des réserves – patrimoine de l'ensemble des adhérents – qui lui permettent aujourd'hui de baisser leur contribution à son fonctionnement.

U – Qu'est-ce qui, dans les prestations que vous proposez, a pu séduire plus de 300 adhérents supplémentaires ?

JV – Notre mission consiste à défendre l'intérêt de l'entreprise chaque fois qu'il est menacé et l'accompagner dans son développement.

Ses principaux chevaux de bataille sont le service des Affaires sociales et juridiques et le service Formation. Depuis 1981, un choix délibéré s'est porté sur le recrutement de collaborateurs de haut niveau dans les différents domaines de compétences du syndicat. Ainsi, l'équipe des Affaires sociales et juridiques s'est-elle étoffée, jusqu'à compter à ce jour 7 personnes, 5 à Meylan et 2 à L'Isle-d'Abeau[1]. Son domaine d'intervention s'est élargi du droit social au droit commercial, de sorte que nos adhérents peuvent s'adresser à nous pour tenter de résoudre une difficulté qu'elle qu'en soit l'origine avant qu'elle ne prenne un caractère judiciaire. Le dirigeant est bien sûr toujours libre de suivre ou de ne pas suivre notre avis. Nous constatons avec satisfaction que, sauf exception, nos recommandations sont appliquées par nos interlocuteurs. Le dévouement à la cause de l'entreprise, le professionnalisme et une authentique humilité caractérisent cette mission.

Dans le même temps, nous avons accompli des efforts considérables, en investissements et en recrutements, pour hisser nos structures de formation[2] au niveau des besoins en personnel qualifié. Notre CFA de Beaurepaire comptait une cinquantaine d'apprentis en 1976. Ils sont 250 aujourd'hui et tout autant à la Maison de la Production. Quant à notre lycée professionnel de Susville, il accueille désormais 140 élèves. Nous couvrons ainsi la plupart des formations aux métiers de la métallurgie, du CAP au BTS. Les résultats aux examens se situent toujours dans un trio de tête au niveau national.

Deux autres initiatives ont également contribué à la bonne santé de l'Udimec : le développement du service Économique et financier[3] avec la création de Somudimec et de Rhône Dauphiné Développement ainsi que la création d'un pôle de "développement industriel"[4], structuré en service à part entière sous la présidence d'Alain Raymond, et constitué de trois collaborateurs.

Consolidée sur des bases saines, l'Udimec peut aujourd'hui se priver de 10 % de ses ressources afin d'en restituer le montant aux entreprises qui traversent une nouvelle période difficile.

U – De quelle façon cette baisse s'applique-t-elle ?

JV – Effective au 1er octobre 2002, elle s'applique à toutes les entreprises qui s'engagent à faire adhérer l'ensemble de leurs filiales et établissements relevant de la métallurgie et situés dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes. Le taux de 0,29 % de la masse salariale (plafonnée au niveau T1 de la Sécurité sociale) s'applique du 1er au 1 000e salarié ; pour un effectif compris entre 1 001 et 2 000 salariés, le taux est désormais de 0,15 %. Au-delà de 2 000 salariés, il ne change pas et demeure fixé à 0,08 %.

Échos

Élections prud'homales, le poids des voix

À l'occasion des prochaines élections prud'homales le 11 décembre prochain, employeurs et salariés seront invités comme tous les cinq ans à élire - directement au scrutin de liste proportionnel à un tour - leurs représentants au sein des conseils de prud'hommes. Les électeurs élisent les conseillers de prud'hommes répartis en deux collèges : le collège employeurs et le collège salariés. Véritable juridiction du travail, le conseil de prud'hommes est un tribunal civil spécialisé, apte à traiter les litiges individuels nés du contrat de travail. Il faut noter la spécificité originale du système français, seul tribunal en Europe à être composé de juges non professionnels élus au suffrage universel direct.

M. Jacques Vaccari, délégué général de l'Udimec, nous en rappelle ici les enjeux : *« Dernière survivance d'une justice à la fois paritaire et rendue par des pairs, les prud'hommes représentent un atout majeur dans le cadre judiciaire professionnel français. La métallurgie, première industrie de l'Isère, est très présente dans les sections "industrie" et dans les sections "encadrement". Il faut maintenir cette présence et tout faire pour la conserver en excellent état. Ceci implique de bien choisir les candidats appelés à devenir juges prud'homaux. Ceux-ci doivent posséder les compétences requises ou s'engager à se rendre disponibles pour les acquérir. Les juristes et les chefs d'entreprises dans l'ensemble partagent ce sens des valeurs. D'ailleurs les organismes professionnels mettent en place des formations pour faciliter une mise à niveau de ces compétences : droit du travail, procédure prud'homale. Mais il est important que ces représentants soient "bien" élus pour asseoir leur légitimité vis-à-vis des représentants des syndicats salariés ; il faut donc aller voter nombreux le 11 décembre, pour la renforcer. Il convient de préciser que si la jurisprudence évolue dans un sens défavorable vis-à-vis des entreprises, ce n'est pas du fait des prud'hommes, mais c'est le fait de la Cour de cassation et de certaines cours d'appel. »*

La place centrale occupée par l'institution prud'homale dans le dialogue social indique assez l'enjeu de cette consultation nationale et la mobilisation qu'elle doit susciter.

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, Gilles Ramillon.
Photos : Pierre Canaguier, Michel Gasarian, Hervé Martin, UDIMEC.
Rédaction et réalisation : **adncom** - 3791 - 11/2002 - Tél. 04 38 12 44 11

UDIMEC
L'énergie partagée
udimec@udimec.fr
www.udimec.fr

1) Voir article sur le service des Affaires sociales et juridiques dans UDIMagazine n° 1.
2) Voir article sur le service Formation dans UDIMagazine n°2.
3) Voir article sur le service Économique et financier dans UDIMagazine n° 3.
4) Voir article sur le service Développement industriel dans UDIMagazine n° 4.