



## **Dialogue social et qualité de l'emploi**

### **3ème Forum de la Conférence Régionale du Travail en Languedoc-Roussillon**

**Corum de Montpellier - 19 mai 2006**



**Les actes**

# Forum de la Conférence Régionale du Travail

19 mai 2006 - Corum de Montpellier

« Dialogue social et qualité de l'emploi »

## Introduction

Yves JOLIS (animateur)

Bienvenue au troisième Forum de la conférence régionale du travail. En vous rappelant que ce Forum est placé sous le thème du dialogue social et de la qualité de l'emploi je vais demander à Michel Thénault, Préfet de région, de bien vouloir officiellement ouvrir cette journée.

Michel THENAULT - Préfet de région

Mesdames et Messieurs les Présidents, mesdames et messieurs les chefs de service, mesdames et messieurs les représentants du monde économique qu'il s'agisse du monde syndical ou du monde des entreprises, je voudrais vous remercier de m'avoir associé à cette journée. Je me rejouis ce matin d'être avec vous pour ouvrir ce troisième Forum de la CRT qui réunit les 3 parties qui sont généralement partie prenante du dialogue que vous pratiquez.

Lorsqu'on m'a parlé la première fois de la CRT, j'avais, compte tenu de mon expérience, l'idée que cette CRT était une confrontation assez quantitative des chiffres et des évolutions. Mais ce n'est pas du tout cela. C'est une démarche que je trouve très originale puisque l'évolution des rapports sociaux, leurs qualités, mais aussi leurs modalités de résolution, qu'il s'agissent de problèmes ou de conflits, sont à mes yeux le moteur et en même temps le reflet du fonctionnement d'une société comme la nôtre. Et la démarche que vous avez

engagée il y a 5 ans, à partir de 2001, fait de cette conférence un organisme, un lieu en tout cas très original, qui participe à cette volonté de donner toute sa place à l'analyse mais aussi à la concertation, même si son champ est moins médiatisé que le sont d'autres champs comme le chômage ou les difficultés d'insertion des jeunes. Pour autant, quand on dit que ce champ est moins médiatisé que d'autres ne le sont, c'est peut-être parce qu'on pense, à juste titre mais avec des nuances, que les conditions du travail, les conditions du dialogue social, les modalités de résolution de conflits, si possible avant qu'ils n'apparaissent, tout cela est affaire de spécialistes.

Le droit du travail est chose assez complexe pour un profane et peut-être que cette matière est plus difficile à traiter que ne le sont des chiffres du chômage ou des questions relatives à l'insertion. Mais il me semble, comme profane, que cette situation est en train d'évoluer d'abord parce que ces questions de travail se trouvent souvent de plus en plus mis sous les feux de l'actualité.

Sans doute les évolutions qui se produisent, sont-elles liées à l'apparition de nouveaux sujets que nous ignorions il y a 20 ou 25 ans ou que tout simplement notre société n'y accordait alors moins d'importance. Je pense, par exemple, à l'exposition aux matières toxiques ou dangereuses dont on parlait moins il y a 25 ans et qui sont aujourd'hui des questions de conditions du travail, à la montée en charge des questions que l'on appelle des questions de souffrance au travail alors qu'avant on

parlait de pénibilité dans les années 68-70, à la sensibilité nouvelle aux risques professionnels y compris des risques professionnels différés que l'on connaît mieux aujourd'hui, aux préventions relatives à certaines maladies qui sont des questions que nous connaissions mal il y a vingt ans. Mais je pense également à la question de l'allongement de la durée de vie professionnelle, et même à son déroulement, à la question aussi de certaine forme de rejet ou tout au moins d'évitement de certains métiers. Souvent ces comportements sont liés à des questions d'image, à des méconnaissances, à des notions sociologiques et psychologiques, et rejoignent directement les questions de chômage. Je pense par exemple à toute la problématique de ce que l'on appelle les métiers en tension.

La CRT, de mon point de vue, démontre, je crois, une approche originale de ces questions par sa capacité à traiter de l'emploi d'une manière concrète en abordant les réalités du travail, qu'il s'agisse des conditions de travail, des conditions du travail ou de la durée de vie professionnelle, et en permettant d'aborder toutes ces questions au travers d'un dialogue employeurs et salariés dans une dimension qui est une dimension sans enjeu immédiat. Mais aussi, me semble-t-il, avec un intérêt qui est sans doute un intérêt d'universalité d'une certaine manière, en tous les cas de confrontation des expériences puisque qu'on se situe hors du champ aujourd'hui de l'entreprise.

Il y a également une autre approche intéressante, je veux parler des approches territoriales. intéressante parce que, s'il y a un socle commun dans la démarche et sans doute dans l'analyse des conditions de travail et des relations du travail, il y a sans doute des spécificités qui relèvent de certains bassins. J'imagine que l'on n'a pas les mêmes rapports quand on est dans un bassin qui exploite la forêt que dans un bassin ou on fait du tertiaire commercial par exemple et que les questions qui se posent sont différentes, que les rythmes de travail

sont différents, que les questions mêmes de relations du travail sont différentes, que les outils, les matériels, les engins ne sont pas les mêmes et donc que tout cela constitue des facteurs déterminants sur le dialogue que vous conduisez. Autrement dit, je crois que l'approche que vous menez ici me rappelle un peu celle de la CR de santé, peut-être aussi parce que c'est un événement peu ancien dans ma mémoire. De fait quand on parle de questions santé, on pense médecin, hôpital, livres de médecine et on pense après aux problèmes de société. Or le problème de la santé, c'est un problème individuel et un problème de comportement collectif, ce n'est pas uniquement l'énoncé du dictionnaire Vidal. Je crois que la démarche que vous engagez, c'est un peu celle là, c'est à dire, que le droit du travail, les relations du travail, cela peut être des affaires de spécialistes, juristes, sociologues et autres qui sont nécessaires, mais que cela aborde aussi des problèmes de société et qu'à ce titre chacun d'entre nous doit s'y intéresser.

Au travers de la CRT, c'est ce que vous essayez de nous faire comprendre. Je crois que cela vaut dans l'entreprise, parce qu'aucune politique de prévention des risques professionnels ne pourrait se passer des acteurs de l'entreprise. Mais je mesure aussi ce que le dialogue, la prise de responsabilité conjointe entre les organisations patronales, syndicales avec l'appui de l'administration, quand il est utile, apporte à la vie régionale. Vous administrez finalement des institutions importantes, l'assurance maladie, l'assurance chômage, les organismes de collecte de fonds pour la formation professionnelle et je ne peux que me réjouir que le travail et les conditions de travail soient au centre de cette discussion.

Je vous suivrais avec beaucoup d'intérêt parce que c'est un sujet que je n'ai pas eu encore l'occasion d'explorer, un sujet dont on n'a pas mesuré toutes les conséquences, ni quantitatives, ni sur l'évolution de nos rapports dans l'entreprise, je veux parler de vos travaux sur le vieillissement de la population active d'une

part et, d'autre part, le travail saisonnier dont on sait ici qu'il occupe une place particulièrement importante.

D'une certaine manière et sans aucun doute, la CRT participe à la rénovation du dialogue social au delà même de la loi du 4 mai 2004. De mon point de vue, il n'y a aucune loi qui ne puisse remplacer les relations entre les hommes et la loi. Même si elle édicte des règles auxquelles on doit se conformer pour avoir un fonctionnement à peu près civilisé d'une société, la loi, dans son contenu, n'est pas autre chose que ce que nous en faisons. J'observe que cette loi de 2004 n'est pas sans signification. Elle a donné valeur législative aux dispositions d'un accord interprofessionnel qui était le fruit d'une discussion entre les organisations patronales et syndicales. Pour moi il est essentiel que la négociation collective, que les organisations professionnelles et syndicales jouissent, et c'est ce que êtes en train de démontrer ici, d'une légitimité incontestée dans notre système institutionnel et dans notre système social. Cela conditionne même la légitimité des accords ou des démarches que vous pouvez initier ensemble. C'est dans cet esprit que le gouvernement a pris certaines initiatives. La même loi de 2004 a d'ailleurs ouvert la possibilité aux services de l'Etat d'intervenir pour faciliter le dialogue territorial. C'est dans ce cadre que, depuis deux ans, votre CRT et les services de l'Etat ont appuyé les commissions paritaires qui font vivre les maisons du travail saisonnier d'Agde, d'Aigues-Mortes ainsi que le CBE de Florac ou la maison des entreprises telles que celle de Saint André de Sangonis.

Vous avez un programme qui mérite qu'on vous laisse le champ de l'explorer. Je vous souhaite donc un plein succès pour cette journée, plein succès dans vos travaux, dans cette tentative d'explorer dans une approche respectueuse de la responsabilité de chacun et en dehors de toute contingence immédiate de temps, la notion nouvelle de la qualité de l'emploi, tant il est vrai que les problèmes de l'emploi ne seront jamais correctement résolus dans

une approche purement quantitative, même si celle-ci nous préoccupe tous les jours, une approche qui ignorerait les notions de satisfaction professionnelle, de bien être au travail et de reconnaissance de la part de chacun. Je crois que cette démarche rejoindra de toute façon des questions d'emploi, quantitatif d'ajustements de l'emploi, quantitatif parce que de notre capacité à valoriser ou revaloriser un certain nombre de métiers qui, pour des raisons qui sont essentiellement psychologiques, parfois de modes ou parce que l'on a été élevé comme cela, sont aujourd'hui des métiers en tension alors qu'ils représentent un gisement important. Je crois que tout cela c'est l'apport de votre CRT et c'est pourquoi je vous remercie de m'avoir laissé ce créneau pour y participer, modestement sans doute.

## THEMATIQUE ET PARTENAIRES

Témoins :

Les trois co-présidents de la CRT :

Jacques Morel, DRTEFP, Gilles Rousselet, CFDT, et Jean-Louis Pagès, UPA.

Les représentants des Territoires :

Henri Sicre, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmey, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Yves JOLIS

Le Forum est un temps fort de la conférence. La thématique "dialogue social et qualité de l'emploi" est directement issue des travaux que des commissions de la CRT ont mené pendant deux ans mais aussi des rencontres locales que la Conférence régionale du travail a organisé en partenariat avec des territoires ou des pays. Ces territoires seront d'ailleurs durant cette journée nos témoins privilégiés pour nous rappeler la réalité du terrain. Un dernier mot avant d'entrer dans le corps même de nos débats. Ceux-ci sont placés sous le signe du dialogue. Toutes les personnes présentes dans la salle auront donc bien évidemment la parole pour exprimer leurs réflexions, leurs points de vue, leurs interrogations ou leurs propositions.

Nous avons ici les trois co-présidents de la conférence qui représentent le tripartisme de la Conférence. Jacques Morel, vous êtes l'un d'eux et vous êtes Directeur régional du travail. Une question : " que vient faire l'Etat dans le dialogue social ?"

**Jacques MOREL, Directeur régional de la DRTEFP, co-président de la Conférence Régionale du travail**

C'est la bonne question. Le dialogue social c'est éminemment et évidemment le dialogue entre les employeurs et les salariés. Que vient faire l'Etat dans le dialogue social ? Je parle de l'Etat au niveau

régional et départemental. Il vient pour aider tout ce qui est fait en ce sens. Dans la région, on a créé quelque chose qui n'existe nul part ailleurs. Monsieur Le Préfet a fait le rapport entre cette Conférence régionale du travail et la Conférence régionale de santé. Il y a une différence importante : la CRS a un cadre réglementaire. La Conférence régionale du travail n'en a pas. Ici, chacun de nous est là parce qu'il a envie d'y être. C'est quand même une différence essentielle. Nous ne sommes pas convoqués. Nous avons le choix de faire quelque chose, l'Etat a un site, il aide, il s'implique mais le dialogue stricto sensu, dans ce qu'il y a des choses à négocier, l'Etat peut être là comme conciliateur mais il n'est pas là pour négocier.

Le collègue Etat de la Conférence régionale du travail comprend les différents services qui s'occupent de la réglementation du travail, ceux du ministère du travail, ceux du ministère de l'agriculture, du ministère des transports et également la DRDFE ce qui est logique vu que ce sont les services qui sont le plus en contact avec les entreprises et les salariés.

Yves JOLIS

Gilles Rousselet, quel est à votre avis, et vu des organisations que vous représentez, l'intérêt de Conférence Régionale du Travail (CRT) ?

**Gilles ROUSSELET, Secrétaire général de l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT Languedoc-Roussillon, co-président de la Conférence régionale du Travail**

Le dialogue social est inscrit dans la tradition syndicale. Récemment, l'absence de discussions a engendré la mobilisation des organisations syndicales. Aujourd'hui, elles réclament une réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels des jeunes et leur entrée sur le marché du travail. En Languedoc-Roussillon, nous avons avec la CRT anticipé certaines problématiques comme le travail saisonnier, l'image des métiers ou le vieillissement de

la population. L'intérêt de la CRT est de pouvoir réfléchir tous ensemble et en amont sur ces questions avant de les intégrer à la logique de l'entreprise.

**Yves JOLIS**

Jean-Louis Pagès, en tant que représentant du collège patronal, que pensez-vous de cette approche systématique de dialogue préalable au sein de la CRT ?

**Jean-Louis PAGES, Président de l'UPA, coprésident de la Conférence régionale du Travail**

Nous cherchons à éviter les conflits toujours nuisibles entre salariés et patronat. La CRT autorise un dialogue permanent, ouvert et franc. Venant de prendre récemment mes fonctions, je découvre ce dispositif mais j'ai l'impression que tous les acteurs souhaitent progresser ensemble. Notre région comporte majoritairement de très petites entreprises. Le travail des jeunes nous préoccupe particulièrement. Dans de telles structures, l'organisation du travail est prépondérante.

