



Connectez-vous au www.medef-ain.com

Numéro Spécial
Élections Prud'homales 2008

► L'INFO

Prôner la transparence !

Au-delà de l'agitation médiatique liée à l'épisode UIMM, il y a nécessité d'accélérer la mutation des pratiques de nos institutions et de prôner la transparence.

Il y a urgence, derrière un front commun patronal, à défendre les vraies valeurs de l'entreprise et de lui donner les conditions optimales pour son développement.

L'entreprise seule est créatrice de richesse, défendons là et donnons lui les moyens de prospérer.

► CARTES SUR TABLE 2008

Avec l'édition 2008 de cartes sur table nous souhaitons attirer l'attention de chacun sur l'intérêt du benchmarking.

Acceptons d'abandonner nos idées reçues, adoptons un nouveau regard. Nous proposons cette démarche à chaque étape de la vie économique, en amont de nos décisions, au cœur de notre ouverture sur l'Europe et sur le monde en aval de nos réalisations.

Chiffres, faits, méthodes, modèles, réussites, c'est en les benchmarkant à chaque instant que nous mettrons un tigre dans l'offre France

Vous pouvez consulter ce guide sur le site du Medef :

www.medef.fr/EB00K/plaquette/cartessurtable2008/show.html

► L'ÉDITO

Le MEDEF et l'Europe !

Lors de la convention du MEDEF à Bruxelles début Février, Laurence PARISOT a utilisé le verbe "BENCHMARKER" pour en faire son leitmotiv.

"BENCHMARKER", c'est se comparer aux autres et s'évaluer dans une optique concurrentielle pour s'améliorer. C'est être réaliste et se donner les moyens du pragmatisme. C'est aussi une grande incitation à ne pas rester immobile.

Alors, allons-y et comparons nous aux autres :

Chaque entreprise de chaque pays porte un sac à dos qui contient l'ensemble des prélèvements obligatoires de son pays. Celui du Royaume-Uni pèse 12 kg, celui de l'Allemagne 21 kg et celui de la France 28 kg. Une différence tragique quand il s'agit de disputer le même sprint. Réduire cette différence est devenue notre feuille de route, notre référence et notre objectif.

Nous constatons ainsi que le déficit de notre Commerce Extérieur se creuse dangereusement alors que l'Allemagne engrange les performances à l'exportation avec le même euro fort, les mêmes contraintes financières et le même prix du baril de pétrole.

Les Conseillers du Commerce Extérieur organiseront les 22 et 23 Mai à Paris les "États Généraux du Commerce Extérieur de

la France" auxquels le MEDEF sera convié et représenté.

Souhaitons que les éminents économistes et les grands acteurs de l'exportation qui interviendront au cours de cette grande et ambitieuse manifestation sauront convaincre nos gouvernants de l'urgence des mesures à prendre pour aider nos entreprises à exporter.

Heureusement, la croissance a été favorable dans l'Ain où l'industrie est fortement représentée. Nous sommes au troisième rang des départements de France pour la part de l'industrie dans l'emploi. Nous sommes également au troisième rang des exportateurs de Rhône-Alpes.

Aurions-nous déjà commencé à "BENCHMARKER" dans l'Ain ?



Michel Calamand
Président du Medef de l'Ain



▶ INTERVIEW : ERIC MOLLES-WINS (SAINT-GOBAIN EMBALLAGE) “Enfin des repères en matière de salaires.”



Il fallait oser : Eric Molles-Wins, responsable des Ressources Humaines de Saint-Gobain Emballage a initié, avec le Medef de l'Ain, une enquête sur les salaires dans les entreprises de l'Ain, en vue de proposer un outil efficace de positionnement. Confidentialité totale, gratuité et simplicité maximale : il suffit de participer !

“Quand je suis arrivé dans l'Ain fin 2005, j'ai été frappé par les problèmes de recrutement et de turn-over auxquels les entreprises étaient confrontées.” C'est un fait, le taux de chômage est exceptionnellement bas dans l'Ain : 5 %, ce qui le place en 4^e position sur le plan national et correspond à une situation de quasi plein emploi. Conséquences : les jeunes salariés n'hésitent pas à changer d'employeur, voire de métier, pour peu qu'ils trouvent ailleurs plus d'intérêt, au sens propre comme au sens figuré du terme.

