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

Édito

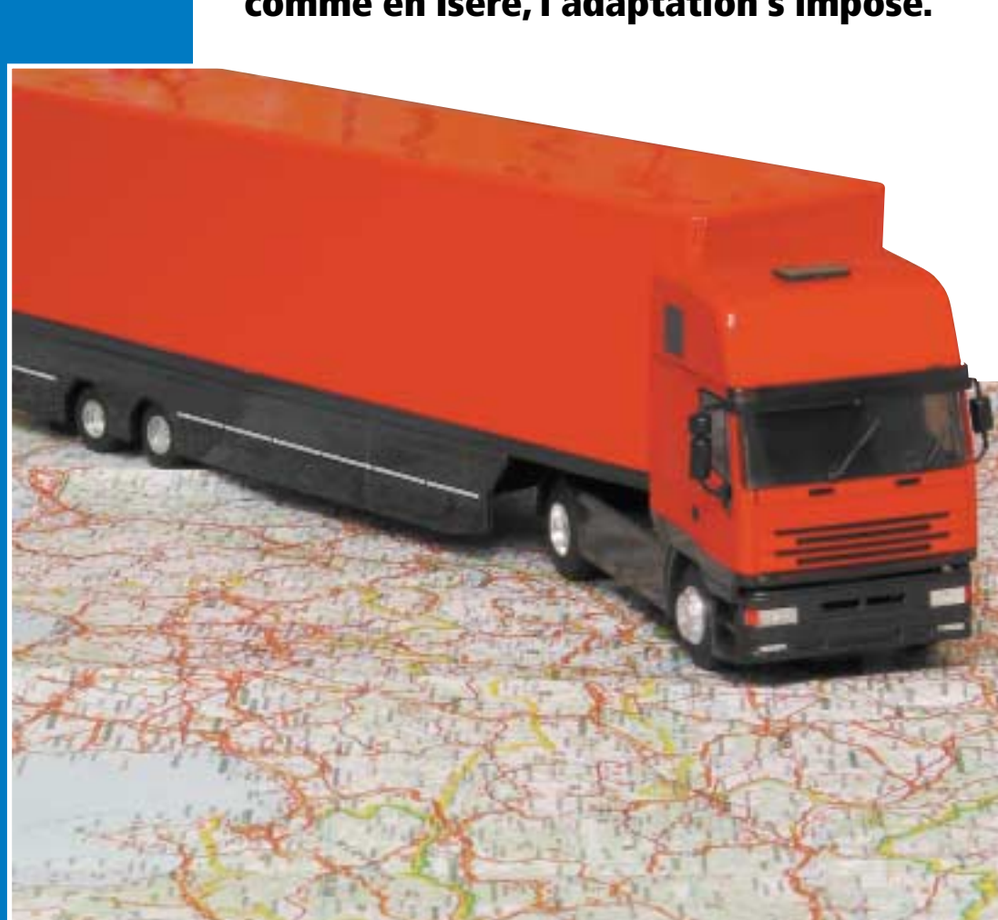
Tous militants !

Pour que notre militantisme finisse par produire un effet positif sur le cours des événements qui nous concernent, il n'est pas forcément nécessaire de brandir le poing, un gourdin, une banderole ou... de se jucher sur un tracteur.
Affirmer sans relâche une volonté clairement définie au profit d'une cause juste, reconnue comme telle par le plus grand nombre, et agir dans ce sens permettent généralement de faire prospérer ladite cause.
Se battre chaque jour à la tête de son entreprise pour **créer de la richesse,** en s'efforçant de la distribuer aussi équitablement qu'efficacement, constitue le premier acte de militantisme du dirigeant.
Diriger, c'est militer !
Participer au bon fonctionnement des organisations professionnelles chargées de relayer et d'organiser des actions au profit de la collectivité est un acte de militantisme.
S'investir dans une fonction "exposée" qui consiste à juger ses pairs au sein de tribunaux paritaires, tripartites ou consulaires, est un acte de militantisme.
Ce numéro d'Udimagazine vous présente le témoignage d'authentiques militants de cette cause, si belle, que représente l'entreprise dans notre système économique libéral.
Au-delà de l'hommage ainsi rendu par notre journal à tous nos militants au travers de cinq d'entre eux, "représentatifs", nous espérons éveiller quelques vocations supplémentaires.
L'entreprise libérale, malgré des vertus universellement reconnues, comporte trop souvent encore de grosses faiblesses que ses opposants se complaisent à exploiter sans ménagement.
Notre militantisme actif constitue le meilleur rempart aux excès de certains, ainsi qu'aux tentatives de sabordement de nos adversaires.