**Yves JOLIS**

Cette année, la CRT a voulu territorialiser le dialogue social afin de donner un ancrage réaliste et pertinent à ses travaux, de confronter des réflexions et projets à la réalité des territoires et d'aider à la création d'espaces locaux de dialogue social. Au mois de mai, elle a donc organisé trois rencontres locales en partenariat avec des structures locales, les Pays Pyrénées-Méditerranée et Corbières-Minervois ainsi que le Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes. Près de 120 personnes y ont participé. Ces rencontres ont permis de mieux cerner la spécificité et les besoins de ces territoires. La CRT a donc souhaité que des représentants de ces territoires participent au Forum. C'est la raison pour laquelle, tout au long de la journée ils seront des témoins et des partenaires privilégiés. En quelques mots je vais donc demander à chacun d'entre eux de présenter les territoires dont ils sont issus.

Monsieur Henri Sicre, pouvez-vous nous donner vos impressions sur ces rencontres et nous décrire l'action du Pays ?

**Henri SICRE, député et président du Pays Pyrénées Méditerranée**

Conformément à la loi, le Pays Pyrénées-Méditerranée a engagé une démarche d'aménagement complémentaire du territoire, de diversification et de soutien à l'animation. Pour répondre aux difficultés en matière d'emploi, j'ai également initié la création d'un Comité de Bassin d'Emploi au début des années 90. En 1993, nous avons été confrontés à la perte de 250 emplois au sein d'un canton à cause de l'application de l'Acte Unique Européen qui supprimait les formalités douanières. Or notre activité était totalement fondée sur l'activité frontalière au regard de notre situation géographique. Ce CBE est désormais pleinement intégré dans notre démarche territoriale.

Notre région connaît une période de mutation économique. L'activité frontalière a disparu. Le tourisme stagne. Le secteur agricole est en dépression. Le thermalisme ralentit également. Nous avons constaté dans ces différents secteurs une évolution vers le travail saisonnier. A travers différents partenariats, notamment avec la CRT, nous cherchons à développer l'employabilité des travailleurs grâce à la formation et à l'orientation vers de nouveaux services : aide aux personnes dans le cadre du vieillissement de la population, aide aux ménages actifs. Nous réfléchissons à ces questions avec une logique territoriale.

**Yves JOLIS**

Sandrine Marmeys, vous représentez le Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes (CBE). Pouvez-vous nous rappeler la spécificité de votre territoire ? Qu'attendez-vous de votre partenariat avec la CRT ?

**Sandrine MARMEYS, animatrice au Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes (Florac 48)**

Le Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes se trouve sur un territoire essentiellement rural et enclavé avec une densité de population très faible de 9 habitants au km. Ce contexte ne facilite ni la mobilité des personnes, ni les transports. L'activité économique est fondée sur de très petites entreprises aussi bien dans l'artisanat, le tourisme que dans le secteur agricole. Nos priorités résident dans le maintien et le développement d'activités et d'emplois, en nous appuyant sur la formation, l'emploi, l'insertion et le développement économique. Au sein de la CRT, nous souhaitons élargir et renforcer nos partenariats.

Le Comité comporte quatre collèges : élus, associations, entreprises et syndicats. Le dialogue n'est pas toujours facile à mettre en place entre ces différents acteurs. L'un des avantages de notre participation à la CRT réside dans le fait que nous pouvons plus facilement les mobiliser autour de l'emploi. Nous avons d'ailleurs pu le vérifier lors de la Rencontre de Florac.

**Yves JOLIS**

Emmanuelle Benson, quels sont les axes de travail du Pays de Corbières-Minervois et qu'attendez-vous du partenariat avec la CRT?

**Emmanuelle BENSON, animatrice au Pays Corbières-Minervois (Lézignan-Corbières - 11**

Le Pays Corbières-Minervois rassemble six communautés de communes autour de Lézignan. C'est un territoire très rural où les trois quarts de la population vivent dans la plaine ; le reste réside dans la zone des Corbières. Nous sommes aussi confrontés aux problèmes liés aux transports et à la petite population.

L'activité est fondée sur l'agriculture et les services. L'artisanat représente aussi une part importante, tout comme le secteur du bâtiment. Le Pays travaille dans une logique de projet territorial, fédérant le plus grand nombre d'acteurs possibles autour de lui : chambres consulaires, collectivités, centres médico-sociaux, MJC, chefs d'entreprise, citoyens, associations. Notre projet ne porte pas uniquement sur l'emploi mais c'est un axe important. Nous réfléchissons sur les formes de partenariat à mener sur les questions de l'emploi, de la formation et du développement économique. Nous souhaitons trouver des moyens de sortir des logiques de filière et cherchons à coordonner les différents acteurs sur la question de l'emploi.

Avec la CRT, nous avons axé notre démarche sur les carrières et la formation dans le secteur du bâtiment. Nous attendions de cette rencontre locale une ouverture vers de nouveaux partenaires et de nouvelles structures, c'est ce qui s'est fait. Aujourd'hui notre participation au Forum s'inscrit dans la même démarche.

## Dialogue social et conditions de travail

### Témoins :

Robert Rougé, Union Régionale FO Languedoc Roussillon, Jean-Yves Deleuze, délégué régional du syndicat du travail temporaire, Louis Gerbet, Président de la cour d'appel des affaires sociales, Roger Moncharmont, DRTEFP

### Les représentants des Territoires :

Sylvia Pena, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Didier Taverne, chargé d'études au laboratoire sciences, territoires et sociétés de Montpellier, chercheur au CNRS

### Yves JOLIS

Nous allons à présent aborder le thème principal de la journée : le dialogue social et la qualité de l'emploi. La matinée portera sur les aspects internes à l'entreprise. L'après-midi sera consacré aux trajectoires professionnelles et aux nouveaux modes d'emploi.

Laurette Onkelinx, vice-ministre belge à l'Union européenne, a défini dix critères de la qualité de l'emploi. Didier Taverne, pouvez-vous nous définir plus précisément cette notion ?

### Didier TAVERNE

C'est une notion très extensive ; cela étant nous pouvons relever quatre approches de la qualité de l'emploi. La première concerne l'entreprise et fait référence aux conditions de travail en général. La deuxième renvoie au marché du travail : type de recrutement, nature des discriminations, modèle de contrats. La troisième évoque le maintien de la personne dans l'entreprise : question des seniors, évolution professionnelle au sein de l'entreprise, mobilité inter entreprises.

Enfin, la quatrième approche réside dans les conditions sociales du travail. Un certain nombre de conditions doivent être mises en œuvre pour ouvrir l'accès à l'emploi : transports, logement, équipements socioculturels.

L'entreprise n'est pas la seule concernée en termes de qualité de l'emploi. Il faut prendre en compte l'ensemble des relations sociales. Le dialogue social intervient pour coordonner les différents acteurs : les institutions territoriales, l'Etat, les employeurs et les employés. Le dialogue permet de construire une représentation collective des problèmes puis à envisager une solution pour les résoudre.

### Yves JOLIS

Une des principales composantes de la qualité du travail réside dans la rémunération et le statut. C'est le sujet de la première vidéo. Comme toutes les autres séquences vidéo qui rythmeront cette journée, elle est composée de réflexions émises lors des Rencontres territoriales

*Un film "Rémunération et statuts" est projeté.*

## A. REMUNERATION ET STATUTS

### Yves JOLIS

De nombreux points ont été abordés par les interviewés : la complexité des contrats de travail, les salaires, l'image de l'intérim, les réalités économiques locales.

Nous commençons avec la question des salaires. Robert Rougé, la réflexion sur les salaires constitue-t-elle la principale préoccupation ?

### Robert ROUGE

C'est une préoccupation essentielle. Elle apparaît sans doute après les conditions de travail et la qualité de l'emploi. La rémunération entre pleinement dans la dynamique du dialogue social.

**Yves JOLIS**

De nombreuses personnes soulèvent la complexité réelle des contrats de travail. Roger Moncharmont, vous qui avez dit récemment lors d'une interview qu'ils représentaient un véritable "maquis", ces modèles sont-ils encore adaptés aux réalités économiques ?

**Roger MONCHARMONT**

Cette controverse a récemment secoué la société française. Mais l'épreuve du CPE a montré la place fondamentale du droit dans notre fonctionnement social. Certaines formes juridiques permettent de réguler les rapports sociaux, notamment au sein de l'entreprise. Nous avons donc assisté dernièrement à une crise de ces modèles. A travers l'exigence de sécurité, les acteurs sont à la recherche de nouveaux modèles permettant une nouvelle articulation des rapports.

**Yves JOLIS**

Actuellement, on parle de « fléxisécurité » avec d'un côté l'envie de flexibilité et de l'autre la nécessaire sécurité. Les formes actuelles des contrats de travail peuvent-elles permettre de répondre à ces exigences?

**Roger MONCHARMONT**

Une première source d'insécurité se situe dans la complexité des contrats. Une autre limite réside dans les logiques discriminatoires des contrats particuliers, pour les jeunes ou les seniors par exemple. Elles contredisent l'égalité des droits et le besoin d'universalité. Nous devons sortir de ces deux facteurs d'insécurité si nous voulons éviter une nouvelle crise.

**Yves JOLIS**

Monsieur Deleuze, vous êtes délégué régional du syndicat du travail temporaire. Pour beaucoup, l'intérim présente une certaine image de précarité. Dans ce qui est reconnu comme une réponse économique,

quel avenir peut se profiler pour ces salariés ? Combien d'intérimaires travaillent dans la région et quelle est leur répartition ?

**Jean-Yves DELEUZE**

En Languedoc-Roussillon, l'intérim représente 13 000 salariés en équivalent temps plein. La proportion est équivalente à celle qui peut être constatée dans d'autres régions. Conformément à notre activité économique, 30 % travaillent dans le bâtiment. Le tertiaire représente une part très importante.

**Yves JOLIS**

Le recours à l'intérim est peut-être justifié par la complexité des autres contrats pour les chefs d'entreprise, notamment dans les très petites structures. Mais qu'apporte l'intérim dans une exigence de qualité de l'emploi ?

**Jean-Yves DELEUZE**

L'intérim répond au besoin de flexisécurité évoqué précédemment. La flexibilité peut intéresser aussi bien les employeurs que les employés. Dans des secteurs qui ont besoin de main d'œuvre, il n'y a pas de notion de précarité. Inversement, dans d'autres secteurs moins dynamiques en matière d'emploi, la précarité du travail intérimaire se fait ressentir et pose un réel problème pour les salariés. Mais l'intérim est parfois un tremplin vers un CDI. C'est le cas pour un tiers des intérimaires.

**Yves JOLIS**

Lors de la rencontre de Lézignan, vous aviez évoqué la surcotation de certains salaires.

**Jean-Yves DELEUZE**

Le salaire de l'intérimaire est communiqué par l'entreprise demandeuse en vertu de son propre règlement. La grille précédemment

citée de 8,05 euros n'est qu'un minimum légal. A ce niveau de rémunération, les intérimaires ne se déplacent généralement pas. Dans les faits, pour des métiers en tension, ce sont les intérimaires qui négocient directement leurs salaires. C'est dans ce cadre que nous avons parfois assisté à certaines dérives, notamment pour les grutiers à Perpignan.

**Yves JOLIS**

Monsieur Gerbet, en tant que Président de la Cour d'Appel des Affaires sociales de Montpellier, vous constatez les problèmes liés aux contrats. Sur cet aspect contractuel, quelles sont les principales difficultés et combien d'entreprises sont concernées ?

**Louis GERBET**

C'est quand il n'y a plus de dialogue social que surviennent la rupture et l'action judiciaire. Quelques chiffres : en Languedoc-Roussillon, 96000 entreprises avec une moyenne de 4 salariés par entreprise. Très peu d'entreprises dépassant la centaine de salariés et 1 million de salariés. Au niveau de la chambre sociale de la cour d'appel, c'est 1800 procès par an. En conséquence, une entreprise a une chance tous les 50 ans de passer devant la chambre sociale de la cour d'appel de Montpellier. c'est très naïf car il y a des entreprises que l'on ne voit jamais et il y a des "abonnées". Tous les ans, nous faisons une statistique sur les dommages-interets alloués par la chambre sociale de la cour d'appel pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, Ils s'élèvent à environ un million d'euros, soit un euro par an et par salarié. C'est pour cela que je dis que le risque prud'homal est un fantasme.

**Yves JOLIS**

Y a-t-il des questions ou des réflexions dans la salle ?

**Alain BETEILLE FO**

Je voudrais revenir sur le contrat de travail. On l'a dit, il y en a trop. Il faudrait revenir à la base, au droit commun, au CDI. Pour moi, le principal problème de la qualité du travail, c'est le salaire.

**Alain MARTINON, Directeur du travail des Alpes-Maritimes**

Il est important de différencier précarité et flexibilité. Les employeurs sont demandeurs de flexibilité, concept qui risque de se traduire pour les salariés par de la précarité. Un salarié en CDD ne peut obtenir ni crédit ni logement. Il est de plus exclu du dialogue social par manque de pérennité dans l'entreprise. C'est sur ce point que nous devons travailler pour améliorer les conditions de vie.

**Henri NURY, Union régionale CFTC Languedoc-Roussillon**

Le secteur du bâtiment est porteur en termes d'emplois. Pourtant sa grille de salaire reste parmi les plus faibles. Sur ce point, nous ne pouvons pas rester au niveau du dialogue social, il faut évoluer vers de la négociation pour obtenir des conditions de travail décentes et ne pas paupériser plus encore notre population.