“Dans une telle situation, le rapport de force s'inverse, il est plus difficile d'attirer et de conserver les compétences” confirme Eric Molles-Wins. Ce cadre de 42 ans, venu d'une région où le taux de chômage est élevé, décide de réagir. “Lorsque j'ai évoqué le problème avec les

membres du Cercle DRH du Medef de l'Ain, je me suis aperçu qu'on a tous l'idée que le personnel est bien payé chez nous. Mais ça veut dire quoi au juste ? Il n'existe aucune statistique sur laquelle se baser, que ce soit au plan local ou régional. En 2008, parler salaire reste tabou.”

Sous l'égide du Medef de l'Ain et animé par Paul Culty, un petit groupe de travail s'est formé pour développer l'idée d'Eric Molles-Wins : une enquête est lancée en mars 2007 auprès des entreprises membres du Cercle DRH. Treize d'entre elles, représentant 3 700 salariés, acceptent de participer sur une liste d'emplois en tension, concernant des postes d'ouvriers ou de techniciens industriels. En totale confidentialité : “Les entreprises ne sont pas identifiées, elles s'appellent A1, A2...” (à titre illustratif vous pouvez consulter un graphique sur le site www.medef-ain.com).

Les résultats consolidés seront restitués fin mars 2008, uniquement aux entreprises qui ont participé. Ils vont leur permettre de se positionner sur leur marché en terme de salaires, de réajuster éventuellement leur politique salariale, bref d'avoir enfin des repères dans ce domaine. “Tout le monde peut y avoir accès, il suffit de participer à l'enquête.”

Contact : Sylvie Favro, Medef de l'Ain au 04 74 32 17 10.

SAINT-GOBAIN EMBALLAGE - Production de pots en verres pour l'agro-alimentaire et leader européen dans son activité. 315 salariés à Lagnieu (01150).

▶ INTERVIEW : NICOLAS KOSCIELNY (ADECCO BOURG-EN-BRESSE) “Faire baisser la pression”

Au sein du Medef de l'Ain, les membres du Cercle DRH travaillent les métiers dits “en tension” dans le département de l'Ain. Nicolas Koscielny, Directeur de l'agence Adecco à Bourg-en-Bresse, nous explique.

“Au cours des travaux du Cercle DRH, treize métiers* transversaux, notamment dans l'industrie, ont été définis “en tension” c'est-à-dire avec une offre de postes supérieure à la demande et un turn-over important. Cette situation met une forte pression sur nos entreprises qui, de ce fait, deviennent concurrentes en terme de recrutement sur ces postes. Pour y remédier, en plus de l'enquête sur les salaires et des solutions à trouver pour enrayer le turn-over, nous avons cherché comment attirer des salariés dans le département de l'Ain.”

Pour cela, le Cercle DRH veut favoriser la transversalité entre les entreprises et travailler avec des “out-placers”, ces sociétés qui repositionnent les collaborateurs sur le marché de l'emploi. “La plupart du temps, il s'agit de licenciement, individuel ou collectif” poursuit Nicolas Koscielny “mais dans les métiers en tension, il s'agit de plus en plus de départs volontaires.” L'intérêt est de pouvoir compter sur les compétences des out-placers en matière de mobilité des personnels et sur leurs bases de données. Croisées avec les fiches de postes

des entreprises, elles permettront de trouver des salariés qui accepteraient de venir travailler dans l'Ain.

Ce changement de lieu de vie est facilité depuis de nombreuses années par le Medef de l'Ain et ses partenaires, notamment le Cilda (1% logement), qui aident le salarié dans ses démarches pour trouver un logement pour lui et sa famille, l'école pour les enfants... Certaines villes du département sont également très actives pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants.

Cette opération expérimentale, intitulée “Emplois en tension et mobilité géographique” sera présentée aux entreprises le 10 avril 2008.

Chefs d'entreprises et DRH, vous êtes cordialement invités le 10 avril à 14 h 30 au Medef de l'Ain. Vous pouvez demander votre bulletin de participation par mail à : secretariatdir@medef-ain.com - Contacts Sylvie Favro ou Paul Culty.

