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

Sans sécurité, pas de pérennité. Sans formation, pas de progrès...

Je ne vous apprendrai rien en disant que la réussite des entreprises repose sur ses équipes d'hommes et de femmes. Mais je crois utile de répéter que, pour obtenir des résultats positifs, nos équipes doivent se sentir en sécurité et être préparées à l'évolution rapide des technologies. Prévention et formation : deux sujets abordés dans ce numéro d'*Udimagazine*.

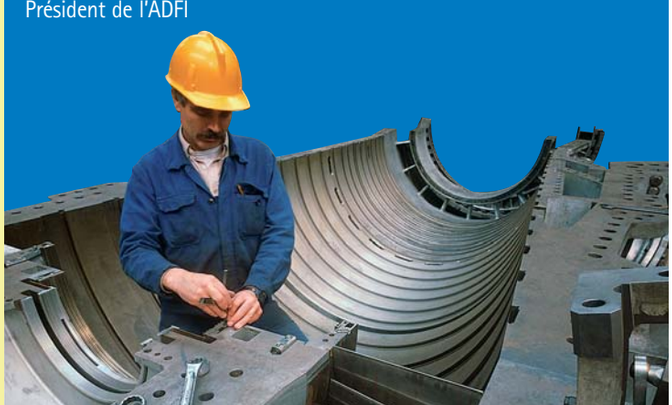
Depuis le choc du drame d'AZF, rien n'est plus comme avant : toutes les entreprises, qu'elles évoluent ou non dans un milieu à risque, ont été marquées. Pourtant, il faut sans cesse attirer l'attention sur la prévention. En effet, la concurrence toujours plus vive des pays à faible coût de production, qui a obligé nos entreprises à pousser leur productivité, leur fait parfois toucher les limites à ne pas dépasser en matière de sécurité.

Par ailleurs, tout ce qui génère des absences, génère des perturbations... et des coûts considérables s'il s'agit d'accidents du travail. Enfin, n'oublions pas que la prévention est une affaire collective dans laquelle la valeur de l'exemple est fondamentale : difficile d'attendre des résultats pérennes si le mot sécurité n'est pas gravé dans l'esprit du dirigeant et des chefs d'équipes. Ce numéro nous donne quelques pistes d'amélioration sur ce sujet fondamental.

Côté formation, l'actualité est riche. Les nouvelles dispositions, notamment le DIF, élargissent l'éventail des solutions pour former les équipes. Vous allez pouvoir vous en saisir pour développer vos actions de formation. Cela rejoint une nouvelle offre de "gestion complète du programme formation" que propose l'AFPI Isère. Enfin, l'Udimec s'apprête à mettre en place un "centre de ressources en formation" à la Maison de la Production de Moirans : veille, identification des besoins, inventaire des moyens, documentation sur les métiers...

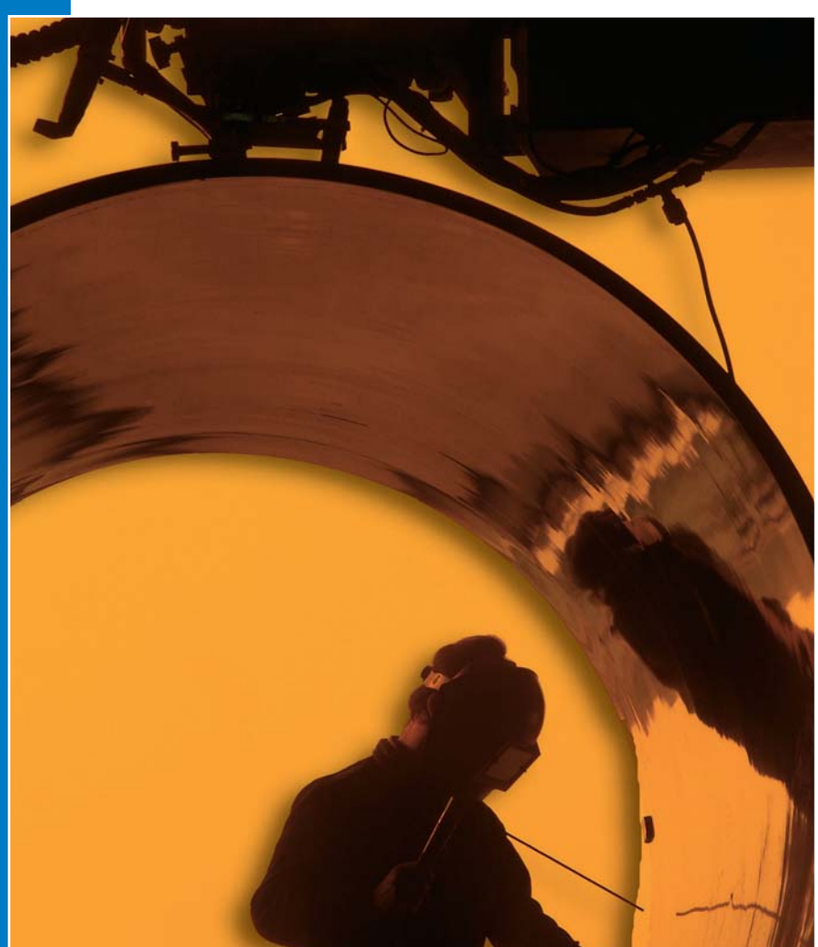
Un outil de plus au service du progrès, pour l'orientation de nos jeunes et l'écoute de nos adhérents.