**Jean-Yves DELEUZE**

Revenons au problème de l'intérim et de l'accès au crédit. Plus de trente accords visant à créer un statut de l'intérimaire ont été signés en vingt ans. Pourtant, les banques ne vont pas chercher à savoir si l'intérimaire est sur un secteur porteur et s'il a des chances de décrocher un emploi pour lui allouer un crédit. Il nous faut approfondir notre travail sur ce point.

En revanche, un certain nombre de mesures ont été mis en place à travers notre Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) pour améliorer les conditions de vie de l'intérimaire. Le Locapass facilite l'accès au logement, dans certains cas nous réglons les frais d'agence immobilière, et nous nous portons caution auprès des propriétaires. Ce

sont des avantages sociaux concrets, car notre profession a été obligée de répondre aux difficultés rencontrées par nos intérimaires. Notre dernière action est partie du constat que dans certaines régions, il était difficile de se rendre sur son lieu de travail sans moyen de locomotion. Le FASTT a donc mis en place un système de financement du permis de conduire des intérimaires.

**Yves JOLIS**

Comment se déroule le dialogue social dans une société d'intérim ?

**Jean-Yves DELEUZE**

Comme dans toutes les sociétés, nous avons des partenaires sociaux, et le dialogue social aboutit à de la négociation. Notre système fonctionne bien puisque nous ne connaissons pas de conflits collectifs dans la branche du travail temporaire.

**Jean-Louis BOUSCAREN, Président régional de la CGPME**

Il n'est pas souhaitable d'avoir un seul contrat de travail immuable, sauf si l'on espère voir la société du travail se scléroser complètement. Si nous voulons évoluer par le dialogue social en bonne intelligence entre patrons, salariés et pouvoirs publics, nous devons faire preuve d'imagination pour inventer de nouveaux contrats.

Je suis d'accord avec Monsieur Rougé au sujet des salaires. La rémunération n'est pas le seul aspect que les salariés prennent en compte ; ils évaluent également tous les à-côtés du contrat de travail. A la CGPME, nous œuvrons pour que les PME-TPE puissent embaucher en proposant les mêmes avantages que dans les grandes entreprises. Elles doivent mettre en place des plans d'épargne inter entreprise et proposer des mutuelles complémentaires.

**Alain BETEILLE, FO**

Si l'on juge que trop de contrats de travail cohabitent, il est nécessaire de revenir à la

base de ceux-ci pour rediscuter des évolutions possibles. De plus, au vu des difficultés que rencontrent certains secteurs pour embaucher, il faudrait peut-être réfléchir à rehausser les salaires d'appel pour combler les postes non pourvus.

**Alex CONIL, Fédération régionale du bâtiment**

Les entreprises du bâtiment en Languedoc-Roussillon ont embauché plus de 3 000 jeunes par an depuis 1997, et cette dynamique se confirme. Avec un solde positif d'environ 12 000 salariés entre 1997 et aujourd'hui, nous atteignons presque 50 000 salariés. Une très forte action volontariste pour augmenter les salaires minima est à la base de cette réussite. Au-delà de l'impact d'une augmentation de 11,4 % due aux 35 heures, les salaires ont augmenté de 30 % depuis 2000. Le salaire moyen dans le bâtiment se positionne aujourd'hui légèrement au-dessus de la moyenne régionale.

**Pierre SAMPIETRO, Directeur adjoint du travail, DDTEFP 34**

La confusion entre les formes du contrat de travail et les contrats aidés est fréquente. En France, le CDD et le CDI sont les deux seules formes de contrats, la règle demeurant le CDI. Le débat ne se situe donc pas au niveau de la complexité du contrat mais plutôt sur les modalités de rupture. Une cause réelle et sérieuse est nécessaire pour rompre un CDI, les tribunaux ayant la responsabilité de cette cause. Je comprends que dans une démocratie on puisse discuter de la nécessité d'une telle cause, mais je crois que l'occulter complètement ne fait avancer ni le dialogue social, ni la démocratie.

**Bertille GENTHIAL, CFTD**

Il existe des pistes très intéressantes dans le travail intérimaire pour permettre de sécuriser certains parcours. Nous devrions réfléchir à la manière de créer de nouveaux emplois dans un cadre plus sécurisant, en

partenariat avec les branches. Ne pourrait-on pas créer nous-mêmes, les partenaires, des structures de travail temporaire gérées de manière tripartite ?

**José TEBAR, artisan maçon et président de la CAPEB Languedoc-Roussillon**

Dans le secteur du bâtiment, l'emploi n'est pas gêné par les procédures administratives qui ont été simplifiées. De plus, d'importants efforts ont été produits en termes de salaires et de conditions de travail. Un ouvrier qualifié est aujourd'hui payé bien au-dessus de sa grille. Par contre, en matière prud'homale, quand une entreprise artisanale est condamnée à une amende, le risque est grand pour elle de mettre la clé sous la porte. Le problème ne se pose pas dans les mêmes termes pour les grandes entreprises.

**Louis GERBET**

Le nombre de procédures prud'homales connaît actuellement un léger fléchissement. Nous pouvons en conclure que le développement du dialogue social a conduit à une normalisation des échanges entre les employeurs et les salariés.

**Robert ROUGE, FO**

Les 35 heures ont engendré une pause salariale de 2 ans. Nous ne pouvons donc pas dire que les salaires aient évolué pendant cette période. La sous-traitance est également mise en cause dans la dégradation de la condition salariale du secteur du bâtiment.

## **B. CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE VIE**

Témoins :

Bertille Genthial, CFDT, Paul Gossard, Directeur adjoint du travail 66, M. Puig, OPPBTP.

Les représentants des Territoires :

Sylvia Pena, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Didier Taverne, chargé d'études au laboratoire sciences, territoires et sociétés de Montpellier, chercheur au CNRS

**Yves JOLIS**

Nous allons maintenant aborder les conditions de travail et les conditions de vie dans les régions mais regardons d'abord la vidéo n°3.

*Le film "Conditions de travail, préventions des risques et conditions de vie" est projeté.*

**Yves JOLIS**

Voici un petit aperçu des problématiques liées aux conditions de travail. Commençons notre discussion par la prévention des risques et la sécurité au travail.

Monsieur Puig, en tant que représentant de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT) comment utilisez-vous le dialogue social pour améliorer la sécurité?

**Monsieur PUIG, collègue employeur, OPPBT**

Le dialogue social est depuis longtemps central dans notre action. Notre souci majeur est de faire prendre conscience aux salariés des risques qu'ils prennent. Dans ce but, nous avons mis en place dans chaque entreprise un « correspondant sécurité » qui

nous communique toutes les informations liées à la prévention et à la sécurité. Une de nos grandes avancées a été de rendre obligatoire la présence d'un sauveteur-secouriste dans chaque équipe. Puisque le risque zéro n'existe pas, limitons les conséquences d'un accident par une intervention rapide.

Pour compléter ce qui a été dit sur les salaires, je voudrais rappeler que nous supportons 32 % de charges patronales de plus que les Espagnols. La main-d'œuvre représentant 50 % de nos charges, il est facile de calculer l'impact sur les salaires.

**Yves JOLIS**

Paul Gossard, de nombreuses actions sont menées dans votre département des Pyrénées-Orientales. Vous êtes-vous heurté à une problématique spécifique ?

**Paul GOSSARD, Directeur adjoint du travail DDTEFP 66**

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, nous essayons de mener un maximum d'actions avec les moyens dont nous disposons. Nous travaillons surtout avec l'Inspection du Travail, mais nous essayons d'élargir notre partenariat à tous les acteurs impliqués dans la prévention des risques.

Le bâtiment et les travaux publics constituent notre activité principale. Le nombre d'accidents étant assez élevé dans ce secteur à risque, nous avons voulu réfléchir à une démarche active, en partenariat avec d'autres acteurs. L'idée est d'impliquer l'ensemble des partenaires pour améliorer les conditions de travail, la prévention et donc la sécurité sur les chantiers. Le résultat est probant, nous avons réussi à faire communiquer les maîtres d'ouvrage, les entreprises et les coordinateurs, ce qui leur a permis de comprendre les contraintes liées à leurs activités. Mais nous n'avons pas encore atteint notre objectif d'améliorer encore l'implication de nos partenaires, notamment

des organisations syndicales de salariés, au niveau de l'évaluation de l'opération.

**Yves JOLIS**

Monsieur Guilhem, en tant qu'artisan, comment abordez-vous le problème de la sécurité ?

**Alain GUILHEM, artisan maçon, Chambre des Métiers de l'Aude**

Comme tous les artisans, je redoute particulièrement l'accident. S'il m'arrive quelque chose, qu'advient-il de mon entreprise et de mes salariés ? Il est assez simple d'instaurer un programme de sécurité dans l'entreprise, et il est indispensable que les salariés s'impliquent pour prendre conscience des risques encourus.

**Yves JOLIS**

Monsieur Gerbet, avez-vous à traiter des conséquences des accidents du travail dans votre tribunal ?

**Louis GERBET**

La chambre sociale de la cour d'appel de Montpellier, en dehors des conflits prud'homaux, est juridiction d'appel des tribunaux des affaires de sécurité sociale.

Les juristes du droit du travail, les présidents de tribunaux de sécurité sociale et les médecins du travail sont préoccupés par ces problèmes. La publication des statistiques du service de prévention de la CRAM du Languedoc-Roussillon en 2002 ou en 2003 a servi de détonateur. On y dénombre soixante décès liés aux accidents du travail, 6 par ensevelissement dont 3 alors que le matériel de protection était sur le chantier. L'écho a été de grande ampleur et a alarmé le préfet. Un travail de fond a été effectué depuis, et les statistiques ont été plus satisfaisantes les années suivantes.

Je voudrais attirer l'attention sur un arrêt important du 17 mai, rendu par la cour de cassation. Elle a déclaré que le licenciement

pour inaptitude fondé sur un accident du travail ou la maladie professionnelle était sans cause réelle et sérieuse lorsque la faute inexcusable de l'employeur était reconnue.

**Yves JOLIS**

Où en sommes-nous en ce qui concerne le document unique ?

**Alain GUILHEM, artisan maçon, Chambre des Métiers de l'Aude**

Nous constatons que certains artisans qui ne s'impliquent pas dans la vie sociale ne l'ont pas rempli. Malgré la communication mise en place, ils n'ont pas toute la connaissance sur le sujet. Nous devrions instaurer un suivi régulier qui permette d'apporter une aide supplémentaire.

**Paul GOSSARD, Directeur adjoint du travail, DDTEFP 66**

La non-réalisation du document unique est punissable depuis 2002, mais l'obligation légale de le remplir remonte à 1989. Pourtant, seulement 30 % des entreprises l'ont réalisé. Le véritable enjeu est de supprimer le concept d'obligation pour le remplacer par le concept de nécessité.

**Yves JOLIS**

Bertille Genthial, avez-vous des réflexions de terrains à nous faire partager concernant le suivi de la santé et les conditions de travail dans l'emploi saisonnier ?

**Bertille GENTHIAL, CFDT**

Contrairement à l'hygiène et à la sécurité, la santé est soumise à un risque invisible mais prégnant. Elle peut être atteinte sur un plus long terme, faire de plus grands dégâts et rendre des salariés inaptes au travail en les « dégoûtant » de leur métier. Ce danger est de plus en plus présent dans le travail saisonnier, en raison du stress et de l'abus d'heures de travail. Il est nécessaire de créer un dialogue simple et naturel sur la façon de travailler et d'être bien dans son travail. Toute réussite économique passe par

une bonne prévention au niveau de l'hygiène, de la sécurité et de la santé.

Mais les employeurs ne sont pas seuls responsables de cet état de fait. Les employés doivent être éduqués à respecter leur santé et à la faire respecter. Nous possédons des outils auxquels nous n'avons pas forcément recours : l'ARACT ou l'Observatoire Régional pour la Santé au Travail.

**Yves JOLIS ( au public dans la salle)**

Avez-vous des remarques ou des questions à poser sur ce qui vient d'être dit ?

**Jean ESPARBIE, FO**

Tout d'abord, je voudrais signaler que la réforme de la santé au travail a permis de dégager du temps pour les médecins du travail afin qu'ils se rendent davantage dans les entreprises. C'est un point positif car il en ressort un dialogue très constructif. Ensuite, une question se pose du côté des employeurs quant à la fréquence des visites médicales pour les salariés. Un troisième point important concerne les fiches techniques des produits manipulés. Elles sont souvent indisponibles, les médecins du travail ne peuvent alors juger des dangers que courent les salariés. De plus, dans les petites entreprises, il est très difficile de gérer les inaptitudes provisoires. Comment recaser la personne pendant cette période ? Pour finir, je voulais souligner la relation entre la précarité et les problèmes de santé chez les salariés.

**Paul GOSSARD, Directeur adjoint du travail, DDTEFP 66**

En ce qui concerne les visites médicales, il peut effectivement y avoir une ambiguïté quant au choix de classer les employés dans telle ou telle catégorie. Il faut s'en tenir aux négociations de branche.

**Jean-Louis BOUSCAREN, Président régional de la CGPME**

Il me semble que nous n'avons pas assez insisté sur le fait que le document unique n'est pas une fin mais un moyen. Il sert certes à recenser les risques encourus dans l'entreprise, mais le vrai travail est de l'utiliser pour mettre en place des plans de prévention des risques. Il est donc alarmant d'apprendre que si peu d'entreprises ont instauré ce document.