* Electricien, Electromécanicien, Technicien de Maintenance, Chef d'équipe, Opérateur de Production non qualifié, Opérateur de Production qualifié, Opérateur de Production hautement qualifié, contrôleur qualité, mécanicien, cariste, magasinier, Ajusteur, Tourneur commande numérique.

ADECCO Bourg-en-Bresse, société de travail intérimaire - 28 rue Charles Robin. Effectif : 9 personnes - Secteurs d'activité : métallurgie, agro-alimentaire, plasturgie.



CLUB ENTREPRISE ET HANDICAP

Le Club entre dans sa 5^e année. Il regroupe 42 entreprises en 2005, 49 entreprises en 2006, il en compte 65 en 2007. Il est ouvert à toute entreprise, de toute taille, de toute appartenance, de tout secteur d'activité.

Les perspectives 2008 :

▶ 3 réunions thématiques sont programmées : “Pourquoi mettre en place une communication interne dédiée au Handicap ?” et “Le statut de Travailleur Handicapé” ; “Dispositifs de compensation du Handicap proposés par l'Agefiph” ; “Les défis du recrutement”.

▶ 2 groupes de travail seront composés : Mise en place de procédures internes afin d'anticiper le plus en amont possible le risque de licenciement pour inaptitude ; Travail sur des outils de communication internes dédiés au handicap.

▶ Des actions de formation à disposition gracieuse des entreprises sont prévues : Sensibilisation à la représentation du handicap ; Formation au remplissage de la DOETH ; Formation à la constitution de dossiers de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

▶ La mise à disposition, à la demande des entreprises, de diagnostics conseils est maintenue.

Le témoignage de Laurent Fructus

Recueilli lors de la réunion du 17 décembre placée sous le thème : “Intégrer une personne sourde est possible, la faire évoluer professionnellement aussi.”, ce témoignage a permis de comprendre le parcours de ce malentendant. Né sourd de parents entendants, il a obtenu un CAP de cuisinier, mais renonce à exercer ce métier car il ne s'est pas senti accepté dans les restaurants. Il postule pour un poste de piquage chez BRESSOR et a été embauché. Il a bénéficié de deux formations de 2 mois chacune. “On m'a fait confiance” dit-il. Après 14 années au poste d'opérateur de production, il est conducteur de ligne depuis 4 ans. Il est également représentant du personnel DP & CE depuis 12 ans. “Son intégration n'a posé aucun problème et nécessité aucun aménagement” a précisé la DRH de BRESSOR.



► MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Un accord historique

Le 21 janvier 2008, le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFTD, la CGC, FO, et la CFTC ont signé l'accord sur la modernisation du marché du travail.

Cet accord est historique à plus d'un titre puisqu'il est le premier conclu en France sur le fonctionnement du marché du travail depuis 1984.

Grâce à cet accord on diminuerait pour les entreprises le risque à l'embauche, et pour les salariés le risque d'être mis à l'écart du marché du travail. On créerait une reconnaissance interprofessionnelle de la période d'essai et sa durée serait : de 1 à 2 mois pour les ouvriers et les employés, de 2 à 3 mois pour les agents de maîtrise, de 3 à 4 mois pour les cadres. On définirait par accord de branche les modalités de son renouvellement. On mettrait aussi en place, à titre expérimental une nouvelle forme de contrat de travail, plus en phase avec l'économie d'aujourd'hui : le contrat à objet défini, un contrat dont l'échéance est liée à la réalisation de la mission ou du projet qui a justifié l'embauche. La durée maximum de ce contrat serait de 36 mois.

Par ailleurs, on doublerait les indemnités légales

de licenciement et un certain nombre de droits (formation, prévoyance) deviendraient "portables". Autrement dit, même après avoir quitté leur entreprise, les salariés garderaient pendant un certain temps les bénéfices du droit individuel à la formation et l'accès aux couvertures complémentaires santé et prévoyance.