Bernard Houte,
Président de l'ADFI



Dossier

Comment mettre en place une politique sécurité ?



Faire de la sécurité, aujourd'hui, ne consiste plus uniquement à respecter la réglementation : pour faire chuter le nombre d'accidents et de maladies, la plupart des entreprises – en particulier dans la métallurgie – s'attachent à mettre en place une politique. Comment ? Avec quels outils ? *Udimagazine* **ouvre le dossier...**

... suite page 2

UDIMagazine
N°13
Février 2005

Comment mettre en place une politique

suite

Faut-il rappeler les enjeux de la sécurité en entreprise ?

Les accidents et maladies professionnelles touchent des hommes dans leur chair, représentent un coût croissant pour les entreprises (en moyenne 3 720 € pour un accident avec arrêt et 41 000 € pour un accident avec invalidité, d'après la CRAM), perturbent l'activité de l'entreprise, sont parfois assortis de conséquences juridiques lourdes.

Pour l'industrie en général, et la métallurgie en particulier, l'objectif premier est la mise en conformité avec la réglementation ; objectif ambitieux, tant cette réglementation est riche et complexe. Dernier épisode en date, l'instauration du document unique sur les risques professionnels a imposé dans toutes les entreprises un travail approfondi d'inventaire des risques, atelier par atelier.

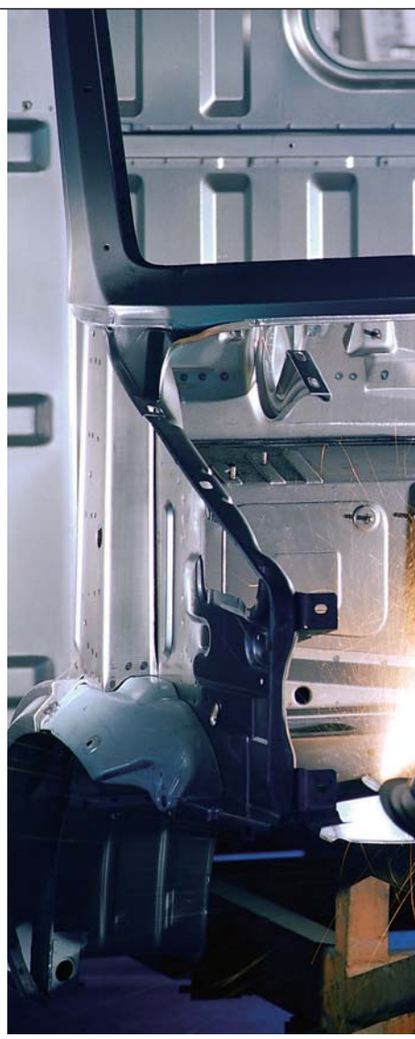
Peut-on pour autant s'en tenir là ? De moins en moins… D'abord, parce que les textes ne prévoient pas tout. Ensuite, parce les exigences des clients augmentent : sans un haut niveau de sécurité, impossible de travailler pour l'automobile ou la chimie. Au-delà des textes, il s'agit désormais d'aller de l'avant avec une politique sécurité : des objectifs, des moyens, des actions volontaires et durables. Sans oublier l'implication des salariés à tous les niveaux : direction, encadrement, maîtrise, opérateurs. *« C'est à mon avis le point-clé,* estime Franck Bendriss, de l'Udimec. *Faire comprendre à tous où sont les risques et pourquoi il faut se protéger, pour susciter une adhésion par conviction et non par contrainte. »*



Autrement dit, pour instaurer un réflexe "ceinture de sécurité" : aujourd'hui, on la boucle davantage pour soi que par peur du gendarme.

Cibler pour être crédible et entendu

La bonne application des règles nécessite des qualités d'écoute. Quand une consigne n'est pas respectée, il faut se demander si elle n'est pas inutile ou inadaptée avant de sanctionner. Chez ARaymond, le message a été entendu : une cartographie du risque a établi que tel atelier présentait un risque fort pour les mains, tel autre pour les pieds, tel autre pour le dos, etc. Les opérateurs, pleinement avertis de ces risques, n'en appliquent que mieux les consignes correspondantes.



Même logique pour prévenir les maladies professionnelles, notamment les fameux troubles musculo-squelettiques (TMS) : *« Elles s'installent de manière insidieuse, sur 10 à 20 ans, et seul un travail ciblé et minutieux sur chaque poste de travail permet de les prévenir »,* souligne Philippe Rondet, à l'AFPI Isère.