**Paul GOSSARD, Directeur adjoint du travail, DDTEFP 66**

Le taux de 30 % cité est une moyenne qui cache des extrêmes. Dans certaines branches professionnelles, la prise de conscience a été plus forte que dans d'autres. Une opération partenariale très forte entre la médecine du travail et les professions est indispensable à la réussite de ce projet.

**Jacques MOREL, Directeur de la DRTEFP Languedoc-Roussillon**

Le rapport d'activité de l'inspection du travail indique également que seule 1 entreprise sur 3 a rempli l'obligation réglementaire. Mais ce n'est pas révélateur de la réalité sur le terrain car de nombreuses entreprises font quand même des efforts de prévention.

**Jean-Louis PAGES**

En Lozère, l'UPA a demandé l'aide de la médecine du travail pour remplir ce document ; cet appui nous a permis d'avancer. Dans nos métiers de bouche, la sécurisation du travail s'effectue dans le cadre des bonnes pratiques d'hygiène. Beaucoup d'entre nous ont refait leurs ateliers en prenant appui sur la CRAM.

**Henri NURY, Union régionale CFTC Languedoc-Roussillon**

La santé et la sécurité dans le travail concernent tous les métiers, c'est un problème transversal, au cœur du dialogue social. Les délégués du personnel ont certaines prérogatives et disposent de

moyens d'intervention, mais ne sont pas toujours à même de résoudre les problèmes. Une formation a été instaurée en partenariat avec l'ARACT pour leur apprendre à initier le dialogue et éventuellement à participer à la rédaction de ce fameux document unique. Le document unique dans le dialogue est mieux que le document unique unilatéral.

**Monsieur PUIG - OPPBTP**

La réglementation en matière de sécurité est largement suffisante et parfois trop complexe. Il y a des solutions à chercher du côté des bonnes pratiques. En effet, les risques du travail sont souvent liés à de mauvaises habitudes. Il faut réussir à changer l'état d'esprit dans l'entreprise, de façon à inclure la sécurité dans la façon d'organiser le travail. C'est un travail de fond long à mettre en place.

**Alain GUILHEM, artisan maçon, Chambre des Métiers de l'Aude**

Un risque important d'accidents du travail est lié à la sous-traitance. Si les entreprises qui emportent les marchés ont un protocole de prévention des risques, de nombreuses entreprises sous-traitantes n'ont pas les moyens d'assurer la sécurité sur les chantiers. Il faudrait peut-être penser à augmenter les effectifs d'inspecteurs du travail pour renforcer les contrôles. Le coût supplémentaire engendré par ces embauches serait compensé par les économies réalisées du fait de la baisse du nombre d'accidents.

**Félix AJENJO, Président de l'Union régionale CFE-CGC Languedoc-Roussillon**

Je pense qu'il y a trop de réglementations en vigueur. Le problème n'est plus à ce niveau, nous devons maintenant passer à l'étape suivante et éduquer les gens.

**Mario FERAL, CGT Construction**

Les conditions d'hygiène et de sécurité ne sont pas toujours respectées sur les

chantiers ; de plus les salariés n'y sont pas formés. On parle de faire entrer des femmes dans nos métiers, mais aucune n'acceptera de telles conditions de travail.

#### **Patrice COUDERC, CFDT**

Un audit régional est en cours, dans le cadre de la conférence régionale, pour apprécier l'adaptation de la médecine du travail avec le travail saisonnier. Il n'est qu'en partie réalisé, mais on constate déjà une inadaptation totale de l'institution avec la réalité de la saisonnalité.

Notre région Languedoc-Roussillon est très accidentogène. Il est alors inadmissible de constater que le document unique n'est pas en vigueur dans toutes les branches. J'entends un discours un peu lénifiant alors que nous devons au contraire activer le processus pour faire avancer la prévention des risques.

#### **Georges PUIGDEVALL, FO**

Les accidents, contrairement à ce qu'a indiqué Monsieur Puig, ne sont pas toujours la faute des salariés. Ils sont souvent dus à un manque de préparation des chantiers et à l'absence de matériel de sécurité. Les employeurs n'ont pas su améliorer les conditions de travail puisque le nombre d'accidents n'a pratiquement pas baissé l'année dernière.

#### **Yves JOLIS**

Nous sommes ici pour détecter les problématiques, dans une démarche de « faire ensemble », avec tous les partenaires. Monsieur Puig, quelles seraient les pistes à suivre d'après vous ?

#### **Monsieur PUIG, collègue employeur, OPPBTP**

Mon propos était que chaque salarié pense que l'accident n'arrive qu'aux autres. Notre

souci est de faire prendre conscience aux salariés des risques encourus. C'est une culture de prévention que nous voulons leur faire passer.

#### **José TEBAR, CAPEB**

Les artisans sont très attachés à la sécurité, puisque le chef d'entreprise prend les mêmes risques que ses collaborateurs. Le problème se pose en termes de coût. Quand les donneurs d'ordre donnent systématiquement les marchés au moins-disant, ou quand on constate de la sous-traitance en cascade, l'entreprise qui réalise les travaux n'a plus forcément le budget pour assurer une sécurité maximale.

#### **Pierre SAMPIETRO, Directeur adjoint du travail DDTEFP 34**

Je pense qu'il y a deux attitudes à adopter en matière de sécurité : fermeté et modestie. La réglementation est le socle minimum ; il faut donc être ferme dans son application quand les conditions techniques et juridiques sont réunies. Mais ce n'est pas une condition suffisante à l'instauration d'une procédure de sécurité efficace. Il ne suffit pas d'avoir les solutions techniques pour éviter l'accident. C'est pourquoi il faut également être modeste. La sécurité est l'affaire de tous, chaque acteur doit s'y impliquer à son niveau et prendre ses responsabilités.

Les risques psychosociaux tels que le stress au travail sont de plus en plus fréquents. Un dialogue social et partenarial est indispensable au sein de l'entreprise pour remédier à ces maux. On ne peut pas simplifier la santé et la sécurité au travail à des mesures techniques ou réglementaires. Il faut une pluridisciplinarité où chacun a son rôle à jouer pour avancer.

**Claude SCHUCHT, médecin-inspecteur régional du travail DRTEFP**

Je voudrais insister sur les maladies du travail, en signalant que l'amiante tue quatre fois plus que la totalité des accidents du travail. L'introduction des salariés dans les conseils d'administration des services de santé au travail devrait permettre d'ouvrir le dialogue. De plus, le plan santé travail va permettre d'aborder pour la première fois les problèmes d'objectifs de santé et non plus seulement d'objectifs de moyens. Ces deux aspects devraient permettre d'accélérer les changements en impliquant tous les acteurs du monde du travail.

**Yves JOLIS**

J'aimerais revenir sur les problèmes de logements et de transports. Bertille Genthial pouvez-vous nous parler rapidement du cas des travailleurs saisonniers et nous donner les premières pistes de solution ?

**Bertille GENTHIAL, CFDT**

Ces problèmes ne peuvent être résolus par du dialogue social. Ils nécessitent un certain courage politique, défaillant à ce jour. On ne peut discuter de compétences, d'emplois et de formations sans évoquer le logement. Les travailleurs saisonniers logent de plus en plus souvent loin de leur lieu de travail, ce qui leur pose des problèmes d'intégration et de transport. Nous essayons de faire construire des logements de proximité pour les employés saisonniers, mais il faudrait aussi que les autorités administratives s'impliquent et décrètent qu'un certain nombre de logements leur est réservé. C'est un raisonnement visant à restructurer une vie sociale autour de nouvelles formes d'emplois.

**Yves JOLIS**

Conditions de travail et conditions de vie sont liées. C'est d'autant plus vrai pour les

femmes qui sont loin d'être encore à égalité avec les hommes. Le plus souvent, c'est à elles que se pose par exemple le problème de la garde des enfants. Monsieur Couderc, pouvez-vous nous parler des tentatives faites pour réduire ces inégalités ?

**Patrice COUDERC, CFDT**

Au sein de la CRT, les représentations de l'Etat, les organisations patronales et syndicales ont la volonté d'aller vers des réalisations concrètes. A la CFDT, avec l'aide de la CGPME et des services de l'Etat, nous avons identifié les obstacles à l'accès au marché du travail. Après étude, nous avons décidé de lancer un projet, celui de construire deux crèches, dans des zones où se concentrent les difficultés, pour faciliter l'accès au travail. Les projets sont finalisés et devraient aboutir d'ici deux ans.

**Yves JOLIS**

Quelle est la réalité dans les territoires concernant ces problèmes de logements et de transport ?

**Sylvia PENA, Animatrice du Pays Pyrénées-Méditerranée**

Je me rends compte dans cette conférence que le dialogue social est tout à fait possible et de manière simple. Cependant, il est très difficile à mettre en œuvre dans nos territoires du fait de la dissémination des entreprises. Il est pourtant indispensable à nos politiques d'aménagement du territoire car c'est un facteur de développement et d'amélioration des conditions de vie. Par notre présence ici, nous nous espérons nous donner l'occasion de mobiliser un réseau pour nous accompagner et participer à vos réflexions.

Concernant le logement, la pression immobilière est la même partout, et nous nous heurtons aux mêmes problèmes de logement. Cette problématique ne peut être envisagée qu'à l'échelle de la vallée, mais

nous n'avons pas beaucoup de perspectives d'aménagement d'espace pour les saisonniers sur le littoral. L'expérience de la Conférence nous intéresse donc au plus haut point.

Concernant la garde d'enfants, nous avons réfléchi à la création d'un collectif de crèches associatives dans lequel nous pourrions créer un relais d'assistantes maternelles pour proposer tous les modes de garde aux bénéficiaires. Ce projet ne s'adresse pas uniquement aux saisonniers.

### **Sandrine MARMEYS, animatrice Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes**

Nous sommes également confrontés à la difficulté d'établir un dialogue social en milieu rural. Le tissu économique est essentiellement composé de TPE, et les préoccupations ne sont pas centrées sur le dialogue, mais plus sur la mise en emploi des habitants du territoire. La prise de conscience de l'utilité d'un dialogue social efficace se construit au fur et à mesure ; il faut constituer un lien entre toutes les entreprises dispersées sur le territoire. Nous espérons que cette conférence nous permettra d'accélérer ce processus.

### **Yves JOLIS**

Vous connaissez également un problème côté transports ?

### **Sandrine MARMEYS**

Le CBE des Cévennes s'est engagé dans la construction d'un projet de territoire participatif et durable ; des thématiques commencent à se dégager pour qu'un travail collectif se mette en place, autour du tourisme, de l'agriculture, des énergies renouvelables et de la filière bois, et effectivement autour du logement et du cadre de vie... Le problème c'est qu'il n'y a pas de lignes régulières entre les communes, ni entre Florac- sous préfecture- et Mende ; les services de l'emploi sont concentrés sur

Mende. La future maison de l'emploi de Lozère, projet sur lequel nous sommes associés, prévoit des pôles territorialisés sur le département pour permettre le rapprochement des demandeurs et des offreurs d'emploi. L'usage de la voiture est incontournable. La seule piste à explorer pour le moment est celle du covoiturage.

### **Yves JOLIS**

Emmanuelle Benson, vous n'êtes pas sur un terrain aussi difficile, mais livrez-nous votre réflexion par rapport à ce qui s'est dit ce matin.

### **Emmanuelle BENSON, animatrice au Pays Corbières Minervois**

En temps que territoire, nous représentons des élus et des collectivités qui font des choix et qui essayent de mettre en œuvre des politiques publiques. Notre but est de rassembler un maximum d'acteurs autour de cette notion de politique publique. La question du logement est préoccupante dans le pays Corbières-Minervois. Il existe un déséquilibre entre les zones de plaine et d'autres zones moins accessibles qui connaissent un déficit de logement. Nous menons des opérations destinées à réhabiliter le logement dans ces secteurs, en diversifiant l'activité économique et en attirant de jeunes actifs.

Les secteurs du territoire les plus ruraux sont concernés par l'intérim, la flexibilité et la précarité. Nous nous questionnons sur l'ampleur du travail au noir. La difficulté est de savoir si cette flexibilité ou ce travail au noir sont des choix de vie ou s'ils sont subis. Nous devons trouver les moyens de clarifier les volumes d'emploi, tout en respectant les choix des salariés et les problématiques des employeurs. Il y a sûrement des solutions à inventer ; nous réfléchissons à une entité à mi-chemin entre l'agence d'intérim et le groupement d'employeurs.

Yves JOLIS

Didier Taverner, pouvons-nous avoir votre point de vue après cette matinée de débat ?

Didier TAVERNE

C'est une matinée très riche. Revenons sur les conditions de vie et sur les problèmes de santé. Aujourd'hui, de nombreuses molécules inconnues sont manipulées en laboratoire, et nous les retrouvons dans notre vie quotidienne. Cela crée une très vive inquiétude dans le monde des chimistes, et appelle une évolution urgente des pratiques.

S'il est vrai que la sécurité et la prévention des risques ont un coût qui peut être problématique pour les petites entreprises, n'oublions pas que les accidents engendrent également des coûts pour l'entreprise mais aussi pour le salarié et pour la société dans son ensemble. Il faudrait mettre en balance ces deux types de coût pour avoir une approche équilibrée du phénomène.

Pour terminer, je pense qu'il faut relativiser l'importance du document unique. C'est un support construit pour être oublié. Les efforts doivent porter sur la démarche mise en œuvre. Les entreprises n'ont peut-être pas assez de spécialistes disponibles pour initier une telle démarche, et c'est bien là que se situe tout le problème.