Jacques Vaccari,
délégué général de l'UDIMEC

Dossier

Délocalisations :
dans les pays d'Europe de l'Est comme en Isère, l'adaptation s'impose.



Des prix inférieurs de 20 %, des marchés qui s'en vont, des donneurs d'ordres qui déménagent : la délocalisation est une tendance à laquelle toutes les entreprises de la métallurgie sont ou vont être confrontées. Doivent-elles prendre le risque de partir à l'Est ? Doivent-elles rester en Isère, quitte à se remettre profondément en cause ? Tour d'horizon pour y voir plus clair.

...suite page 2

UDIMagazine
N°8
Juillet 2003

Dossier

Délocalisations : dans les pa de l'Est co l'adaptatio



« Il ne se passe plus un mois sans qu'une entreprise vienne nous parler de délocalisation. Y compris des petites de moins de 20 salariés. » Pour José Pedraza, de l'UDIMEC, la ruée vers l'Est a bien commencé dans notre département ; elle remet en cause la pérennité des entreprises de la métallurgie et les place devant l'ardente nécessité de s'adapter : *« Face à des prix inférieurs de 10 à 20 %, les métiers de la chaudronnerie, de la mécano-soudure ou de la mécanique générale sont directement menacés. Ils doivent réagir, sous peine de ne plus conserver à terme que les commandes de dépannage et les petites séries. »* La menace est moindre, mais réelle, pour les métiers à faible taux de main-d'œuvre comme le décolletage ; au fil des ans, les pays de l'Est amélioreront leur technicité.

Premier réflexe, en matière de production : suivre le mouvement et délocaliser. *« Pas sans une analyse approfondie*, tempère José Pedraza. *Il faut de un à deux ans pour mener à bien un tel projet. »* Le dirigeant doit avant tout chiffrer ce qu'il gagnerait en délocalisant : l'Est ne permet des économies que sur la main-d'œuvre ; en revanche, cela coûte plus cher en transport (environ 1 € par km et par m³ transporté). Si ce premier chiffrage est positif, il faut s'interroger sur les difficultés d'un pilotage de production à 1 000 km de distance : quels moyens et outils de communication ? Comment normaliser les plans, les gammes, les procédures et maîtriser la qualité ? Sans compter les problèmes linguistiques et culturels !...

Une vraie analyse de risques s'impose

Au moment de choisir un point de chute, il faut éviter les pays à risque – ne pas trop s'éloigner vers l'Est des PECO[1] –, les législations fiscales qui brident l'import-export, les monnaies faibles qui amplifient les risques de change. *« Une entreprise construit une usine en Roumanie, financée par un prêt en euros. La devise roumaine chute de 50 % en deux ans et la filiale, qui doit rembourser le prêt, se retrouve en très mauvaise posture. »* Attention aussi aux produits non conformes, aux arnaques, aux mafias, à la corruption : ces chausse-trappes ont contraint des sociétés qui avaient délocalisé à revenir en France. Et non des moindres ! Quoi qu'il en soit, reconnaissons que le phénomène est inéluctable.

A contrario, les sociétés qui mènent une vraie analyse de risque travaillent avec des cabinets spécialisés, étudient avec soin leur implantation, se donnent des moyens de réussir. Surtout si elles accompagnent leur donneur d'ordres (lire encadré) ! Les autres ont sans doute mieux à faire en misant sur la France... au prix d'une profonde remise en cause.



ys d'Europe mme en Isère, n s'impose. *(suite)*

Trois scénarios pour aller à l'Est

Le plus favorable : le donneur d'ordres demande au sous-traitant de le suivre dans sa délocalisation, lui assure des débouchés locaux et un accompagnement technique. Scénario idéal !

Le plus courant : l'entreprise décide de délocaliser, à son initiative ou à la demande du donneur d'ordres, après une analyse de risque structurée. Deux solutions : appui sur un partenaire local ou création d'une filiale.