En complément, l'implication des salariés peut prendre des formes plus spectaculaires : montrer des images-chocs, faire témoigner des accidentés ou leur famille devant les salariés. *« C'est une violence qu'on peut montrer,* juge Franck Bendriss. *Elle reflète une réalité trop méconnue. Elle fait réfléchir. »*

sécurité ?



Reste le plus difficile : donner à ce mouvement cohérence et efficacité, pour manager la sécurité comme on manage, par exemple, la qualité. Beaucoup d'entreprises n'hésitent plus à former leur(s) responsable(s) sécurité pour en faire des chefs de projet à part entière. Il existe aussi des formations à la prévention des risques pour l'encadrement : l'AFPI Isère propose des stages adaptés.
Pour appuyer ses efforts internes, l'entreprise peut s'adresser à l'Udimec, à la CRAM, ou se tourner vers des spécialistes : ergonomes, consultants... Enfin, si elle dispose des ressources suffisantes, elle peut briguer la certification OHSAS 18001. *« Il faut savoir qu'elle est lourde à mettre en place,* avertit Franck Bendriss. *On peut faire du bon travail en sécurité sans passer par là. »*
Mais quand les clients l'exigent, difficile de faire l'impasse. Or, ce devrait être de plus en plus le cas dans l'avenir...

Contacts : Franck Bendriss, service des affaires sociales et juridiques, 04 74 27 08 71 ; Philippe Rondet, AFPI Isère, 04 74 27 68 11.

Accidents stables, maladies en explosion

De 1999 à 2003, tous secteurs confondus, Rhône-Alpes a enregistré un total annuel de plus de 80 000 accidents avec arrêt. Ils sont dus principalement aux manutentions manuelles (40 %), aux chutes (30 %) et aux outils (7 %). Côté maladies professionnelles, c'est une véritable explosion : 1 842 en 2000, 3 030 en 2003 ! Les trop fameux TMS tiennent le devant de la scène (68 %), loin devant l'amiante (8 %) et les charges lourdes (7 %). À l'inverse, le nombre d'accidents mortels recule : après un pic à 86 en 2001, il est retombé à 58 en 2003.
(source : CRAM).

Échos

Formation “pilote de prévention des TMS” : la métallurgie joue les pionniers

À l'initiative de la CRAM Rhône-Alpes et de l'Udimera, une formation originale “pilote de prévention des TMS” a été mise sur pied en Isère.
Fourmillements, pertes de sensibilité ou de force, tendinites chroniques pouvant déboucher sur des invalidités : les troubles musculo-squelettiques (TMS), principalement localisés dans les membres supérieurs, font des ravages dans tous les secteurs industriels. Ils sont provoqués par des situations professionnelles, en particulier les mouvements forcés ou répétitifs et les cadences élevées, mais certaines études mettent également en cause des facteurs extérieurs comme le niveau de stress de l'individu. Ce contexte a décidé la CRAM Rhône-Alpes et l'Udimera à monter un projet-pilote, sans équivalent en France, axé sur la formation de spécialistes de la prévention des TMS. Il peut s'agir d'infirmières, de techniciens méthodes, de membres du CHSCT, l'essentiel étant qu'ils soient reconnus et écoutés dans leur entreprise.
En huit jours (six en salle, deux en entreprise), ils se forgent une culture des TMS et surtout, s'initient à une méthode d'analyse et de décomposition des gestes pour pouvoir évaluer le risque TMS de tout poste de travail. Les deux jours dans leur entreprise sont principalement consacrés au lancement d'un projet d'aménagement de poste de travail. *« La plupart de ces aménagements ont déjà pu être réalisés, à peu de frais et sans perturber l'organisation de l'atelier »,* précise Philippe Rondet, de l'AFPI Isère. Une seconde session aura lieu de mars à octobre 2005. D'autres peuvent être programmées sur demande.

Contact : Philippe Rondet, AFPI Isère, 04 74 27 68 11.



Mouvements forcés, répétitifs et cadences élevées sont les principales causes de TMS.

Table ronde

Gros plan sur trois projets sécurité

Au-delà de l'aspect réglementaire, la sécurité en entreprise est un vaste chantier qui nécessite une forte mobilisation. C'est ce qui ressort des témoignages des entreprises Lafay, ARaymond et STMicroelectronics, qui ont lancé des projets ambitieux dans ce domaine.



« Faire adhérer et non imposer »

« Fin 2003 et début 2004, la sécurité est devenue une préoccupation très forte du fait d'une recrudescence des accidents avec arrêt, même sans gravité. En juin 2004, j'ai pris la décision de faire adhérer chacun des salariés à l'évolution et au respect de la sécurité au lieu de la leur imposer. J'ai utilisé notre document unique où les risques sont répertoriés et évalués en termes de gravité selon le découpage de l'entreprise en huit secteurs. Nous avons lancé avec l'AFPI un travail d'amélioration ciblé.