## Qualité de l'emploi et parcours professionnel

Témoins :

Guy Mascarin, Cefobat 11, M. Meyer, Mission Locale d'Insertion du Gard, Gilles Razat, Medef LR, Robert Rougé, FO

Les représentants des Territoires :

Céline JIMENEZ, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Didier Taverner, chargé d'études au laboratoire sciences, territoires et sociétés de Montpellier, chercheur au CNRS

Yves JOLIS

Nous allons maintenant aborder la qualité de l'emploi en terme de dynamique et de parcours. Comment entrer dans l'emploi, quelles sont les difficultés, les points de passage obligés, les pistes à poursuivre pour améliorer l'information, la motivation

Didier TAVERNE

Le travail est partie intégrante de la vie sociale. Quand on analyse un parcours, il ne faut pas oublier de prendre en compte l'épanouissement du salarié, c'est-à-dire la mobilisation de ses capacités intellectuelles et physiques. Le parcours doit se concevoir en termes de progression du contenu de l'activité. Des outils tels que la formation et les bilans de compétences développent la réflexivité des acteurs sur leur propre situation.

On ne peut s'intéresser au contenu du travail sans parler de l'organisation du travail, point souvent mis à l'écart de tout dialogue social. Certains types d'organisation sont propices à la progression du salarié, alors que d'autres définissent les tâches très précisément, sans possibilité d'évolution.

Cette approche du parcours est réversible car elle peut être abordée d'une toute autre manière : par les ruptures de parcours. Le plus souvent, une trajectoire est une succession de ruptures, ce qui n'est pas sans effet sur l'entreprise et sur le salarié.

**Yves JOLIS**

A partir de cette réflexion, nous allons essayer de dégager deux parties ; l'entrée dans l'emploi, puis la construction et la sécurisation des parcours. Regardons ce quatrième film qui comme les précédents s'appuie sur des réflexions exprimées lors des Rencontres territoriales, cela va nous aider à entrer dans ce sujet.

*Un film "Entrer dans l'emploi, information, motivation, formation" est diffusé.*

## A - ENTRER DANS L'EMPLOI

**Yves JOLIS**

Deux questions se posent après le visionnage de ce film. D'une part, quelle est l'utilité de la formation si elle ne permet pas d'espérer un meilleur salaire ? D'autre part, comment faire évoluer l'image négative que renvoient certains métiers ?

Monsieur Mascarin, vous êtes en contact avec des jeunes qui suivent une formation avant d'entrer dans le monde du travail. Quelles problématiques rencontrez-vous ? Quels freins faudrait-il lever pour aller vers l'emploi de façon plus positive ?

**Guy MASCARIN**

Nous avons déjà beaucoup de réponses dans cette vidéo. L'image des métiers manuels est fortement négative à cause de la pénibilité du travail et de la fatigue qu'ils procurent. Il est indispensable de développer l'information pour changer l'idée que se font les jeunes de ces métiers. Nous devons montrer des réalisations, faire

rêver, pour créer des vocations dans le bâtiment. Cette communication doit débuter le plus tôt possible, dans les écoles primaires, pour faire découvrir aux écoliers autre chose que les métiers factices que leur propose la télévision. Le projet doit ensuite mûrir dans leur tête, et nous devons être présents dans les collèges pour faire découvrir nos professions et permettre aux jeunes de venir s'essayer à nos métiers dans nos ateliers.

**Yves JOLIS**

Quels bénéfices voyez-vous naître de cette valorisation de l'information ?

**Guy MASCARIN**

Nous avons deux indicateurs qui tiennent lieu d'évaluations. Avant d'instaurer ce projet de communication, les dernières inscriptions dans nos formations étaient enregistrées fin novembre. L'an dernier, 95 % des inscriptions étaient bouclées avant l'été. Ensuite, nous mesurons notre réussite par le taux de jeunes qui restent dans le métier pour lequel ils ont été formés. S'ils viennent chez nous par choix et non par dépit, si nous les aidons à visualiser un plan de carrière et si nous travaillons avec les entreprises qui les emploient, nous avons de grandes chances de les garder dans notre branche.

**Yves JOLIS**

De nombreux jeunes choisissent de ne pas rester dans la branche dans laquelle ils ont été formés. La formation n'est pas seule en cause, on peut citer la qualité de l'accueil dans l'entreprise ou une fausse image du métier *a priori*. Quelles sont les voies à explorer pour pallier cette fuite ?

**Guy MASCARIN**

Pour éviter le « coulage », c'est-à-dire les fuites et les interruptions de contrat

d'apprentissage, nous avons mis en place en amont de la signature du contrat des entretiens entre le jeune, l'entreprise et la famille de manière à clarifier le projet. Le futur apprenti doit savoir à quoi s'attendre, et le chef d'entreprise doit être conscient qu'il engage un adolescent et tous les aléas qui vont avec.

#### **Yves JOLIS**

Monsieur Razat, vous avez participé à l'une des commissions de la conférence régionale du travail chargée d'analyser l'image des métiers en pénurie de main-d'œuvre. Dans vos travaux vous avez essayé d'expliquer la désaffection de certains métiers, et vous avez commencé à chercher des solutions pour remédier à cela. Pouvez-vous nous les résumer.

#### **Gilles RAZAT**

L'objectif de la commission est de détecter pourquoi certains métiers, pas seulement ceux du bâtiment, se heurtent à d'importants obstacles dans leur recrutement. Il est d'abord apparu que dans les années à venir, l'ensemble des secteurs allait être confronté à ces problèmes de recrutement de par le grand nombre de départs en retraite. Seuls ceux qui auront la capacité d'attirer suffisamment de jeunes pourront s'en sortir. Les métiers déjà confrontés à cette difficulté mettent en place des outils pour séduire des jeunes de tous niveaux de qualification.

Le défi est d'arriver à réorienter les étudiants qui sont dans des filières sans débouchés vers des filières porteuses, dans lesquelles il y a un déficit de personnel. Nous avons effectué dans ce but un important travail de recensement sur la région ; l'Education nationale va mettre en place à la rentrée prochaine les options de découverte professionnelle. Au niveau national, certaines branches ont déjà édité des plaquettes et font de l'information à

destination de ces jeunes pour les attirer vers leur secteur.

Ces initiatives devraient permettre d'améliorer un peu l'image des métiers « durs ».

#### **Yves JOLIS**

A la demande de la commission, une étude a été menée avec l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF). Isabelle Olive-Liger, pouvez-vous nous éclairer sur son contenu et sa méthodologie ?

#### **Isabelle OLIVE-LIGER, DRTEFP**

Dans le cadre de la commission image des métiers, nous avons fait ressortir la nécessité de l'orientation des jeunes, mais surtout le fait qu'il fallait qu'ils restent dans le métier qu'ils avaient choisi. Nous avons demandé à l'OREF d'enquêter et de recenser toutes les expériences faites au niveau territorial contre les ruptures de contrats d'apprentissage. Il est apparu qu'il était indispensable de veiller aux conditions d'accueil des jeunes dans les entreprises et d'organiser leur suivi.

#### **Yves JOLIS**

Monsieur Meyer, vous êtes à la Mission Locale d'Insertion (MLI) du Gard. Que peuvent faire des jeunes qui sont sortis de tous parcours de formation et qui ne savent pas vers quel métier se tourner ?

#### **Monsieur MEYER**

La notion d'entrée sur le marché du travail évolue. L'allongement du processus d'insertion dans la vie professionnelle demande des stratégies nouvelles de la part de l'ensemble des partenaires et des personnes chargées de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Se posent également les problèmes des choix professionnels et de la représentation des

métiers. Certains jeunes arrivent à la MLI avec un début de qualification dans un métier qu'ils ne souhaitent pas exercer. Ils réalisent en milieu de parcours leur erreur d'orientation. J'en reviens à l'importance du travail d'orientation à mener en amont. Les apprentis doivent être capables de faire leur propre choix en connaissance de cause. Troisième point très important : l'ajustement du monde social au monde du travail. On ne peut pas demander à un jeune de s'investir dans un parcours professionnel en étant dans une situation tout à fait instable. En même temps que l'on assure la sécurisation du parcours, il faut s'atteler à rendre les conditions de vie acceptables. Des efforts doivent être faits dans le domaine du logement notamment. Je voudrais insister sur le fait que certaines ruptures peuvent être très positives et porteuses de changements. Le travail des missions locales est d'accompagner les jeunes activement, pour qu'ils ne baissent pas les bras après un échec. Dans le plan de cohésion sociale, il existe un programme en particulier qui nous permet de travailler avec des populations de jeunes relativement réduites. C'est de cette façon que nous pouvons améliorer leur intégration.

#### **De la salle**

Nous n'avons pas abordé l'impact que peuvent avoir les salaires et les diplômes sur l'image des métiers. La pénibilité du travail ne se retrouve pas dans les salaires, c'est de mon point de vue ce qui décourage les plus jeunes. Le problème des diplômes se pose dans les mêmes termes.

#### **Henri NURY**

La question à poser est celle de la liberté des personnes et de l'orientation. Chaque personne est libre de changer de voie dans son parcours professionnel. Une des difficultés sous-jacentes dont nous n'avons pas discuté concerne l'apprentissage à 14 ans, qui à mon avis entraînera une augmentation de jeunes entrés dans des

filières par dépit. Nous devrions réfléchir sur le lien Education nationale et monde de l'emploi.

#### **Gilles RAZAT**

J'aimerais revenir à la question des salaires dans le choix des métiers. Nous constatons dans les universités un nombre important d'étudiants choisissant des filières bouchées en toute connaissance de cause. Il existe donc un autre attrait que le salaire. L'image que renvoie un secteur reste primordiale.

#### **Yves JOLIS**

L'image négative d'une personne diplômée au chômage a-t-elle un effet sur les jeunes ?

#### **Guy MASCARIN**

Ce n'est pas une situation que nous rencontrons fréquemment au niveau professionnel. Les diplômés sont un faux problème. Si l'on parvient à donner envie à un jeune de se former, d'acquérir des compétences, le diplôme suivra.

Lors d'une réunion avec des jeunes en brevet professionnel de menuiserie, je n'ai entendu parler que de leurs réalisations tellement ils étaient fiers de ce qu'ils exécutaient. C'est une preuve que le salaire est secondaire dans bien des cas.

#### **José TEBAR**

Je pense plutôt que le problème vient des salariés qui font ce métier par défaut. Pendant trop longtemps l'Education nationale a aiguillé vers nos secteurs, dès la troisième, des jeunes incapables de suivre un cursus normal. Après les avoir formés, nous n'avons bien sûr pas réussi à garder ces apprentis dans nos métiers.

Sur le terrain, ce sont les compétences qui sont rémunérées et non les diplômes. Les collaborateurs qui s'investissent avec l'envie

de travailler ont une rémunération supérieure. Nous prenons en compte la plus-value apportée à l'entreprise, et les écarts de salaire peuvent être importants entre les salariés.

**Jean-Michel VINCENT, délégué général du MEDEF Languedoc-Roussillon**

L'environnement de travail et les projets proposés sont au moins aussi importants que le salaire. En tant que chef d'entreprise, je suis amené à recruter des jeunes. Quand je ne peux pas leur offrir la rétribution qu'ils sont en droit d'attendre, je leur explique ce vers quoi nous allons aller ensemble, et ce vers quoi ils peuvent tendre. Si nous arrivons à convaincre le candidat, le salaire perd de son importance au profit de la qualité de travail.

**Un intervenant salle**

Beaucoup d'apprentis quittent le métier à cause des conditions d'hygiène et de sécurité qui ne sont pas à la hauteur. Elles se sont améliorées depuis plusieurs années, mais il est clair que le métier reste difficile.

**Une intervenante de la salle**

Je forme trois à dix personnes par an aux métiers du bâtiment, mais toutes ne réussissent pas leur intégration. La plupart du temps, ce sont des publics qui n'ont pas vraiment de cursus et qui se cherchent. Le problème principal est le manque de motivation de ces jeunes. Beaucoup refusent de se lever tous les matins pour aller sur les chantiers et n'acceptent pas les contraintes liées au métier. Pourtant, les apprentis qui persévèrent et qui réussissent peuvent gagner jusqu'à 2 500 euros nets par mois.

**Yves JOLIS**

Vous dites que le salaire ne les retient pas. Quelqu'un a-t-il un début de solution à ce problème ?

**Un intervenant**

Je crois que le problème est surtout au niveau politique. Il aurait mieux valu, à une certaine époque, revaloriser l'image des métiers manuels plutôt que de décréter que 80 % des élèves de terminale devaient décrocher leur bac. C'est une grosse erreur d'orientation dont nous faisons les frais aujourd'hui.

**Bertille GENTHIAL**

Il y a un malentendu à lever : un être humain qui travaille n'est ni à vendre ni à acheter. Il travaille pour se recréer chaque jour. La question est celle de l'image de la personne dans l'exercice d'un travail qui la lie au reste de la société. On est bien là dans une notion de départ mais aussi de continuité.

**Yves JOLIS**

Votre réflexion nous conduit tout naturellement à passer à la construction et à la sécurisation du parcours professionnel. Quelques réflexions pour commencer.