Le plus risqué : l'entreprise, étranglée par les baisses de prix de ses donneurs d'ordres, entreprend une délocalisation "de survie". Attention danger !

Alternatives à la délocalisation

Première piste : la course à la technologie, avec investissement lourd, pour acquérir qui une plieuse-poinçonneuse, qui un centre d'usinage grande vitesse... Cette stratégie de niche présente des risques : certains, dans la micromécanique ou le frittage de poudres, tirent bien leur épingle du jeu ; d'autres, qui visaient des secteurs réputés prometteurs (aéronautique, télécoms), ont pris de plein fouet l'éclatement de la bulle Internet ou les conséquences des attentats du 11 septembre.

Seconde piste, la plus sûre aux yeux de José Pedraza : le service. *« Les entreprises centrées sur leur technicité doivent s'ouvrir aux métiers de concepteur et d'intégrateur, et si possible se regrouper avec d'autres. Elles doivent chercher à devenir fournisseur de rang 2, voire de rang 1. »* Une société du Nord Isère, usineur grandes dimensions, a ainsi intégré ou ajouté à son offre des activités de montage, de câblage, de peinture : l'usinage ne compte plus que pour 40 % du chiffre d'affaires. AGILE, réseau en cours de constitution de 21 entreprises, propose à Radiall une offre de sous-traitance performante et 100 % rhônalpine.

Certes, les prix de revient industriels ne baissent pas pour autant. Mais quels gains sur les flux (voir encadré), les échanges d'information, la coordination, le temps de cycle global ! Autant de points sur lesquels le fournisseur étranger le plus compétitif ne pourra jamais rivaliser.

Les atouts du réseau d'entreprises

Au sein du réseau AGILE, les stocks d'en-cours devraient baisser de 40 % ! Exemple plus limité mais spectaculaire, une analyse de processus a montré qu'un composant était rangé en cartons de 500 chez un premier fournisseur, replacé en cartons de 450 chez le fournisseur final, puis stocké en vrac chez Radiall ! La logistique a donc été revue... Preuve qu'un réseau bien organisé offre à son donneur d'ordres de réels gains de temps et d'efficacité : *« Au-delà des prix de revient, la fluidité du cycle de fabrication global (temps divisé par deux) devient déterminante... et c'est là que les fournisseurs locaux font la différence »*, insiste José Pedraza.

1) PECO : pays d'Europe centrale et orientale.

Échos

Objectif reconversion

En 2002, Fabrice Claudé a trouvé une place chez Alsys, PME d'Echirolles spécialisée dans les systèmes de radiocommunication pour entreprises, après dix-sept ans passés dans l'armée de terre et... un stage de reconversion. Son cas est loin d'être isolé : chaque année, 8 000 militaires de carrière, ou sous contrat, rejoignent ainsi le civil, et la moitié d'entre eux font appel aux services de reconversion de l'armée. Pour leur part, les "accompagnateurs reconversion" du BRRCP du 93e RAM de Varces traitent environ 45 départs annuels. Tous n'ont pas, comme Fabrice Claudé, un grade de sous-officier et un bac en poche. *« La plupart se destinent aux métiers de la logistique, avec une majorité de chauffeurs de poids lourds,* explique le major Girardot, accompagnateur reconversion. *On les retrouve également dans la sécurité, le commerce, mais encore assez peu dans l'industrie. »* Pourtant, au cours de leurs six années (c'est la moyenne nationale) passées dans l'armée, ces personnes acquièrent des qualités – ponctualité, assiduité, obéissance pour les soldats ; management de petites équipes pour les sous-officiers – appréciées et transposables dans les entreprises, notamment dans les services exploitation ou maintenance.

La reconversion n'est pas la seule responsabilité de l'équipe du BRRCP de Varces (et plus généralement de l'armée professionnalisée depuis 1996). Elle a également le souci d'améliorer les recrutements avec l'objectif de fidéliser les professionnels jusqu'à huit années de service avant reconversion, histoire de rentabiliser leur formation.

L'entreprise "armée" s'est structurée pour recruter, former et reconvertir. La loi cadre de 1996 sur la professionnalisation prévoit, entre autres dispositions pour les "reconvertis", un stage de six mois en entreprise sous convention, prévoyant le paiement du salaire (par le ministère de la Défense) pendant toute cette durée si la signature d'un contrat intervient avant la fin du 3e mois.