L'innovation majeure de ce projet d'accord est la rupture conventionnelle. C'est la création d'un espace de séparation entre employeurs et employés à côté de la démission et du licenciement, qui restent toujours possibles. La rupture conventionnelle suppose l'accord des deux parties, l'employeur et le salarié. Pour l'employeur, l'avantage est que la séparation ne pourra pas être contestée devant les tribunaux, sauf vice du consentement. Pour l'employé, l'avantage est qu'il pourra percevoir les allocations chômage. Pour les deux, l'avantage est que la séparation est dédramatisée et son processus accéléré. Il aura seulement à être constaté par la direction du travail.

Le Medef de l'Ain a saisi les parlementaires pour éviter que des amendements remettent en cause l'équilibre global du texte.

► INTERVIEW : JEAN-PIERRE FALCONNIER (CIAT)

Une présence internationale avec une forte implication régionale

Suite au décès en 2005 de son frère Jean-Louis, Jean-Pierre Falconnier a repris les destinées du groupe, créé par son père en 1934, et devenu depuis leader européen en génie climatique.

A 54 ans, ce PDG issu de la filière du froid, emploie 1500 salariés en région Rhône-Alpes pour 2200 au total pour le groupe (voir encadré). *"Notre chiffre d'affaires 2007 se situe à 316 millions d'€ et a connu une hausse de 16% sur l'exercice ; 52% de nos ventes sont réalisées à l'international et 48% en France. L'Euro fort nous handicape hors zone Europe mais nos marchés sur l'Asie, l'Afrique et le Moyen-Orient sont néanmoins très porteurs."*

Sans cesse à la pointe du développement avec un laboratoire de recherche interne, la CIAT fait de l'innovation un moteur essentiel à sa croissance. *"Que ce soit dans les pompes à chaleur monoblocs qui remplacent désormais les chaudières, dans le stockage d'énergies qui permet de restituer le jour ce qui est emmagasiné la nuit, la conception des fluides réfrigérants de demain, notre souci en matière d'économie d'énergie, de qualité du produit et de préservation de l'environnement est constant. Pour les six années à venir, nos orientations vont vers le Confort universel, le développement durable, l'efficacité énergétique et la qualité de l'air intérieur. Nous nous appuyons dans ce domaine sur notre leadership dans le secteur hospitalier."*

Si son secteur est en plein essor, la CIAT doit faire face à des problèmes conjoncturels : professionnels peu qualifiés pour la pose de ses produits (elle a créé un centre de formation qui accueille chaque année plus de 1000 professionnels du génie climatique), la contre-référence faite par certains matériels venus d'Asie et vendus en grande surface mais surtout le manque de main-d'œuvre. *"Nous sommes bien dans l'Ain mais le bas taux de chômage est paradoxalement un vrai problème. Nos métiers de base ont été trop dévalorisés. Nous avons pourtant une énorme responsabilité à pérenniser notre activité dans le Bugey car la population locale est tributaire de la CIAT. Qui plus est parce que nous ne sommes pas adeptes de la délocalisation. En Chine et en Inde, nos produits sont fabriqués et vendus sur place. Nous avons pris plusieurs mesures pour inciter des jeunes à venir travailler chez nous : informations sur la filière, formation qualifiante, classe technique au lycée de Belley, suivi des intérimaires..."*

Pour les 5 années à venir, la CIAT va investir 50 Me dans son outil de production et veut faire de chaque site industriel un pôle d'excellence spécialisé.

CIAT (groupe industriel de fabrication de matériels de climatisation, traitement d'air, échanges thermiques et chauffage par pompes à chaleur - C.A 2007 : 316 M€ dont 52% à l'international. 2200 personnes dans le monde - 1500 en Rhône-Alpes - Siège social et usines à Culoz(01) - Autres sites industriels à Belley (01), Serrières en Chautagne (73), Montagne en Perche (61), Vence (06). A l'international, usines en Chine, Inde, Italie et Espagne. Filiales et distributeurs dans 70 pays.

- J.P. Falconnier est administrateur au Medef de l'Ain



INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS

Le ministre Xavier Bertrand promet des avantages fiscaux aux PME versant de l'intéressement. Ce projet de loi sur l'intéressement que prépare le gouvernement sera présenté devant le parlement avant l'été. Le ministre du travail a estimé qu'il faudra plus de salariés concernés par ce dispositif et que dans les petites entreprises également on puisse mettre en place l'intéressement en contrepartie d'avantages fiscaux.