*Un film "Construction et sécurisation des parcours professionnels" est diffusé.*

## **B - CONSTRUCTION ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**Témoins :**

Gilles Rousselet, CFDT, Jean-Rémy Rio, CFTC, Guy Mascarin, Céfobat 11, Roger Moncharmont, DRTEFP

## Les représentants des Territoires :

Céline JIMENEZ, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Didier Taverne, chargé d'études au laboratoire sciences, territoires et sociétés de Montpellier, chercheur au CNRS

## Yves JOLIS

Nous pouvons tirer beaucoup de pistes de réflexions de cette vidéo. Comment conjuguer les problématiques des salariés et de l'entreprise? Comment trouver une continuité dans un monde économique changeant? Monsieur Mascarin, d'après vous comment peut-on bâtir et sécuriser des parcours? Quel rôle la formation peut-elle jouer?

## Guy MASCARIN

Les principales causes d'une interruption de contrat en cours de formation sont la méconnaissance du métier et la mésentente entre l'apprenti et le formateur entreprise. C'est pourquoi nous avons mis en place des entretiens avant signature de contrat. Parallèlement, pour accompagner l'apprenti en formation, nous avons instauré un dispositif d'aide au choix professionnel, dirigé par une psychologue du travail. Une rupture se pressent, elle n'arrive pas soudainement. Que l'origine soit privée ou professionnelle, nous devons être capables d'épauler l'apprenti. Par exemple, le problème de la drogue est une difficulté sérieuse qu'il nous arrive de rencontrer. En le prenant pédagogiquement, nous arrivons à aider le jeune à terminer sa formation.

## Yves JOLIS

En résumé, il faut accompagner pour donner les moyens de s'épanouir. Hervé Malige, vous êtes responsable d'un centre de formation orienté vers la mécanique, et

vous avez fait le pari de faire entrer des femmes dans ces métiers.

## Hervé MALIGE, Base 34 organisme de formation à Vendargues 34

Nous sommes partis du constat que les métiers de l'automobile dits « masculins » (carrosserie, mécanique, vente de véhicule...) étaient fermés aux femmes depuis des années. Or ce sont des métiers de moins en moins physiques qui s'orientent de plus en plus vers les hautes technologies. Le moment était donc venu, dans un contexte de parité, de faire entrer des femmes dans notre branche. Le challenge a été de les attirer sur un secteur qui n'est pas très porteur et dans lequel elles ne sont pas forcément bien accueillies. Nous avons lancé une action de formation pour quinze femmes, en visant tous les postes d'une concession automobile.

## Yves JOLIS

Nous retrouvons dans votre exemple les problématiques de parité, d'ouverture et d'image des métiers. Comment avez-vous rendu ce projet possible? Comment sécuriser leur parcours?

## Hervé MALIGE

Nous avons fait en sorte de monter cette concession justement pour sécuriser le parcours de ces femmes. C'est dans ce but que nous les avons formées. L'objectif est bien d'ouvrir une entreprise avec ces collaboratrices, mais nous n'allons pas en faire un ghetto pour autant. Une fois l'entreprise pérennisée, le recrutement sera ouvert aux hommes. Nous sommes pour l'instant en cours de formation, et chaque apprentie étudie la phase technique, quel que soit le diplôme visé.

**Yves JOLIS**

Avez-vous créé les conditions d'un parcours sécurisé ?

**Hervé MALIGE**

Tout à fait puisque au bout de la formation il y a l'emploi.

**Coline CONNEAU, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité**

Je voulais rebondir sur cette intervention très intéressante en termes d'image des métiers. Elle nous montre l'importance des actions de communication pour attirer de nouveaux publics. Il s'agit, dans cet exemple, de donner les mêmes possibilités aux hommes et aux femmes de réaliser un parcours de formation. Monsieur Taverne disait que les parcours sont faits de ruptures, je voudrais souligner que le parcours des femmes l'est encore plus, notamment à cause de la maternité et des problèmes de garde d'enfants. L'introduction des femmes dans des branches réputées difficiles est un bon moyen de faire changer l'image des métiers.

**Yves JOLIS**

Les problématiques liées aux parcours professionnels sont apparues assez vite dans les conférences de la commission. La CRT a notamment travaillé sur l'usure prématurée et le vieillissement au travail. Roger Moncharmont, vous avez participé aux travaux de cette commission, à quelles conclusions êtes-vous arrivé ? Comment gérer le parcours des âges et comment s'adapter aux évolutions économiques ?

**Roger MONCHARMONT**

L'approche adoptée est celle de l'alerte. La France est très en retard dans la gestion de la question des âges, et nous avons convenu

d'engager une campagne de communication et de sensibilisation sur ce thème. Une plaquette d'informations a été élaborée avec le patronat, les syndicats et l'administration du travail. Nous risquons des déboires économiques et sociaux très graves sur la région si nous ne nous occupons pas sérieusement de cette question. Mais n'oublions pas de nous occuper de tous les âges en tenant compte des potentialités et des limites de chaque tranche d'âge.

**Yves JOLIS**

L'évolution prévisible de la pyramide des âges que vous avez fait figurer dans le document que la CRT vient d'éditer est d'ailleurs éloquent pour nous aider à comprendre l'ampleur du problème. Didier Taverne, quelles sont vos réflexions sur ce qui vient d'être dit ?

**Didier TAVERNE**

Je voudrais revenir sur le débat précédent car je trouve que nous ne sommes pas entrés frontalement dans les problèmes. Parler de déficit d'image me semble être une erreur car il y a plutôt un trop plein de mauvaise image. Nous ne pouvons pas tout attendre de la communication. Depuis trente ans, on parle de revaloriser l'image des métiers, sans résultat. La solution pour attirer des jeunes est plutôt à chercher du côté de la pratique. Il faut multiplier les initiatives de passage à l'action.

La mauvaise image des métiers est supportée par les pratiques des entreprises. Le salaire et les conditions de travail ne sont pas les seuls en cause. Le problème est d'ordre culturel car les chefs d'entreprise de l'artisanat sont relativement âgés et se heurtent à des jeunes qui n'ont plus du tout le même rapport à l'autorité. Il faut certes mettre en place des actions d'orientation, mais il faut également accompagner l'apprenti dans l'entreprise, en permettant au patron de comprendre cette nouvelle

approche du travail. Le parrainage me paraît être une réponse efficace.

S'il est vrai que les jeunes vivent des ruptures, je ne comprends pas pourquoi nous devrions les prendre comme des échecs. Il faut mettre en œuvre des méthodes pour transformer ces ruptures en mode de choix. Pourquoi faudrait-il absolument qu'ils restent dans la même branche ? S'ils s'en vont pour faire un métier qui leur plaît davantage, c'est entièrement positif.

Un dernier point concerne la qualification. S'il est nécessaire de valoriser les compétences, cela ne doit pas s'effectuer au détriment des diplômes. Le risque est d'entrer dans un système méritocratique dans lequel il n'y aurait plus aucun critère objectif pour valider les positions sociales.

#### **Yves JOLIS**

Dans la notion de parcours, il y a des ruptures choisies et d'autres subies. Comment arriver à une gestion anticipative pour contrer le vieillissement ? Comment traiter les quinquagénaires dans l'entreprise ?

#### **Gilles ROUSSELET**

Nous faisons le pari que le dialogue social fera avancer la société. Nous avons besoin de l'Etat pour cela ; le corps patronal n'arrivera pas seul à résoudre ce problème. Il va falloir faire comprendre que la démocratie est sociale autant que politique. Sécuriser les parcours, c'est accepter que les gens changent d'orientation et fassent leur choix. Notre rôle est de mettre en place les conditions pour que chacun fasse sa route comme il l'entend.

Au niveau régional, nous ne pouvons pas prendre de décision majeure. Mais nous devons partir de nos réalités et décider des actions à mener au sujet des jeunes qui s'engagent dans des filières sans avenir, des quinquagénaires qui ont du mal à rester dans

l'entreprise ou des artisans qui vont prendre leur retraite sans avoir trouvé de successeurs. La sécurisation des parcours professionnels concerne tous les âges, nous ne devons pas sectoriser.

#### **Jean-Rémy RIO**

J'ai moi-même été étonné en arrivant dans cette commission d'apprendre que rien n'était prévu pour pallier le départ des quinquagénaires de l'entreprise. La France s'appauvrit tous les jours puisque les salariés qui s'en vont partent avec leur savoir-faire et leur savoir être. Le gouvernement s'inquiète de la fuite des cerveaux vers l'étranger, mais rien n'est fait contre cette fuite intérieure.

#### **Yves JOLIS**

Vous évoquez le problème de la transmission des entreprises et du départ de la connaissance en même temps que celui des salariés. La question du tutorat prend en compte l'intégralité de la gestion des âges et permet le transfert du savoir avant le départ en retraite. Où en est l'accord sur les seniors ? Quelles sont vos réflexions là-dessus ?

#### **Jean-Rémy RIO**

C'est un scandale de voir de quelles manières l'entreprise gère ses seniors. On les met à la porte, et la sécurité sociale ou d'autres organismes sont chargés de prendre le relais.

#### **Gilles ROUSSELET**

Un des aspects essentiels pour améliorer la situation est la capacité à développer le dialogue social dans l'entreprise. Paradoxalement, on le fait vivre hors de l'entreprise, avec l'objectif de mobiliser tout le monde au sein même de la société. Par exemple, les 35 heures ont amené les employés et les employeurs à discuter des

conditions de travail et de l'aménagement du temps de travail. Par contre, la loi obligeant à la discussion sur l'égalité professionnelle n'entraîne quasiment pas d'accords.

L'enjeu est donc de réussir à faire discuter les employeurs et les salariés du lieu où ils passent le plus clair de leur temps. Les entreprises dynamiques qui ne perdent pas d'emploi ont le plus souvent une stratégie de reconnaissance des salariés obtenue lors d'un dialogue social.

### **Yves JOLIS**

Comment cela peut se faire dans un contexte régional de PME-TPE ? Comment gérer le vieillissement des chefs d'entreprise ?

### **Roger MONCHARMONT**

Nous sommes très dépendants du niveau national, mais les partenaires sociaux administrent une Assedic, une caisse maladie et sont présents dans les services de santé au travail. Nous pouvons donc agir sur nos territoires.

Pour la question de l'âge, il suffit de la prendre en compte dans toutes ces administrations pour obtenir des résultats significatifs.

### **Gilles RAZAT**

Nous allons lancer une réflexion sur la mise en œuvre en Languedoc-Roussillon des accords nationaux sur la formation, sur les seniors, sur l'égalité professionnelle et sur l'assurance chômage. Il est indispensable d'harmoniser les actions de l'ensemble des acteurs pour tendre vers le même but professionnel.

### **Robert ROUGE**

En ce qui concerne les parcours, nous avons une visibilité satisfaisante grâce à la

formation professionnelle. Il faut cependant s'assurer que les salaires progressent parallèlement à la formation et aux compétences.

Pour ce qui est de la gestion des âges, le problème est crucial ; nous nous en préoccupons alors que nous sommes déjà au pied du mur. Nous sommes contraints d'avancer par étape, sans perdre de temps. La première mesure est à mon avis d'instaurer un dialogue sur le territoire. Des décisions ont été prises pour repousser les départs en retraites et continuer l'activité, mais n'oublions pas que des jeunes attendent les places. On transfère juste le problème. Il faut créer de l'activité pour créer des emplois, et cela ne se fera pas sans une aide au niveau national.

### **Yves JOLIS**

Etes-vous confrontés à ces réflexions sur la gestion des âges dans les territoires ?

### **Sandrine MARMEYS**

Je voulais d'abord faire part de deux initiatives prises sur notre territoire pour valoriser l'image des métiers.

La première vient d'un réseau d'artisans d'art qui a ouvert ses portes à des collégiens dans le but de faire connaître ses différents métiers et de montrer ses réalisations.

La seconde initiative a été impulsée par les bâtisseurs en pierres sèches. Ils se sont regroupés en association pour partager leur savoir-faire et le transmettre grâce à des formations. C'est un projet à deux niveaux car il permet au grand public de s'initier à une activité nouvelle, mais il permet également à des professionnels de compléter leur activité principale. L'association travaille avec la chambre des métiers, mais elle aimerait avoir d'autres soutiens pour l'épauler dans la transmission du savoir.

Le problème de la gestion des âges se pose surtout chez nous dans le secteur agricole. Nous devons trouver un moyen de transmettre les savoirs et les pratiques, l'exemple des bâtisseurs est certainement une piste à explorer.

**Céline JIMENEZ, Chargée de mission Emploi-Formation au Pays Pyrénées-Méditerranée**

J'aimerais revenir sur quelques initiatives mises en place pour améliorer l'image des métiers. Nous avons répondu à un appel à projet « emploi et territoires » et avons mené un diagnostic macroéconomique du territoire. Cette première étape nous a conduits à mener un diagnostic microéconomique au sein d'un échantillon d'entreprise représentatif du territoire. Avec l'appui des chambres consulaires, nous avons rencontré une soixantaine d'entreprises pour faire ressortir leurs problématiques en termes de gestion des ressources humaines et leurs besoins en termes de compétences. La nécessité de la valorisation de l'image des métiers est apparue clairement. Nous avons donc agi en conséquence et organisé une journée de l'apprentissage

**Yves JOLIS**

Avez-vous des problématiques nouvelles liées à la modification de l'âge de la population active ? Y a-t-il des projets pour limiter l'impact du vieillissement dans votre pays ?