Dans chaque secteur, pour chaque risque – nous en avons recensé 90 –, les mesures à mettre en œuvre sont définies avec l'impact recherché. Les salariés, jusqu'au niveau opérateur, émettent des avis et proposent des solutions à un comité sécurité auquel j'appartiens, composé du responsable maintenance-sécurité, du responsable production et des délégués du personnel. Ce comité se réunit chaque trimestre et doit obligatoirement être informé de tous les problèmes, y compris les "presque accidents".

Cette démarche a prouvé son efficacité, puisque depuis la mi-juin 2004, aucun accident n'a eu lieu. Nous avons donc, par la sensibilisation et l'adhésion de chacun, recouvré la maîtrise de nos risques. En procédant ainsi, nous travaillons pour la pérennité de l'entreprise. Outre les conséquences humaines d'un accident du travail pour le salarié lui-même, une absence de personnel qualifié, compétent et opérationnel est toujours un handicap pour l'entreprise. »

Olivier Bozo, directeur général de Lafay

« Je ne vais plus à l'atelier sans chaussures de sécurité »

« Depuis septembre 2004, une société américaine de consultants nous aide à améliorer nos résultats en sécurité. J'ai obtenu l'appui du CHSCT et nous avons lancé une démarche de grande ampleur dont les effets se font déjà sentir, alors que nos chiffres étaient dans la norme.

L'idée centrale consiste à ne laisser personne à l'écart. L'opérateur peut aussi faire des suggestions sur la sécurité, éventuellement récompensées si recevables. Pour ma part, je ne vais plus à l'atelier sans chaussures de sécurité.

De multiples projets ont vu le jour : "propriétaires exploitants" chargés de la qualité, de la sécurité et de l'environnement dans leur atelier ; audits d'unités par l'unité voisine ; comités locaux et comité central de sécurité ; délai maximum de 48 heures pour analyser chaque accident et incident, établir l'arbre des causes et définir le plan d'action ; priorité budgétaire et chronologique aux travaux sécurité par rapport aux autres, etc.

Nos indicateurs montrent que ces efforts portent leurs fruits. Il s'agit de croix qui changent de couleur selon le nombre de jours d'arrêt par accident du travail. Alors qu'elles étaient intégralement rouges en septembre, des zones vertes font déjà leur apparition. En 2005, j'espère que nous serons nettement en dessous de la moyenne de notre secteur. »

Bernard Houte, directeur général de ARaymond



Deux ans de service environnement : le bilan

C'est en septembre 2002 que le service d'accompagnement des entreprises sur les questions environnementales a été créé à l'Udimec. Rattaché aux affaires sociales et juridiques, il est animé par Audrey Quenard. Depuis l'été 2004, cette prestation est devenue le premier service de l'Union de l'Industrie Dauphiné Vivarais, née du rapprochement des chambres syndicales de l'Isère et des Hautes-Alpes et de la Drôme-Ardèche. Petit rappel des actions engagées...

La sensibilisation et l'information des entreprises s'effectuent sous deux formes : les réunions thématiques ouvertes à tous les adhérents, et les Commissions environnement à l'adresse des dirigeants et responsables environnement des entreprises adhérentes de plus de 50 salariés. Depuis 2002 : 7 réunions thématiques sur les installations classées, la gestion des déchets, les émissions de COV, le management de la sécurité et de l'environnement, la prévention de la légionellose ; quatre commissions avec la participation d'experts, dont une commission spéciale chez Ascometal Allevard pour la présentation de son système de management environnemental.

Le conseil personnalisé aux entreprises se matérialise par un accompagnement par téléphone, e-mails, visites sur sites et par des pré-diagnostics environnement (de une demi-journée à une journée) : 16 entreprises en ont bénéficié à ce jour.

Outre la publication d'informations réglementaires, la communication s'est enrichie d'un dispositif de veille réglementaire environnementale, sous forme de points d'actualité destinés aux adhérents.

Enfin, une enquête d'identification des besoins des entreprises de la Drôme-Ardèche est lancée début 2005, sur le modèle de l'enquête de 2002, réalisée en Isère et dans les Hautes-Alpes.

Contact : Audrey Quenard, environnement industriel UIDV, 04 76 41 49 49.