Cette incitation fiscale avait déjà été évoquée en janvier par Nicolas Sarkozy. Le MEDEF a recommandé que 30 % de l'intéressement versé aux salariés soient déductibles de l'impôt sur les sociétés.

Associer les salariés à son développement est pour l'entreprise une stratégie "gagnant-gagnant". Le développement de l'intéressement permet de renforcer la cohésion entre les différents acteurs de l'entreprise : recruter et fidéliser les salariés, mieux les associer à la stratégie de l'entreprise et à ses résultats.

Le MEDEF lancera fin mars 2008 un tour de France de l'épargne salariale.

CILDA : 88 MISSIONS RÉUSSIES EN 2007

Conscient des difficultés de recrutement dans le département, CILDA Services accompagne vos salariés dans la recherche de leurs logements (distance supérieure à 70 Km du précédent lieu de résidence) et les assiste dans la mise en service du logement (compteurs gaz, eau et électricité). Ce service, financé par la subvention mobili-pass®, est totalement gratuit pour vos salariés.

L'aide mobili-pass® d'un montant maximum de 3 200 € peut également couvrir les frais d'agence, les doubles charges de logement...

Un recrutement facilité pour votre entreprise, et un nouveau collaborateur disponible rapidement !

En 2007, ce service a été un vrai succès avec 88 missions remplies.

Contact : Céline Duc 04 74 32 17 36 ou Edwige Di Paola 04 74 32 17 37
Email : mobilite@cildaservices.fr

® sont des marques déposées pour le compte du 1% Logement.



► ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008



SYLVIANE GUINARD, VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES D'OYONNAX

“On acquiert des outils précieux”

Sylviane Guinard, PDg de Guinard SAS à Oyonnax, est vice-présidente du Conseil des Prud'hommes d'Oyonnax. Un monde qu'elle juge riche d'enseignements.

A son arrivée au Conseil en 1996, elle décide d'entamer un travail de fond dans le but d'inciter les chefs d'entreprise à s'informer et à bâtir des dossiers plus solides. *“Aujourd'hui, les jugements du Conseil sont plus justes, tout simplement parce que les dossiers sont plus cohérents, mieux préparés, et que les dirigeants font moins d'erreurs grossières. Je crois pouvoir dire que notre rôle a été déterminant dans cette évolution.”*

Longtemps responsable du service social de Guinard

S.A avant de devoir en prendre la Direction en 2003, Sylviane Guinard mesure tout ce que l'activité au sein d'un Conseil de Prud'hommes peut apporter à un chef d'entreprise ou un responsable des R.H. : *“On perçoit mieux le mécanisme des relations qui s'installent entre l'employeur et le salarié, pourquoï elles peuvent se dégrader et comment il aurait fallu anticiper avant que les choses s'enveniment. De le voir chez les autres permet de mieux comprendre ce qui se passe chez soi. Les discussions entre conseillers employeurs et conseillers salariés apprennent aussi à considérer les choses sous des angles différents. Tous ces apprentissages, outre le fait qu'ils servent la mission qui est la nôtre, sont des outils précieux dans l'exercice de nos professions.”*

CHRISTOPHE BLONDEL, PRÉSIDENT DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE BOURG

“Une occasion concrète de servir”

Christophe Blondel, Secrétaire général du Groupe Floriot, poursuit sa seizième année au sein du Conseil des Prud'hommes.

Pour lui, la mission de conseiller prud'homal est d'abord l'occasion de “servir”, au sens noble du terme. *“C'est également une fenêtre ouverte sur l'extérieur, l'occasion de sortir de son propre univers et de voir ce qui se passe ailleurs, car on est tous un peu isolés, chacun de notre côté, pris par nos responsabilités.”*

Il y voit aussi une façon de ne pas se déshumaniser : *“dans un Conseil de Prud'hommes, on ne parle de dossiers mais d'êtres humains, d'histoires personnelles. Il y a beaucoup de passion dans les situations que nous avons à juger, parce que la relation au travail est toujours affective, comme la relation à la famille. Avec l'expérience, on acquiert aussi beaucoup de*

diplomatie, et cela nous sert ensuite dans notre entreprise.”