Pour en savoir plus sur les dispositions de reconversion armée/civil et les avantages qu'elles présentent pour les entreprises, vous pouvez contacter :

- L'adjudant Stéphane Graf au BRRCP du 93e RAM de Varces : 04 76 73 42 60
- L'antenne de Bureau d'aide à la reconversion civile (BARC) de Grenoble : 04 76 76 20 84

Ou aller sur le site **www.reconversion.terre.defense.gouv.fr**



Fabrice Claudé, sous-officier reconverti, et son accompagnateur reconversion, le major Girardot.

Quel est le sens de votre engagement ?

Bernard Charvet, Christophe Dye et Bernard Houte ont en commun de diriger des entreprises iséroises tout en occupant des responsabilités importantes au sein d'organismes professionnels.
Pour quelle cause se battent-ils ? Que retirent-ils de leur engagement ? Udimagazine les a interrogés...



Christophe Dye est directeur des Fonderies de l'Isère, groupe Grifs.

« Faciliter l'accès au crédit des PME »

Christophe Dye, membre du comité d'agrément de Somudimec :
« Les entreprises de la métallurgie vivent une période forte et troublée, notamment en raison des délocalisations, ce qui les oblige à revoir leur positionnement. Il est vital, dans un tel contexte, qu'elles puissent financer leurs projets de développement. C'est pourquoi je m'implique au sein de Somudimec : notre connaissance du terrain, nos analyses approfondies des entreprises, notre relationnel avec le dirigeant permettent d'appuyer des dossiers et de les faire passer auprès des circuits bancaires traditionnels. De plus, nos résultats en termes de risque et de "sinistralité" sont bons : preuve que les projets méritent d'êtres soutenus.

Cet engagement est également une source privilégiée d'informations et de contacts ; un aspect que je retrouve dans le cadre de mes activités au sein du bureau de l'Union des Fondeurs du Sud-Est. Nous représentons les entreprises de notre secteur, nous défendons leurs intérêts, nous intervenons en assistance juridique, en formation, etc. Tout cela représente entre un et deux jours par mois, mais je considère que cela fait partie de mon travail : les zones de recouvrement sont considérables. »

Bernard Houte est directeur général de ARaymond.



« Élargir et adapter l'offre de formation »

Bernard Houte, président de l'ADFI :
« Pour moi, la formation est un mot clé : elle garantit le transfert de savoir-faire, le passage de relais entre générations et la pérennité de nos métiers. C'est pourquoi je me suis engagé au sein de l'ADFI depuis un an, avec comme priorité la réflexion stratégique sur le positionnement de l'AFPI. Nous avons réalisé une enquête de satisfaction, mené des séances de réflexion. En juin 2003, l'assemblée générale a permis d'afficher les résultats de ce travail : nous élargissons notre offre, en proposant désormais aux entreprises de gérer la globalité de leur portefeuille formation. Par le passé, j'avais déjà contribué à la création d'un CQPM[1] "technicien groupe de projet pour l'industrie automobile". J'espère aussi concrétiser un jour le projet d'Institut supérieur Rhône-Alpes de l'industrie automobile... À travers ces engagements, je contribue au rayonnement de mon entreprise. Et j'ai la satisfaction personnelle de pouvoir "donner" au sens gratuit du terme ; de travailler dans la fidélité, la durée, la volonté de construire ; et, finalement, d'y trouver du plaisir, ce qui est la meilleure des motivations. »

1) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.

Extension de la convention collective des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes

À la suite des deux lois Aubry du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction de la durée du temps de travail à 35 heures hebdomadaires, les parties signataires de la convention collective ont décidé d'apporter un "toilettage" à ce texte.

De la modernisation et de l'adaptation d'un grand nombre d'articles de cette convention, il en est résulté le nouveau texte, en vigueur depuis le 1er octobre 2001, signé par toutes les organisations syndicales représentatives. Celui-ci vient remplacer et annuler l'ensemble des anciennes dispositions qui dataient de 1976, et qui avaient fait l'objet d'aménagements en 1984, 1985 et 1992.

À la demande de l'UDIMEC, le ministère des Affaires sociales, du Travail, et de la Solidarité a étendu les dispositions de cette convention collective, à l'exception de quelques réserves d'usage et exclusions dont la portée pratique est limitée.