« La certification nous a aidés à structurer notre action »

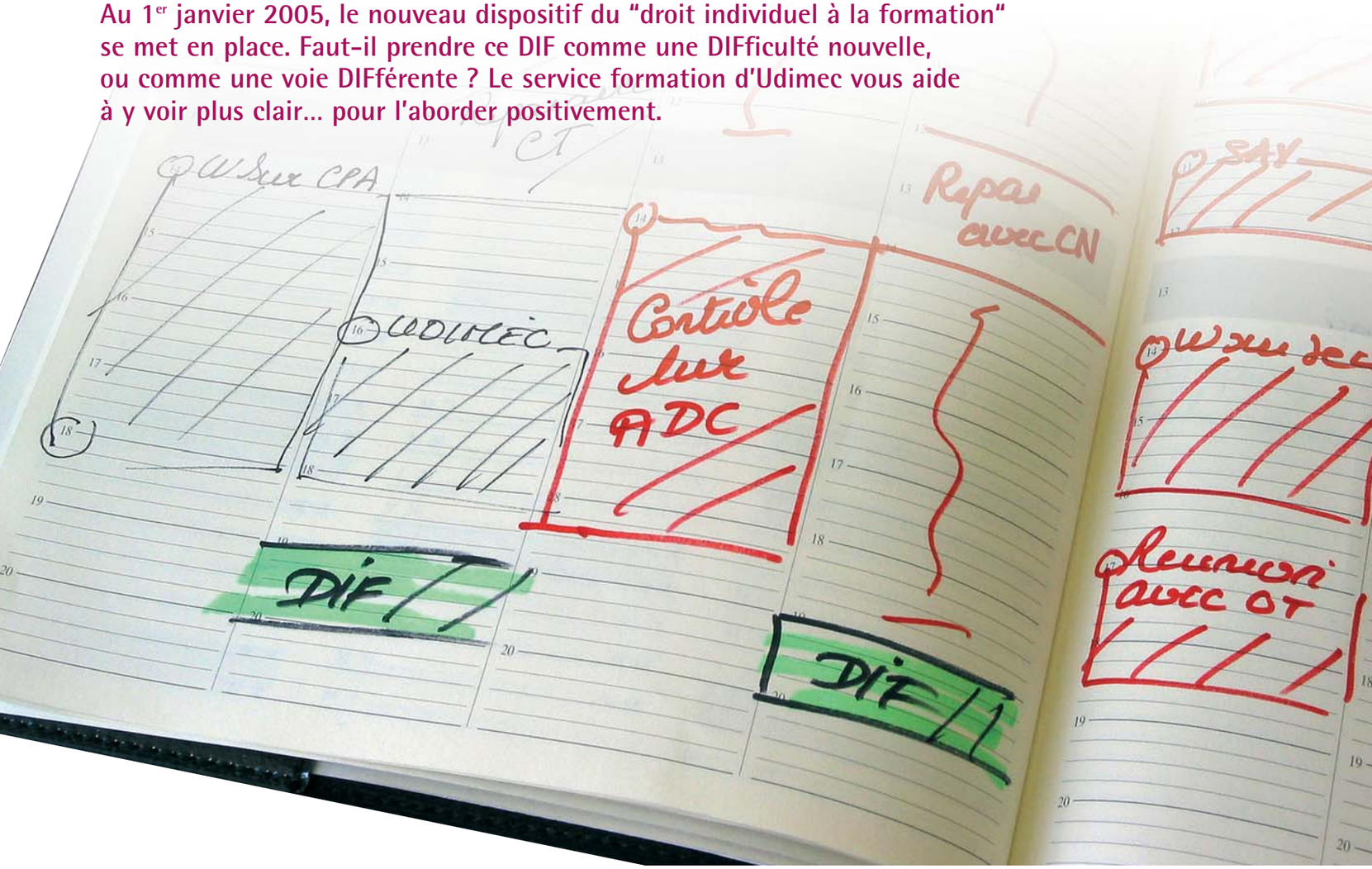
« Nous menons depuis des années d'importants programmes de management de la sécurité, portant notamment sur l'identification des dangers, l'évaluation et la maîtrise des risques, la gestion de nos produits chimiques, etc. Avec la certification OHSAS 18001, nous avons franchi un nouveau cap. La mise en place de notre système de gestion de la sécurité et de la santé au travail nous a permis de structurer nos actions en les formalisant sous forme de procédures. Nous travaillons sur la durée, sans risque de nous disperser entre nos multiples programmes. Le seul danger, c'est l'excès de formalisme : au départ, nous avons créé trop de procédures ! Je conseille donc aux candidats à la certification de rester pragmatiques et mesurés dans ce domaine. La gestion des entreprises extérieures figure parmi les priorités fortes de Crolles. En effet, 2 000 intervenants peuvent être amenés à travailler sur le site ! Pour chaque entreprise, nous définissons de manière systématique un plan de prévention spécifique, et nos contrôleurs de travaux vérifient sur le terrain que les consignes sont bien appliquées. En cas d'accident, une analyse est réalisée, impliquant le responsable de l'entreprise. Et si les négligences se répètent, l'intervention du fournisseur peut être mise en cause : la sécurité est une priorité absolue. »

Bernard Noëll, responsable sécurité-environnement
STMicroelectronics Crolles



Abordez le DIF avec pragmatisme

Au 1er janvier 2005, le nouveau dispositif du "droit individuel à la formation" se met en place. Faut-il prendre ce DIF comme une DIFficulté nouvelle, ou comme une voie DIFférente ? Le service formation d'Udimec vous aide à y voir plus clair... pour l'aborder positivement.