Les relations entre conseillers sont également prétextes à de saines confrontations : *“nous sommes différents les uns des autres, avec des points de vue parfois divergents. Nos discussions nous apprennent à respecter l'autre, à écouter et à négocier. Toutes choses éminemment utiles dans nos vies professionnelles.”*

Pour lui, la conciliation est la meilleure issue : *“outre le fait que c'est plus rapide et moins cher, c'est surtout le contraire de trancher, un mot qui se suffit à lui-même ! Dans la conciliation, chaque partie fait un pas vers l'autre.”*

Groupe FLORIOT, société de construction - “Cap 9” bd Charles de Gaulle 01000 Bourg-en-Bresse - effectif : 310 personnes.

ANDRÉ CARREL, VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE BELLEY

“On a tout à y gagner”

André Carrel, agent d'assurances à la retraite, est conseiller Prud'homal depuis 25 ans.

Passionné, il suit toujours assidument les formations du Medef de l'Ain, plusieurs fois par an : *“c'est un outil précieux et le Medef de l'Ain fait toujours appel à des intervenants de grande qualité. Nous bénéficions toujours d'un appui logistique du Medef de l'Ain.”*

“Tombé dans la marmite par hasard” selon son expression, André Carrel est convaincu que tous les entrepreneurs, artisans, professions libérales, chefs d'entreprises petites ou grandes, ont tout à gagner à devenir Conseiller Prud'homal : *“c'est devenir véritablement acteur de la vie sociale. On est dans le concret, avec une vraie carte à jouer. Bien sûr, ça prend du temps mais on apprend des tas de*

choses, on échange des informations, des contacts, on affine ses compétences de juriste ou de responsable des ressources humaines. C'est une grande source d'enrichissement intellectuel et humain.”

Et d'inciter les plus timides à entrer par la petite porte : *“les séances sont publiques, des classes et des organisations syndicales viennent y assister, pourquoï pas les chefs d'entreprise ou les DRH ? C'est un moyen extraordinaire d'intégrer les notions de Droit et de découvrir la complexité des relations dans l'entreprise. Devenir Conseiller, c'est gagnant-gagnant : on s'implique beaucoup mais on reçoit encore beaucoup plus.”*



COMMENT DEVENIR CONSEILLER PRUD'HOMAL

Conditions administratives :

- Il faut :
- être de nationalité française, âgé au moins de 21 ans, ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative aux droits civiques.
- être inscrit sur les listes électorales prud'homales dans le collège employeur comme employeur à titre principal ou cadre assimilé avec une délégation de votre employeur.

Pour les jeunes retraités ils peuvent être candidats dans la limite de dix ans à partir de leur cessation d'activité en tant qu'employeur.

Motivation :

- Etre motivé par les relations sociales dans l'entreprise et le droit du travail.
- Avoir la volonté de se former en droit du travail et de partager son expérience de chef d'entreprise avec ses collègues employeurs mais aussi dans la confrontation et la négociation avec le collègue salarié.

Prendre contact avec le Medef de l'Ain :

Notre volonté est dans l'Ain de constituer une liste d'union pour fédérer l'ensemble du collège employeur. Tous les employeurs étant confrontés aux mêmes enjeux en matière de droit du travail notre préoccupation est avant tout de rassembler des talents, des gens de bonne volonté compétents hors de tout esprit de chapelle. Dans cet esprit les employeurs ont tous leur place quelle que soient leurs activités.

Pour tout renseignement et candidature : Paul Culty - Medef de l'Ain tel : 04 74 32 17 10

Demande de fiche de candidature par e-mail : secretariatdir@medef-ain.com



Maison des Entreprises
247, chemin de Bellevue
01960 Péronnas
tel : 04 74 32 17 10
fax : 04 74 32 00 59
secretariatdir@medef-ain.com
Internet : www.medef-ain.com
Président : Michel Calamand
Directeur général : Robert Linage
La Lettre est éditée par le Medef de l'Ain à 3 800 exemplaires (3 n°/an)
Directeur de publication : Robert Linage
Conception et réalisation : Studio Thyx Bourg-en-Bresse
04 74 45 38 54
Thierry.moiroux@photo01.com
Photos : Thierry Moiroux - DR