Cette décision rend obligatoire l'application du texte par toutes les entreprises relevant de la métallurgie et qui exercent leur activité dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes. Elle est effective depuis le 19 avril 2003.

5,8 % d'absentéisme dans la métallurgie

Tel est le taux global révélé par une enquête effectuée au premier semestre 2002 par l'UIMM auprès de 917 établissements français. Le sondage donne des détails sur le motif des absences, attribué pour 81 % à la maladie, 9 % aux accidents[1], 5 % aux maternités et 5 % aux autres causes diverses[2]. La répartition du taux par catégorie socioprofessionnelle est la suivante : 7,6 % pour les ouvriers (qui représentent 58,6 % des effectifs enquêtés) ; 4 % pour les agents administratifs et les techniciens ; 3,6 % pour les agents de maîtrise ; 2,3 % pour les cadres. Il apparaît que les femmes sont plus fréquemment absentes (8,8 %) que les hommes (5 %), chiffres à rapprocher de ceux des absences pour maladie qui s'élèvent à 6,3 % chez les femmes contre 4,3 % chez les hommes.

Les responsables ressources humaines qui ont répondu à l'enquête se sont également exprimés sur les facteurs pouvant favoriser l'absence. Il ressort que le premier de ces facteurs d'influence est le jour de la semaine (absences plus fréquentes les lundi et vendredi) ; le second est l'âge du salarié (absences plus fréquentes dans la tranche 35-50 ans). Dans une moindre mesure, le niveau de classification[3] (les niveaux I et II), la saison (l'hiver), la situation de famille (les couples avec enfants), les congés légaux et les RTT (les jours qui les suivent ou les précèdent) semblent influencer l'absentéisme. En revanche, le taux ne varie pas de façon significative selon la taille de l'établissement : 5,4 % dans les + de 500 salariés ; 6,9 % dans les 200 à 499 salariés ; 5,5 % dans les – de 50 salariés.

Notons enfin que, par rapport à une enquête similaire effectuée en 1990, le taux général d'absentéisme a peu évolué de 5,5 à 5,8 %, celui des absences pour maladie étant passé de 3,7 % à 4,7 %. Quant aux absences pour accident, leur taux est resté à 0,5 %.

Contact : Xavier Sibelle, service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC, 04 76 41 49 49.

1) Cette catégorie regroupe les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.
2) Absences individuelles autorisées par l'employeur pour convenance personnelle et absences non autorisées, à l'exclusion des grèves.
3) Au sens de la convention collective des mensuels.

Bernard Charvet est le PDG de la société Charvet.



Bernard Charvet, membre du CA de l'UDIMEC Isère :
« Je suis membre du conseil d'administration de l'UDIMEC depuis 1999, avec pour objectif premier de contribuer au développement de nos entreprises. C'est une réelle nécessité, en particulier pour les plus petites. De plus, l'UDIMEC offre une large panoplie de services et de structures, et il est important de bien orienter ces PME face à cette offre abondante.

Nous cherchons à défendre l'emploi, en particulier grâce à des formations diversifiées et de qualité. Nous cherchons aussi à créer un climat social serein, dans l'intérêt commun des chefs d'entreprise et des salariés : la réussite en 2001 de la négociation sur les conventions collectives s'inscrit dans ce cadre. Enfin, nous cherchons à comprendre et à connaître mieux le tissu industriel : tout est mis sur la table, dans un climat d'ouverture et de dialogue, et j'en apprends à chaque réunion. Parfois aussi, ces échanges permettent d'engager des affaires.

Bien sûr, ces activités s'ajoutent à mon emploi du temps. Mais il faut savoir donner une partie de son temps à la collectivité : c'est pour moi une règle d'or, et une condition nécessaire à l'équilibre de chacun ».

« Contribuer au développement des entreprises régionales »

ZOOM SUR...

L'apprentissage de la sécurité au travail



Jérôme Salle, apprenti en première année bac pro EIE et Éric Viviand, formateur électrotechnique, à la Maison de la Production de Moirans, en exercice sur l'armoire Habilis. Habilis est un système automatisé, conçu par Schneider Electric, qui permet aux apprentis de s'exercer et de se préparer à l'habilitation électrique. Les établissements gérés par l'Udimec en sont équipés.