**Céline JIMENEZ**

La problématique de la gestion des âges se retrouve au niveau des territoires. La moyenne d'âge s'élève aussi bien pour les chefs d'entreprise que pour les salariés. Il est urgent d'agir dans l'entreprise au niveau de la gestion des ressources humaines et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ainsi, nous nous sommes engagés aux côtés des Chambres

Consulaires dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de formation pour les chefs d'entreprise et d'exploitation agricole ainsi que leur personnel encadrant. Puis, dans un partenariat avec la DDTEFP, afin de promouvoir et démultiplier la diffusion des démarches de GPEC auprès des acteurs économiques locaux, dans un contexte de dialogue social territorial

**Emmanuelle BENSON**

Nous sommes particulièrement touchés par le vieillissement car plus de 33 % de notre population a plus de 60 ans. Ce phénomène pose le problème de la transmission du patrimoine. Souvent une activité est viable car l'artisan est propriétaire de ses locaux. Nous connaissons la même pression foncière que partout ailleurs, et le repreneur ne pourra réussir à faire vivre l'entreprise en étant locataire. Ce problème est encore plus d'actualité dans le domaine agricole.

Ce dépeuplement pose la question du maintien des services publics dans les villages et de la nécessité de la multiactivité pour maintenir une vie active minimum. Nous essayons de mettre en place un espace de travail collectif et une observation territoriale. Nous devons partager nos visions partielles de l'état économique et social du territoire entre partenaires pour avoir une vision d'ensemble et être plus efficaces.

**Michel RICOCHON, Directeur du travail - Chargé de l'animation des services déconcentrés**

Au niveau national, il y a eu une réflexion et une tentative d'anticipation de ce problème de gestion des âges. Les résultats ne sont visiblement pas à la hauteur. L'Etat n'est pas le seul responsable, les partenaires sociaux non plus n'ont pas su trouver de solutions. Les résistances culturelles sont fortes dans notre pays, et font obstacle à la résolution rapide de ce problème. Le souci principal réside dans le fait que nous

travaillons avec une seule génération à la fois. D'un côté les préretraites, utilisées pour régler les problèmes de licenciements, ont longtemps fait sortir plus tôt les salariés du marché du travail. De l'autre côté, nous empêchons les jeunes d'entrer sur ce même marché, d'où l'allongement des études. Nous constatons que notre pays est celui où il y a le moins de jeunes au travail, mais également le moins de personnes âgées. Nous devons mener une action commune et la faire porter sur toutes les catégories d'âge.

Sur ce sujet, le Languedoc-Roussillon est en avance sur ce qui se fait ailleurs dans le pays. Vous devez maintenant faire avancer la négociation collective et lancer des commissions paritaires thématiques. Ce n'est qu'en s'appuyant sur des exemples régionaux concrets que le national progressera.

<b>PLURI EMPLOYEURS ... D'EMPLOI ?</b>	<b>ACTIVITES , DE NOUVELLES FORMES</b>	<b>MULTI</b>
--	--	--------------

Témoins : Karine Diaz Peladan, Groupement d'employeurs de l'Orb (34), Isabelle Mirabel, GEIQ BTP Hérault, Céline Lamouret, GEIQ Artebat

#### Les représentants des Territoires :

Céline Jimenez, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

Didier Taverne, chargé d'études au laboratoire sciences, territoires et sociétés de Montpellier, chercheur au CNRS

#### Yves JOLIS

Lors des rencontres territoriales les sujets concernant la pluriactivité, et des multi employeurs sont apparus de façon importante. *Les Echos* signalent que dans les mondes de l'industrie, de l'agriculture et des services, 3 000 groupements d'employeurs (GE) se sont créés en peu de temps. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont plus anecdotiques mais de plus en plus nombreux. Est-ce une réponse à des problématiques territoriales ? Peuvent-ils être une piste pour la flexibilité ? Va-t-on dans le sens de la qualité de l'emploi ? Comment fonctionne le dialogue social dans les GEIQ ? Y a-t-il là de nouvelles formes d'emploi ?

Autant de sujets sur lesquels nous allons tenter d'avancer.

*Un film "Pluri activité / multi employeurs... de nouvelles formes d'emploi ?" est diffusé.*

#### Yves JOLIS

Isabelle MIRABEL, vous avez la responsabilité d'un groupement d'employeur mono

sectoriel dans le BTP. Expliquez-nous son fonctionnement.

**Isabelle MIRABEL**

Le GEIQ BTP Hérault, créé en 1997, regroupe une trentaine d'entreprises employant entre cinq et deux-cents salariés, et fonctionne avec cinquante-quatre employés. Le principe du groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification est de proposer des contrats qualifiants de professionnalisation.

**Yves JOLIS**

En quoi un GEIQ répond-il à la qualité de l'emploi ?

**Isabelle MIRABEL**

Notre GEIQ permet soit un début de parcours, soit des parties de parcours pour nos salariés. Nous permettons aussi aux Rmistes de se former et de se relancer dans la vie active. Nous sommes concernés par toutes les problématiques abordées aujourd'hui dans cette conférence, notamment la fidélisation des jeunes, la gestion de leur instabilité, les conditions de travail et la transmission des savoirs. Cela étant, nous nous heurtons à d'importantes difficultés dans la diffusion du savoir car le fossé entre générations est énorme. Pour palier ce problème, nos tuteurs sont souvent d'anciens salariés du GEIQ.

**Yves JOLIS**

Comment fonctionne le dialogue social dans l'élaboration de solutions ?

**Isabelle MIRABEL**

Nous avons instauré en début de parcours un module dans lequel les apprentis expriment leurs attentes par rapport à la formation, à l'entreprise et à leur tuteur. Nous

travaillons aussi beaucoup sur la formation de nos tuteurs avec le soutien de l'OPCA bâtiment. En associant les souhaits de l'apprenti et la formation du tuteur, nous essayons de réaliser la meilleure adéquation entre les deux.

**Yves JOLIS**

Certains salariés ont-ils débuté une trajectoire grâce à vous ?

**Isabelle MIRABEL**

Les salariés sortis du GEIQ à mon arrivée il y a six ans sont maintenant chefs d'équipe ou suivent des formations. Nous permettons ainsi de lancer une carrière et d'enclencher une dynamique de parcours.

**Yves JOLIS**

Voyons maintenant ce que donne une même expérience dans le même domaine, celui du bâtiment, mais avec des entreprises de plus petites dimensions.

**Céline LAMOURET**

Effectivement, nous nous adressons aux artisans du bâtiment, mais notre groupement est tout nouveau et n'a donc pas la même expérience. En plus de l'accompagnement professionnel, nous allons suivre le jeune sur le plan social, familial et dans sa problématique de logement, car nous savons que les causes de ruptures sont souvent personnelles. Ce suivi passe par des entretiens réguliers avec le salarié pour réussir à faire remonter ses problèmes et ses attentes. Nous épaulons les artisans qui n'ont pas toujours le temps de s'occuper de tout cela.

**Yves JOLIS**

Karine Diaz, à la différence de ces deux exemples, vous avez une approche

multisectorielle du GE. Pouvez-vous nous dire pourquoi ?

**Karine DIAZ**

La raison de notre multisectorialité est avant tout la structure de notre territoire. Notre économie englobe tous les secteurs d'activité à petite échelle, et nos entreprises connaissent tous les problèmes évoqués aujourd'hui à petite échelle également. Il était essentiel que notre groupement soit proposé à tous. Nos secteurs autant que nos métiers sont variés, nous couvrons le bâtiment, l'agriculture, le tourisme et les services soit une trentaine d'entreprises. Nos effectifs varient entre dix et quinze salariés en CDI et CDD.

**Yves JOLIS**

En quoi participez-vous à la construction de parcours des employeurs et des salariés ?

**Karine DIAZ**

Nous nous positionnons sur une nouvelle forme d'emploi, mais nous constatons qu'il y a des efforts à faire en matière de communication. Le dispositif est encore largement méconnu et le partage de salariés n'est toujours pas entré dans les mœurs.

**Yves JOLIS**

Demandez-vous à vos salariés une formation multiple de par votre multisectorialité ? Est-ce la même problématique que pour un GE mono sectoriel ?

**Karine DIAZ**

Sur notre territoire, de nombreuses personnes ont un parcours professionnel très varié, couvrant un bon nombre de secteurs différents d'activité. Pour autant, une majorité de salariés pratique un seul métier dans des secteurs différents et peu de

salariés sont employés sur plusieurs métiers. Les compétences sont diverses, le groupement d'employeurs tente de les valoriser.

**Yves JOLIS**

De nombreux problèmes, tels que l'application de différents taux de TVA, sont liés à la multisectorialité. Comment faites-vous en ce qui concerne la convention collective ?

**Karine DIAZ**

Nous appliquons les mêmes conditions que celles pratiquées dans l'entreprise en termes de statut et de rémunération. Cette façon de procéder nous permet d'assurer une meilleure intégration du salarié. Pour ce qui est du taux des accidents du travail, un accord signé avec la CRAM nous permet de gérer quatre taux en fonction du métier.

**Yves JOLIS**

Les employeurs qui gèrent de toutes petites structures se forment grâce à vous. C'est un accompagnement que vous effectuez ; vous jouez en quelque sorte une partie du rôle de chef d'entreprise.

**Karine DIAZ**

Les réponses que l'on apporte aux entreprises vont surtout permettre de fidéliser la main-d'œuvre saisonnière grâce à un maillage.

**Yves JOLIS**

Y a-t-il des questions dans la salle ?

**Un intervenant de la salle**

Comment fonctionnez-vous pour les représentations du personnel ? Avez-vous mis en place des CHSCT ?

**Karine DIAZ**

Par définition, un GE est une association loi 1901 qui regroupe des employeurs. L'objet de cette association est de mettre ses salariés à disposition. Les utilisateurs sont les adhérents.

Nous réfléchissons actuellement au dialogue social puisque nous espérons voir notre structure progresser. Nous mettrons en place des élections de représentants de personnel le moment venu.

**Isabelle MIRABEL**

Nous employons des salariés par le biais de contrats de professionnalisation qui, par définition, ne comptent pas dans les effectifs. Nous sommes quatre employés permanents. Nous n'avons donc pas à ce jour de représentation de salariés. Nos salariés peuvent cependant trouver l'appui de représentants dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent.

**Un intervenant dans la salle**

Je pense qu'il est possible de séparer les salariés en deux catégories : ceux qui ont des représentants du personnel et ceux qui n'en ont pas. Sachant que vous intervenez pour des entreprises qui ne disposent pas d'institutions du personnel, ne pourriez-vous servir d'élément fédérateur et permettre d'avoir un interlocuteur pour un dialogue social ?

**Karine DIAZ**

Nous le souhaitons, mais je voudrais souligner que dans un GE le dialogue social, sans être formalisé, est quotidien.

**Yves JOLIS**

Pensez-vous à terme mettre en place ce dialogue social dans la logique de ce qui se passe ailleurs ?

**Karine DIAZ**

Nous avons pour objectif la fidélisation des salariés qui entrent dans le groupement d'employeurs. La question se posera forcément. Le dialogue social nous permettra par ailleurs de mieux communiquer sur le dispositif GE et de mieux faire comprendre ce qu'implique d'être adhérent ou salarié d'un GE. Les entreprises vont se rendre compte progressivement de tout ce que nous pouvons leur apporter.

**Jean MAILLET, DRTEFP LR**

En matière de droit du travail, l'impact des GE sur la réflexion des chefs d'entreprise adhérents est positif, notamment en termes de GPEC. Au bout de deux ou trois ans d'adhésion, les entrepreneurs appréhendent différemment leurs ressources humaines. L'outil GE participe à une stratégie de diffusion des réflexions et des travaux sur la GPEC en amenant les chefs d'entreprise à se poser d'autres questions et en moralisant un certain nombre de pratiques. Il est nécessaire d'appuyer ces groupements pour amplifier leur action.

**Bertille GENTHIAL, CFTD**

Je voudrais corriger un élément : un GE n'a pas pour but de mettre à disposition des salariés mais de partager des salariés afin de pouvoir leur proposer un CDI.

**Karine DIAZ**

Quand je parle de travail à temps partagé, je reprends les termes du code du travail qui stipule la « mise à disposition de ses salariés

auprès de ses adhérents ». Mais notre rôle est effectivement de construire du temps partagé.

**Jacqueline FABRE-MORINO (association pour le développement économique de la Haute Durance)**

Dans les Hautes-Alpes, nous avons créé un CBE en 1982 à la suite de la fermeture de l'usine Péchiney. Nous l'avons doté en 1996 d'un secteur développement-recherche, au sein duquel je travaille, qui s'intéresse à la pluridisciplinarité et au travail saisonnier. Nous recueillons des informations, raison de ma présence ici, pour nous inspirer de ce qui se pratique partout en France. Nous tentons de mettre en œuvre des actions locales pour la pérennisation des emplois, pour la reconduction des contrats de travail et contre la précarité du travail saisonnier. Nous avons constaté un important manque d'information et de communication sur le statut du travailleur saisonnier du pluriactif, nous avons donc édité un guide d'informations sur ce sujet.

Le système des GE ne fonctionne pas du tout dans notre région. Seul celui des voyagistes marche vraiment et emploie dix salariés. Il existe un vrai dialogue social et une petite particularité : la direction départementale du travail a autorisé le GE à avoir deux conventions collectives. Ceci amène ma question : quelle est votre convention collective, vous qui êtes multisectoriels ?

**Karine DIAZ**

Nous appliquons la convention collective du commerce de gros.

**Un intervenant dans la salle**

Je voulais poser les mêmes questions sur la représentativité des salariés que celles déjà posées, car il me semble essentiel que les salariés soient représentés activement dans les PME-TPE. Concernant la formation, ces GE permettent-ils aux salariés de bénéficier

de formations lorsqu'ils n'y ont pas accès dans les structures actuelles ?