En quoi consiste le DIF ?

Laurent Latourrette – La formation a la faveur des entreprises puisqu'elles lui consacrent en moyenne dans la métallurgie 3 % de leur budget, alors que le taux obligatoire est de 1,6 %. Mais l'accès à la formation reste toutefois inégal : les hommes, les cadres, les grandes entreprises étant mieux servis, en temps et en moyens, que les femmes, les employés et les PME. Et les absences pour formation sont un casse-tête pour les responsables d'atelier de production à faible effectif. D'où l'idée, partagée par les partenaires sociaux et reprise par le législateur, de créer un nouveau droit à la formation, hors temps de travail, et permettant un accès mieux réparti. C'est ainsi que le DIF est apparu, effectif depuis le 1er janvier 2005. Il ouvre à tous les salariés en CDI un capital de 20 heures de formation acquis chaque année, cumulable sur six ans (plafonné à 120 heures) et recapitalisable. Il devrait leur permettre de mieux maîtriser leur itinéraire professionnel, d'entretenir leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles d'accéder plus facilement à la mobilité interne ou externe.

Comment le DIF est-il financé ?

LL – Il appartient à l'entreprise de fixer ses orientations pour la mise en œuvre du DIF. À condition qu'il soit d'accord sur l'objectif de la formation choisie par le salarié, l'organisme, les dates, la durée et le coût, l'employeur prend en charge les frais de la formation. Il indemnise alors les heures de formation hors temps de travail à hauteur de 50 % du salaire net... mais un accord d'entreprise peut aussi prévoir qu'une part de la formation se déroule pendant le temps de travail. Par ailleurs, l'ADEFIM prendra en charge tout ou partie des dépenses de la formation, selon des critères fixés chaque année par l'OPCAIM[1]. Au final, environ 20 % du DIF restera à la charge de l'employeur.

Comment répondre aux demandes des salariés, faut-il les anticiper ?

Thierry Allard – La démarche est à l'initiative du salarié ; il doit en faire la demande au moins deux mois avant le début de la formation. L'employeur doit répondre dans le mois qui suit, faute de quoi le DIF est accepté de fait ; il peut refuser le DIF, mais pas au-delà de deux ans. L'entreprise, répétons-le, doit être en accord en tous points sur la formation pour l'accorder à son salarié. Mais elle peut prendre les devants et proposer un catalogue de formations aux critères du DIF, en cohérence avec les objectifs et les actions de formation définies par l'entreprise. Elle peut aussi suggérer un DIF au cours de l'entretien professionnel.

Un conseil pour bien tirer profit du DIF ?

TA – Les formations éligibles au titre du DIF concernent notamment le bilan de compétences, le parcours de formation, la validation des acquis de l'expérience...
Prenez le DIF comme une opportunité pour réactiver la gestion des emplois et des compétences !
Tracez, avec le DIF, des projets à moyen terme, proposez par exemple à vos salariés des parcours de formation sur 2, 3 ou 4 ans. C'est de la valeur ajoutée pour l'entreprise !
Bref, appropriez-vous le DIF, abordez-le avec pragmatisme sans oublier d'informer votre personnel...
Son succès passe par là... ■

1) L'OPCAIM définit chaque année les règles de prise en charge du DIF ; tous les détails auprès de l'ADEFIM.

Miser sur l'innovation et les passionnés



C'est en 2003 que Daniel Henry a rejoint Jean-Claude Perrin aux commandes de Side-Bike. Pour cet ingénieur Arts et Métiers qui a forgé son expérience chez Peugeot et les équipementiers auto, le nouveau cadre d'aventure est une PME du Nord-Isère.

Le terme d'aventure convient bien à Side-Bike. Créée en 1987 par Jean-Claude Perrin, l'entreprise de Colombe n'a produit que des modèles hors-norme. À commencer par des Side-cars très haut de gamme, systématiquement accouplés à une moto de grosse cylindrée.

Contrairement à ce que proposait la concurrence, il s'agissait d'industrialiser l'ensemble "moto + side", solution offrant aux passionnés des performances et une tenue de cap au top. En 2001, Side-Bike va plus loin avec le Zeus, qui n'est plus conçu à partir d'une moto du marché, mais d'un châssis 100 % original. Seul le moteur Peugeot vient de la grande série. *« Aujourd'hui, notre stratégie s'appuie sur trois modèles,* précise Daniel Henry. *Un en fin de carrière (survivant de l'époque "moto + side"), un qui nous fait vivre (Zeus) et un sur la planche à dessin (lancement fin 2005). Ce dernier est un trike (tricycle à roues symétriques, catégorie très prisée en Europe du Nord) animé par un moteur de 140 CV, bien plus puissant que ses homologues germaniques. Comme le Zeus, il coûtera environ 27 000 €, mais la clientèle hédoniste de Side-Bike vise avant tout le plaisir sportif. Elle est prête à mettre le prix pour un véhicule d'un très haut niveau de technicité et de finition. »*