Former et sensibiliser les jeunes à la sécurité au travail fait partie intégrante des programmes pédagogiques des établissements gérés par l'UDIMEC. Voyons comment le CFAI de Beaurepaire, la Maison de la Production de Moirans, le lycée professionnel privé Alpes Sud Isère de Susville abordent cette importante question.



« INITIALEMENT, UNE CONVENTION *avait été passée entre la CRAM et les centres de formation d'apprentis rhônalpins,* explique Jacques Mathys, directeur de la Maison de la Production. *Elle a constitué l'initialisation de l'action, qui a débouché notamment sur la formation de formateurs sécurité et dont les objectifs ont été précisés par la convention collective* (encadré). » « *La sécurité est une préoccupation permanente des partenaires sociaux,* poursuit Bernard Cessiecq, directeur du CFAI de Beaurepaire, *qui s'est traduite, depuis maintenant trois ans, par des modules spécifiques intégrés aux programmes pédagogiques des deux CFAI et du LPP Alpes Sud Isère.* »

Prévention des risques professionnels

C'est la base de la formation "sécurité". Ce module, dont la durée varie selon les sections de 12 heures à 20 heures, s'adresse à tous les apprentis et élèves, du CAP au BTS. Le module de base peut être complété par des spécialisations selon les métiers et l'environnement du poste. Notons qu'avant le lancement de la démarche, toutes les machines des trois établissements avaient été vérifiées, corrigées, mises aux normes, en application du décret 93-40 de 1993, ce qui a généré de lourds investissements.

L'habilitation électrique

Tous nos apprentis sont conduits à manipuler peu ou prou des appareils électriques, d'où la généralisation de la formation "habilitation électrique". La plupart du temps, elle est formalisée ou validée par l'entreprise d'accueil. Dans les sections de BTS électrotechnique et maintenance, le module compte jusqu'à 24 heures d'enseignement. Pour les autres sections, il s'agit d'une sensibilisation. L'objectif est que les apprentis soient rapidement habilités par l'entreprise qui les accueille. « *Chaque fois que c'est nécessaire, l'enseignant vérifie les connaissances de l'élève,* précise Jacques Meyer, directeur du LPP Alpes Sud Isère. *Cela se fait de façon informelle, l'objectif étant de lui rappeler régulièrement les règles essentielles de sécurité et de les valider avec lui, avant toute exécution d'une tâche présentant un risque.* »

Pour une certaine idée de la PME indépendante



C'est en 2001 que Christophe Bailly a repris la société de construction mécanique Duchène. Nous avons demandé à ce dirigeant de PME de 33 ans de nous dire quelle était sa motivation, en quoi consistait son engagement au quotidien.

Christophe Bailly, comment se décide-t-on à devenir dirigeant, dans votre cas, de reprendre une société existante ?

Christophe Bailly – Le poste de dirigeant est devenu, à mon sens, le seul qui offre une vision globale d'une entreprise, de la relation commerciale jusqu'à la réalisation. Avec la tendance au cloisonnement des services, cela n'est plus vrai dans la plupart des postes de cadre d'entreprise. C'est également le seul poste où l'on peut travailler à son rythme, où personne ne vous dit de prendre vos congés. C'est vrai que je ne me voyais pas chez moi à tondre la pelouse le vendredi après-midi pour cause de RTT. Décider de reprendre une entreprise, c'est aussi se battre pour la réussite des entreprises françaises. Aujourd'hui, beaucoup de patrons d'entreprises arrivent en fin de carrière et nombreuses sont les grosses PME qui se meurent après deux ou trois décennies de forte activité, faute de repreneur. Il faut des jeunes pour assurer la relève. Voilà pourquoi, passé la trentaine, je me suis jeté à l'eau.

Le jeune candidat à la reprise ou à la création évalue-t-il à leur juste valeur les risques et les charges d'un dirigeant ?