**Un intervenant de la salle**

Les groupements sont très importants dans le secteur agricole, mais ils restent très modestes et ne concernent qu'un ou deux salariés. Le GE est certainement une piste à explorer dans la gestion des âges, car en se regroupant les entreprises peuvent plus facilement assumer ce type de salariés.

**Yves JOLIS**

En ce qui concerne la formation, avez-vous une réponse à apporter ?

**Karine DIAZ**

Notre statut d'employeur nous permet de signer tout type de contrat y compris les contrats en alternance. Nous avons eu trois projets de ce type, mais seulement un a abouti. Il s'agit d'un contrat de qualification sur deux ans pour un tailleur de pierres.

**André CANO, Directeur régional du travail, DRTEFP Provence - Alpes - Côte d'Azur**

Il existe des accords de branche tripartites signés par l'Etat, le patronat et le conseil Régional, mais les principaux destinataires de ces accords ne les connaissent pas. Le parrainage, dispositif pourtant essentiel, reste à caractère expérimental. Au-delà des projets politiques, nous avons besoin d'une véritable proximité opérationnelle et de beaucoup de méthode.

En matière d'accès à l'emploi et de parcours professionnel, nous devons développer toutes les formes d'intermédiation. Les chefs de PME ont également besoin d'un accompagnement technique précis pour résoudre leurs problèmes et mener à bien leurs projets.

La CRT montre la nécessité de travailler ensemble sur les problèmes avant de trouver des solutions. En Languedoc-Roussillon il faut maintenant échafauder dans la durée des dispositifs d'accompagnement opérationnels et des dispositifs d'intermédiation. Je pense que le territoire est le niveau pertinent pour cela.

#### **Yves JOLIS**

Pensez-vous que les GE répondent, sous réserve de dialogue social, aux problématiques du territoire ?

#### **Sandrine MARMEYS**

Concernant la pluriactivité des GE, il apparaît un énorme manque d'information des entrepreneurs et des partenaires. Les questions récurrentes portent sur le fonctionnement, sur l'organisation, et beaucoup se demandent si c'est une solution unique. C'est un outil méconnu qui évolue sans cesse. Je citerai comme exemple d'évolution récente les nouvelles dispositions de GE avec partenariat privé. De nombreuses pistes se dessinent, nous avons une multitude de chantiers à explorer, pourtant il n'y a encore aujourd'hui que peu de groupements.

Nous avons effectué un travail auprès des agriculteurs pour déterminer avec précision leurs préoccupations. Il est ressorti des questions autour de la notion de travail, du temps de travail, et une demande forte pour être mieux accompagné. Plusieurs réunions ont débouché sur la création d'un GE d'une dizaine d'exploitations et sur la création de deux emplois à temps partiel. Les besoins en compétences ont été clairement identifiés, les contraintes des salariés ont été respectées puisque ce sont des temps partiels désirés.

#### **Céline JIMENEZ**

Cette nouvelle forme d'organisation du travail peut correspondre d'une part à nos

activités saisonnières, et d'autre part aux TPE qui maillent notre territoire et qui pourraient avoir recours à un GE pour des postes de comptable, responsable des ressources humaines, responsable qualité...

Le GEIQ, associé à la démarche de GE, peut être un tremplin pour beaucoup de salariés. Il pourrait être envisagé la création de GEIQ par secteur, articulés avec un GE multisectoriel.

Nous souhaitons mener une étude de faisabilité pour déterminer sous quelles formes le Groupement d'Employeurs peut être une réponse à nos difficultés.

#### **Emmanuelle BENSON**

Nous avons mené de nombreuses expériences de GE dans l'Aude. Nous essayons d'étudier toutes les possibilités. Il semblerait que la multi activité puisse être une réponse satisfaisante. La question qui se pose concerne le nombre d'entreprises à inclure dans le projet et le nombre de salariés nécessaire à son bon fonctionnement.

#### **Karine DIAZ**

Je pense qu'il n'est pas possible de gérer un GE multisectoriel à moins de deux personnes, sauf à externaliser toutes les tâches. Nous travaillons sur un projet de développement pour regrouper deux pays, ce qui représenterait un territoire assez important. Nous sommes trois employés pour le moment ; pour pérenniser ces trois emplois, il nous faudra quarante-cinq équivalents temps-plein. Je tiens à préciser que nous ne sommes pas encore autonomes financièrement ; nous bénéficions toujours du soutien public.

#### **Serge DELTOR, Directeur de l'ARACT**

Effectivement, les TPE ont besoin d'outils opérationnels. L'ARACT est un outil technique au service des partenaires

sociaux, très largement soutenu par l'Etat. Selon un sondage sur la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la rémunération et l'intérêt du travail arrivent en tête des critères cités par les personnes interrogées. Nous retrouvons les préoccupations des salariés dans cette conférence, ce qui est bénéfique au dialogue social. Nous avons vu l'ampleur du travail à accomplir ; l'ARACT essaye d'aider les entreprises à être opérationnelles.

#### **Yves JOLIS**

Didier Taverne, avez-vous une réflexion à nous faire partager sur ce qui a été dit aujourd'hui ?

#### **Didier TAVERNE**

Comme nous l'avons signalé à plusieurs reprises, ce ne sont pas les outils qui manquent. Ils sont quelquefois même un peu trop nombreux. Il est nécessaire de former l'ensemble des acteurs à ces outils et de les aider à passer d'une culture de dossiers à une culture de projets.

L'outil de prospective peut à mon avis être bénéfique à l'ensemble des partenaires. La GPEC prise isolément n'apporte pas forcément de solution : les grandes entreprises ne l'utilisent pas car elles cherchent des réponses plus quantitatives, et les petites structures ne peuvent la mettre en place puisqu'elles ont trop d'incertitudes quant à leur activité à court terme. Des exemples concrets de couplage GPEC-prospective existent dans certaines branches et les résultats sont concluants. C'est une démarche facile à mettre en œuvre et qui implique du dialogue social.

### **VI - CONCLUSION ET PERSPECTIVES**

#### **Témoins :**

##### **Les trois co-présidents de la CRT :**

Jacques Morel, DRTEFP, Gilles Rousselet, CFDT, et Jean-Louis Pagès, UPA.

##### **Les représentants des Territoires :**

Céline Jimenez, Pays Pyrénées Méditerranée, Sandrine Marmeys, Comité de bassin d'emploi des Cévennes, Emmanuelle Benson, Pays Corbières Minervois

#### **Yves JOLIS**

Le débat a été très riche. Je vais m'adresser aux représentantes des Territoires qui nous ont accompagnées toute la journée. Vous avez ici les trois co-présidents de la CRT. Quels sont vos remarques, vos questions, vos besoins ou vos souhaits en sachant qu'au terme de ce Forum, l'ensemble des partenaires de la CRT devra déterminer les chantiers prioritaires à explorer en poursuivant peut-être, si vous le désirez, un partenariat avec les territoires.

#### **Emmanuelle BENSON**

Il existe évidemment des objectifs convergents entre la CRT et les pays. Nous avons les mêmes logiques à des échelles différentes : nous essayons de cerner les problèmes, de rassembler les partenaires et de trouver des solutions. Nous devrions mettre en commun nos partenaires pour vous permettre de descendre au niveau des territoires, et pour que nous puissions apporter notre point de vue au niveau supérieur. De plus, les pays doivent être à la base d'une réorganisation des services de l'Etat et des collectivités autour d'un bassin de vie. Nous essayons également de progresser en matière de prospective, pour être capables d'organiser les actions à mener selon leur importance. Nos réflexions principales sont axées sur la pérennisation de la multi activité, sur les types de partenariat à mettre en place entre acteurs privés et publics et sur l'instauration d'un

comité d'entreprise territorialisé. Cela dit nous avons souvent des problèmes pour réunir l'ensemble des partenaires. Le dialogue social chez nous n'est pas encore une pratique courante. Pour toutes ces raisons nous attendons donc beaucoup d'un partenariat avec la CRT.

### **Céline JIMENEZ**

Nous poursuivons notre réflexion collective avec les différents acteurs locaux (élus, professionnels, associations, société civile...) et ainsi nos partenariats avec les deux collègues et l'Etat pour nous mobiliser sur notre thématique qu'est la saisonnalité. Il nous faut essayer de connaître plus finement les entreprises à caractère saisonnier le profil des travailleurs saisonniers afin d'envisager des réponses adaptées au territoire et aux acteurs économiques locaux (entreprises, salariés

### **Sandrine MARMEYS**

Le CBE est une structure collégiale qui implique la présence de différents partenaires : élus, syndicats, associations, entrepreneurs. Son fonctionnement repose aujourd'hui sur des élus et sur le milieu associatif. En milieu rural, il est difficile de mobiliser des délégués syndicaux, mais il faut dire qu'ils sont peu nombreux aussi. L'organisation d'un espace d'échanges sur un territoire comme le notre demande du temps et de l'énergie. Concernant la pluriactivité, un gros travail est nécessaire pour identifier et analyser les besoins des TPE. Nous devons les aider à formuler leurs besoins pour structurer des actions. Pour nous un partenariat avec la CRT est une évidence, d'autant plus que nous sommes dans une région un peu enclavée et que nos moyens sont relativement limités.

### **Yves JOLIS**

Messieurs les co-présidents, que vous inspire le discours des représentants des territoires au sujet de cette expérience de

territorialisation du dialogue social que la CRT a essayé de mener ?

### **Gilles ROUSSELET**

Le Languedoc-Roussillon doit garder son avance dans les domaines évoqués aujourd'hui. Nous avons certes besoin d'une aide au niveau national, mais nous devons surtout réussir à mobiliser les chefs d'entreprise et les salariés. Il faut faire accepter à nos militants qu'il existe une mobilisation syndicale hors entreprise. L'échange avec la salle a été très enrichissant. Des questions concrètes ont été posées et de nombreuses pistes sont apparues. A nous maintenant de les suivre pour construire des solutions.

### **Jean-Louis PAGES**

Dans les TPE, le dialogue social est établi de fait. D'ailleurs, nous ne parlons plus de patrons et d'ouvriers mais de patrons et de collaborateurs. En améliorant les conditions de travail de nos collaborateurs, nous améliorons également les nôtres. A la fin d'une conférence telle que celle-ci, les questions sont posées. Il apparaît clairement que l'Etat, les syndicats et le patronat doivent œuvrer ensemble pour atteindre un même but.

### **Jacques MOREL**

Je tiens à remercier toutes les personnes et les organisations présentes aujourd'hui. Nous avons eu beaucoup d'échanges avec la salle, nous devons maintenant organiser ce dialogue social. Le but de nos conférences est de permettre la réalisation de nombreux objectifs. Du travail est accompli dans ce sens entre chaque Forum par des groupes tripartites. Nous avons décidé d'aller vers les territoires pour avoir une approche de terrain. On l'a vu, il reste encore de nombreux chantiers à entreprendre, de nouveaux territoires à intégrer dans nos démarches. Nous devons donc continuer notre déploiement, en fonction de nos

moyens. Nous aurons toujours un appui financier de la part de l'Etat pour ce faire. A nous de garder notre avance.

## Yves JOLIS

Nous vous remercions d'avoir passé la journée avec nous. La conclusion de ce Forum est qu'il faut maintenant se mettre au travail. L'ensemble des partenaires de la CRT au travers de son comité de pilotage doit d'ailleurs se réunir début juillet 2006 pour analyser les pistes repérées aujourd'hui et définir les nouveaux chantiers qu'ils souhaitent explorer. Nul doute que vos interventions, réflexions, témoignages et propositions alimenteront utilement cette prochaine réunion. Mais en tout cas, le débat d'aujourd'hui a fait la preuve de l'utilité de poursuivre le dialogue social engagé.

## LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DU TRAVAIL

UNE INITIATIVE UNIQUE EN FRANCE NEE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON EN FEVRIER 2001

### ○ **Une composition tripartite**

les organisations syndicales  
les organisations patronales  
et l'Etat

### ○ **Un espace de dialogue social qui :**

favorise les échanges sur les réalités du travail  
permet de croiser les regards et de débattre  
doit aboutir à des réalisations concrètes au bénéfice du monde du travail

### ○ **Un mode d'action basé sur :**

Une démarche pérenne portée par un comité de pilotage et des commissions thématiques (Travail saisonnier, Vieillesse de la population active, Image des métiers en difficulté de recrutement)

Une volonté de favoriser le dialogue social local en s'appuyant sur les territoires de projet (Pays, agglomérations, comité de bassin d'emploi...)

Conscients que la construction des réponses pertinentes sur ces questions ne peut rester au niveau régional, les partenaires de la CRT ont souhaité « territorialiser » leurs réflexions et projets. Trois structures, œuvrant déjà sur des territoires précis, le Pays Pyrénées Méditerranée, le Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes et le Pays Corbières Minervois, ont très rapidement manifesté leur intérêt pour engager avec la Conférence Régionale du Travail un partenariat sur le mode du dialogue social tripartite.

En amont du 3ème Forum de la Conférence régionale du travail (actes disponibles sur [www.conference-crt.com](http://www.conference-crt.com)), trois rencontres locales ont été organisées autour des thèmes suivant :

- « Saisonniers, saisonnalités, quelles convergences » avec le Pays Pyrénées-Méditerranée
- « Parcours et carrières dans les métiers du bâtiment : dépasser les a priori » avec le Pays Corbières-Minervois
- « Groupements d'employeurs, quelles conditions pour un bon fonctionnement? » avec le Comité de Bassin d'Emploi des Cévennes.

Secrétariat : Direction Régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Languedoc-Roussillon, 3 place Paul Bec CS 39538 34961 Montpellier Cedex 2