Modèles exclusifs et développement rapide

La législation autorisant la conduite d'un trike avec le permis B, la catégorie s'ouvre aux automobilistes. Une opportunité que Side-Bike entend saisir. *« Jean-Claude Perrin va concevoir ce trike, avec Dominique Corrieras pour le design, en moins de deux ans. Notre expérience en découpe, pliage, soudure nous permet d'aller vite et, de plus, nous limitons les calculs en choisissant de tout surdimensionner. Si le développement est très rapide, il faut néanmoins amortir les études… et continuer à vivre. Pas facile quand le modèle phare vieillit ! »* Le succès de Side-Bike ne l'empêche pas de connaître des caps difficiles, comme en ce début 2005 : *« Il existe peu de recours, en dehors des banques et des aides de l'ANVAR, pour les produits innovants. Mais nous avons appris à travailler sans filet ! »* ■

Side-Bike

- **Constructeur de side-cars et trikes (tricycles).** 100 véhicules par an, chiffre d'affaires de 2,5 M€.
- Conçoit et assemble ses modèles sur des châssis fabriqués dans ses ateliers de Colombe, à partir d'éléments (carrosserie, sellerie, pièces usinées) sous-traités à 90 % en local.
- 15 salariés.
- 30 emplois générés en sous-traitance.
- 1er prix de l'innovation Nord-Isère en 2004.

www.sidebike.com

"Ouvrir de nouvelles perspectives"

Marie-Christine Lachello, responsable RH, Tyco Electronics France, établissement de Chapareillan



« Utiliser la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour ouvrir de nouvelles perspectives au-delà du dialogue social et du nouvel avantage acquis pour les salariés, telle est la devise de Tyco Electronics France en la matière. L'entreprise a travaillé sur trois axes :

- *la formation de son encadrement au nouveau dispositif de formation afin que les managers utilisent au mieux les possibilités de développement des compétences des salariés de son équipe à travers les entretiens professionnels, les contrats et périodes de professionnalisation… ;*
- *la conciliation de la logique de développement de l'individu avec celle de l'entreprise en rendant le maximum de stages du catalogue formation éligibles au titre du DIF ;*
- *l'information du personnel de ses droits en matière de DIF sous forme d'un courrier explicatif adressé à chaque salarié.*

Pour Tyco Electronics France, qui consacre chaque année plus de 3,5 % de sa masse salariale en formation, l'enjeu est de taille et il n'est pas question que la mise en place du DIF entraîne un surcoût non maîtrisé des dépenses de formation. »

"Ce sera un complément"

Jérôme Novat, dirigeant de Novat & Bey, Vienne

« Le DIF est encore très nouveau pour nous. Nous avons commencé par informer nos salariés, qui, pour l'instant, sont encore un peu sceptiques : ils se demandent si les formations qu'ils proposent seront acceptées. Pour nous, le DIF sera un complément. Nous avons besoin d'ouvriers qualifiés : le plan de formation de l'entreprise répond à ce besoin. Pour ceux qui expriment l'envie d'aller plus loin, il y aura le DIF… Ce qui correspond bien à l'approche exprimée dans l'accord de la métallurgie : privilégier les formations liées au métier. »

La parole à

Michèle Lazzari, présidente du Conseil des prud'hommes Grenoble.

Rendre la meilleure justice possible



En encourageant la médiation, mode amiable de règlement des litiges individuels dans l'entreprise.

« Le législateur a introduit la médiation judiciaire dans les procès prud'homaux en 1995, précise Michèle Lazzari, *mais c'est surtout depuis 1999 qu'elle a réellement trouvé sa place. Jamais imposée, elle est proposée par la Chambre sociale de la cour d'appel, aux parties qui ont fait appel de la décision de première instance, dans certains dossiers seulement.*

La médiation conventionnelle, quant à elle, de plus en plus prisée, permet d'éviter qu'un litige se termine en procès. Son rôle est de faciliter la résolution des conflits dans le monde du travail ; elle intervient avant la saisine d'une juridiction ou dans l'entreprise, avant le couperet de la sanction. Il s'agit de recourir à un médiateur extérieur qui, en toute neutralité, réunit les deux parties, les invite à s'exprimer pour que chacune entende ce que l'autre a à dire. Après avoir échangé, analysé la situation, et lorsqu'une solution satisfaisante pour chacune est trouvée, le médiateur les engage à signer un protocole d'accord, ceci dans la plus grande confidentialité.