CB – Si on les connaissait tous on n'irait jamais ! Plus sérieusement, je dirais que, globalement, on les appréhende assez bien si l'analyse préalable a été bien faite. Mais il y a toujours des paramètres qui vous échappent. Cela peut dépendre du profil : une personne à dominante plutôt technique et financière peut rencontrer des difficultés dans le management des hommes, et vice versa. Ce qui m'a échappé, c'est la gestion du temps, très différente de ce que j'avais imaginé au départ. J'ai eu du mal à faire la part des choses entre vie professionnelle et vie privée… et je me suis rendu compte après coup à quel point il fallait être bien dans sa vie personnelle pour réussir. Pour limiter les risques, il vaut mieux, dans le cas d'une reprise, éviter les ruptures avec l'équipe précédente : on se préserve un peu en gardant les cadres en place et en les associant à la marche de l'entreprise.

Quand on crée ou qu'on reprend comme vous une entreprise, pour quelle cause se bat-on au quotidien, en quoi consiste l'engagement ?

CB – Pour ma part, il y a d'abord l'envie de maintenir ce qui a été créé, de pérenniser les emplois. Il y a deux ans, quand j'ai repris la société Duchène, mon but premier n'était pas de développer, de faire de cette PME une grosse affaire, mais tout simplement de continuer. Tous les jours, on entend que ça dégraisse dans les grosses entreprises. Ce ne sont pas elles qui vont faire vivre la France. Il faut que les PME résistent, il faut leur donner un second souffle. Aujourd'hui, la donne a changé et l'on se bat autrement, nous devons par exemple être très présents à l'international. Lors du rachat, il y a eu de la crainte chez les salariés : il y a tellement de PME qui sont reprises par des grands groupes ; ils se demandaient qui allait les diriger. Aujourd'hui, ils se rendent compte que je leur serre la main tous les matins, que je cherche des solutions avec eux. Ils savent pour qui ils travaillent. C'est aussi pour ça que je me bats, pour une idée de la PME indépendante, pour cette entité qui a gardé quelque chose d'artisanal. C'est une valeur importante pour nous. L'entreprise était familiale, on en garde l'esprit. D'ailleurs, on m'appelle parfois M. Duchène, ce qui pour moi est un signe positif de mon intégration et constitue un compliment.

- **Constructions mécaniques Duchène,** Bourgoin-Jallieu (38).
- Fabrication de pièces de précision pour le machinisme agricole, les TP, les poids lourds, le ferroviaire, l'aéronautique, la robotique.
- 10 % de la production exportée.
- 30 employés.
- Chiffre d'affaires : **4,34 M€.**

Gestes et postures, secourisme

Les CFAI ont récemment intégré une formation courte (une journée) sur les gestes et postures. Le module intéresse principalement les formations aux métiers de la mécanique, de la chaudronnerie et de l'outillage, régulièrement confrontés à la manutention de pièces lourdes. Autre module au programme des sections maintenance, celui de "sauveteur secouriste du travail". À Beaurepaire, il s'agit d'apprendre les gestes de premiers secours au cours d'un module d'une journée. À la Maison de la Production, le module est de deux jours et les apprentis repartent avec leur carte de sauveteur secouriste du travail. Concernant les risques chimiques, rien n'est envisagé pour l'heure, les formations de prévention à ces risques trop spécifiques étant plutôt du ressort des entreprises d'accueil… C'est le cas des élèves du LPP Alpes Sud Isère en stage chez Atochem.

La sécurité c'est aussi…

En dehors des modules, la prévention-sécurité au travail est intégrée aux cours de technologie des sections de productique mécanique ou d'électrotechnique. On y aborde le port et la bonne utilisation des EPI[1]. Une liste des équipements obligatoires (gants spéciaux, tapis de sols…) leur est communiquée à l'entrée dans nos établissements ; nous y spécifions l'outillage qui garantit la sécurité de l'utilisateur. Pour certaines opérations, nous fournissons l'équipement spécifique, si nécessaire. Enfin, il ne faut pas l'exclure, la sécurité routière : la Maison de la Production a récemment invité des gendarmes de Moirans pour une sensibilisation à ce type de risque dans le cadre de la Semaine de la sécurité routière.

1) Équipements de protection individuels.