Dans nombre d'entreprises, notamment les PME-PMI, le chef d'entreprise, souvent débordé, n'a pas toujours le temps de se pencher sur le Code du travail et sa jurisprudence en constante évolution ; il peut se retrouver très vite en situation délicate avec un salarié, puis en procès. Or, un procès implique un gagnant et un perdant et change la vie de celui qui le perd… même si ce dernier avait raison, sur le fond, de prendre les décisions qui l'ont conduit face au juge, dès lors qu'il n'a pas respecté la forme. »

Importance de la formation et de l'éthique

« En ce qui me concerne, poursuit Michèle Lazzari, *il m'est vite apparu que ce rôle de médiateur était difficilement compatible avec celui de vice-présidente ou de présidente du Conseil ; pour préserver l'image d'impartialité, liée à cette mission, j'ai donc choisi d'exercer cette fonction de médiateur en dehors de Grenoble. Les médiateurs d'ADEMS[1], grâce à leur expérience du dialogue en entreprise et à leur formation à la médiation sociale, ont acquis une compétence reconnue. Ils vont développer l'information sur la médiation conventionnelle en direction d'un plus grand nombre d'entreprises pour mieux la faire connaître – même si les services ressources humaines (dans les plus grandes entreprises) y ont déjà recours. C'est une pratique que nous souhaiterions également voir encouragée par les services de la DDTE, lorsqu'un salarié vient consulter un conseiller. La médiation est un rouage intermédiaire qui, en toute neutralité, peut dans bien des cas régler le conflit et éviter le procès. On parvient, grâce au recours à la médiation conventionnelle, à un accord équitable et durable où chacune des parties est gagnante avec, pour conséquence, la fin du conflit et l'amélioration des relations de travail. »* ■

Chaque année, par le jeu de l'alternance et de la parité - salariés/employeurs - la présidence du Conseil des prud'hommes est confiée à l'un des deux présidents de collèges. Michèle Lazzari, élue à la présidence générale depuis six ans, vice-présidente en 2004, vient d'être réélue présidente pour 2005. En 2004, le Conseil des prud'hommes a traité 1 213 dossiers avec un taux de conciliation deux fois plus élevé que la moyenne nationale.

1) L'ADEMS (Association pour le développement de la médiation sociale) regroupe et fédère des chefs d'entreprise, délégués syndicaux, responsables de ressources humaines, conseillers prud'homaux ou avocats, qui ont choisi de mettre leur expérience des relations humaines en milieu professionnel au service de ce mode de résolution des conflits. Ils ont tous reçu une formation spécifique aux techniques de la médiation.
E-mail : adems@wanadoo.fr

Échos

L'opération "pôles de compétitivité" se précise

Dans une publication de février 2004, la DATAR insistait sur le fait que la compétitivité des entreprises dépendra de plus en plus de la qualité des réseaux d'entreprises et du couplage entreprises/recherche/formation/territoires.

En avril, Christian Blanc remettait au Premier ministre un rapport parlementaire sur les pôles de compétitivité, qu'il définit comme *« la combinaison, sur un territoire donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche, engagés dans une démarche partenariale destinée à dégager des synergies autour de projets communs au caractère innovant, et disposant de la masse critique nécessaire pour une visibilité internationale. »*

Le 21 juin, Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Économie et des Finances, en visite sur le site technologique de Crolles 2, annonçait qu'un dispositif de soutien au développement des pôles de compétitivité était proposé au budget 2005. Au programme : exonération d'impôt sur les sociétés (dans la limite des plafonds d'aides autorisés par l'Union européenne), voire d'impôts locaux si les collectivités territoriales compétentes le décident, pour les entreprises situées dans la zone franche du pôle ; allègements de charges sociales à concurrence des rémunérations versées aux effectifs consacrés à la recherche-développement, le niveau de ces allègements de charges étant plus important pour les PME que pour les grandes entreprises. L'attribution de l'ensemble des appuis financiers et des aides publiques sera conditionnée à l'engagement des bénéficiaires de ne pas délocaliser les activités ainsi accompagnées.

Fin 2004, un appel à projets a été lancé en vue de sélectionner une première série de propositions. Cinq pôles de compétitivité, liés à l'innovation et dédiés aux nouvelles technologies, pourraient être créés en France sur le modèle de Crolles 2. Parallèlement, dix à vingt pôles de compétences consacrés à l'industrie plus traditionnelle pourraient voir le jour. La labellisation d'une première liste sera arrêtée au printemps 2005.

Pour en savoir plus téléchargez le rapport de la DATAR sur **www.datar.gouv.fr rubrique "dernières parutions"**.
Visitez le site **www.ecosysteme-croissance.com** dédié aux pôles de compétitivité.

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 : Thierry Allard, Franck Bendriss, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza, Gilles Ramillon.
Photos : adncom, Michel Gasarian.
Conception, rédaction et réalisation : **adncom** - Tél. 04 38 12 44 11 - www.adncom.fr
UDIMEC L'énergie partagée
udimec@udimec.fr
www.udimec.fr