Extrait de la convention collective, chapitre Hygiène et sécurité :

« Pour toute personne sous contrat de qualification, d'apprentissage, ou tout autre titulaire de contrat ayant le même objet d'insertion dans l'emploi, l'entreprise s'assurera auprès de l'établissement chargé de dispenser la formation théorique que son enseignement comporte une sensibilisation à la sécurité au travail. Elle devra compléter cette sensibilisation en fonction des risques spécifiques à son établissement et, le cas échéant, se substituer à l'établissement d'enseignement. »

Alain Raymond, président du tribunal de commerce de Grenoble

Consacrer un peu de son temps à la collectivité de manière désintéressée

Ce grand industriel grenoblois a consacré beaucoup de temps pour la cause de l'entreprise. Après avoir assuré la présidence de l'UDIMEC pendant quatre ans, il a été élu, en janvier 2002, président du tribunal de commerce de Grenoble où il poursuit, avec conviction, un engagement désormais tourné vers le soutien des entrepreneurs en difficulté.



Une vie au service de l'entreprise

Alain Raymond rejoint l'entreprise familiale en 1959 après deux années au service de la Marine nationale en tant qu'officier de réserve. Il occupe en 1965 le poste de cogérant aux côtés de son père. Il passera à son tour le relais à son fils Antoine en décembre 1998. À son arrivée dans les années soixante, l'entreprise ARaymond, spécialiste de la fixation technique pour l'automobile et l'industrie, amorce son développement international. Implantée aujourd'hui dans dix pays, dont sept européens, elle est très présente sur les marchés asiatique, américain et brésilien, et réalise 85 % de son chiffre d'affaires hors de France. Pour parvenir à la première place sur le marché européen (et la deuxième sur le marché mondial), elle a dû répondre au cours des trente dernières années à un double défi : adapter rapidement son activité à l'évolution des demandes de ses clients constructeurs automobiles et équipementiers, faire face aux bouleversements engendrés par son développement international. Elle a su rebondir en orientant sa production initiale vers les pièces plastiques et métalliques pour le marché de l'automobile ; il en résulte une grande réactivité et des millions de références fabriquées en temps réel. *« Grâce à l'adhésion du personnel,* précise Alain Raymond, *que nous avons impliqué dans l'organisation du travail, aux efforts de formation et de reconversion de certains, à la qualité des produits et services fournis, l'entreprise a pu franchir un nouveau cap. Il en résulte une grande satisfaction. Le succès collectif est gratifiant. »*

Et une expérience profitable aux entreprises

« J'ai toujours considéré l'entreprise comme un corps vivant, fragile, susceptible de disparaître après une phase de développement ; rien n'est jamais définitivement acquis. Diriger une société est une aventure collective à mener avec l'ensemble des salariés et dans laquelle je me suis immergé totalement. Il faut constamment dynamiser ce corps social en s'appuyant sur la communication, afin que l'ensemble de ses composants adhère au projet de l'entreprise. » Il poursuit, dans le même esprit d'écoute et de collégialité, depuis janvier 2002 aux côtés des 29 juges consulaires, bénévoles issus de l'entreprise, du tribunal de commerce, la mission de ses prédécesseurs à la tête de cette juridiction. Attentif aux difficultés rencontrées par certains chefs d'entreprise, Alain Raymond souhaite les accompagner dans les procédures collectives, soucieux de trouver des solutions équitables. *« Le contentieux économique est une fonction essentielle en cas de conflit entre les différents acteurs, si aucune solution amiable n'a pu être trouvée ; les juges du tribunal de commerce, même s'ils ne sont pas spécialistes du droit, doivent comprendre les problèmes posés et faire appliquer la loi. Chaque année, moins de 3 % seulement de nos décisions sont réformées par la cour d'appel. Nous privilégions cependant la prévention des situations de crise qui permet d'examiner les difficultés avec l'entreprise en toute confidentialité et, si possible, de jouer un rôle de conciliateur ; deux fois sur trois, nous y parvenons. Devant la diversité des situations, nous devons trouver des réponses adaptées au cas par cas et appliquer la loi avec discernement. Notre connaissance du tissu économique isérois et la cohésion de notre groupe de magistrats facilitent la compréhension des problèmes. Il est important*, conclut-il, *de consacrer un peu de son temps à la collectivité de manière désintéressée. »*

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 : Franck Bendriss, Liliane Guillet, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza, Gilles Ramillon.
Photos : Pierre Canaguier, Franck Pédersol (adncom), Michel Gasarian.
Conception, rédaction et réalisation : **adncom** - 4005 - 07/2003 - Tél. 04 38 12 44 11

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