



en 2006
la Conférence
Régionale du Travail
"territorialise"
le dialogue social

Laroque des Albères
Pyrénées-Orientales
6 avril 2006

Lézignan-Corbières
Aude
11 avril 2006

Nos partenaires



Pays Corbières-Minervois



Pays Pyrénées Méditerranée



Comité de Bassin
 d'Emploi des Cévennes

La Salle-Prunet
Lozère
5 mai 2006

Les actes
des Rencontres
Locales de
la Conférence
Régionale
du Travail

3 rencontres locales

LES RENCONTRES LOCALES DE LA CONFERENCE REGIONALE DU TRAVAIL

Conscients que la construction des réponses pertinentes sur les questions envisagées par les commissions (travail saisonnier, vieillissement de la population active et image des métiers en difficulté de recrutement) ne peut rester au niveau régional, les partenaires de la Conférence Régionale du Travail ont souhaité « territorialiser » leurs réflexions et projets.

Trois structures, oeuvrant 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), trois rencontres locales ont été organisées autour des thèmes suivants :

- « 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.

Les actes de ces trois rencontres retracent les échanges autour des trois problématiques.

Rencontre de Laroque des Albères - 6 avril 2006	p 5
Rencontre de Lézignan-Corbières- 11 avril 2006	p 15
Rencontre de La Salle-Prunet - 5 mai 2006	p 27

Saisonniers, saisonnalités, quelles convergences

rencontre locale de la Conférence Régionale du Travail

Laroque des Albères, Pays Pyrénées Méditerranée - 6 avril 2006

I. Introduction

Henri SICRE, Président du Pays Pyrénées-Méditerranée

Le territoire du Pays Pyrénées-Méditerranée regroupe six cantons, et poursuit des objectifs d'aménagement du territoire et de développement économique. A ce titre, nous sommes engagés avec la Direction Régionale du Travail sur différents projets, qui seront abordés au cours de cette journée de conférence, à Laroque.

Animateur

L'objectif de la journée est d'échanger autour de pistes concrètes. Ces rencontres ont été initiés par deux structures : le Pays Pyrénées-Méditerranée et la conférence régionale du travail. D'autres rencontres suivront, qui se concluront au mois de mai par un forum de la conférence régionale du travail, le 19 mai, à Montpellier. Nos travaux y contribueront.

Monsieur MOREL, qu'est ce que la conférence régionale du travail, seule structure de ce type en France ? Quels sont ses objectifs et ses chantiers ?

Jacques MOREL

La conférence régionale du travail est effectivement unique en France. Elle existe depuis 2001 au sein de la région Languedoc-Roussillon, et fait écho à la volonté politique des organisations professionnelles, des

organisations syndicales et des administrations du travail, qui ont voulu œuvré ensemble à un renforcement du dialogue social en faveur de l'emploi. De ce point de vue, le niveau régional est apparu comme approprié. La structure est tripartite et comprend trois co-présidents - je suis co-président en tant que directeur régional du travail. Elle choisit elle-même les sujets qui l'intéressent, ce qui permet de mieux construire. Par exemple, nous avons abordé les sujets suivants : égalité professionnelle hommes-femmes, santé au travail, saisonnalité, vieillissement...

Comme indiqué, un forum se tiendra le 19 mai à Montpellier. Ce sera la troisième édition d'un exercice qui présente un grand intérêt. Cette année, le thème général portera sur la qualité de l'emploi. Dans notre région, nous souffrons d'un déficit de qualité de l'emploi : la qualification professionnelle initiale est plus faible qu'ailleurs, et la saisonnalité est une caractéristique forte.

II. Problématiques du Pays Pyrénées-Méditerranée

Henri SICRE

Nous constatons aujourd'hui que le soutien à l'effort d'aménagement, au plan européen comme au plan national, requiert une démarche cohérente au niveau territorial. De ce fait, je milite pour une logique de territoires et de bassins qui soient complémentaires. C'est dans ce but que nous avons constitué le Pays Pyrénées-Méditerranée, en 1999.

Notre région, frontalière avec l'Espagne, bénéficie de la demande liée à l'héliotropisme dans son secteur littoral. Ailleurs, la situation est plus délicate et appelle des solutions nouvelles en termes de développement. Il y a un mois et demi, une réunion était consacrée à l'inscription du rivage méditerranéen des Pyrénées sur la liste du Patrimoine Mondial (UNESCO). Le but est bien de contribuer au développement économique de la région et de promouvoir un tourisme qui associe aussi bien le pays de l'intérieur que le littoral, sur une saisonnalité étendue, incluant la problématique du thermalisme.

Nous devons par ailleurs faire face à un risque important, qui est le groupement des métiers de la santé au sein des chefs lieux d'agglomération. Historiquement, notre maillage des maisons de santé est très important ; malheureusement, nous perdons peu à peu les lits concernés, et nous devons réfléchir à un accompagnement adapté.

Céline JIMENEZ (Pays Pyrénées Méditerranée)

En 2003, le Pays Pyrénées Méditerranée a répondu à l'appel à projet « Emploi et Territoires » avec pour objectif l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie territoriale en faveur de l'emploi et de la formation. Cette démarche reposait sur un diagnostic du territoire et sur des actions de préfiguration caractéristiques. L'exercice a mis en avant des axes de travail, dont la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la saisonnalité, mais également la VAE, la mobilité, le logement... Trois secteurs sont particulièrement concernés par la saisonnalité : l'agriculture, le thermalisme, les activités du littoral dont notamment l'hôtellerie-restauration.

Jean-Louis MANTE (DRTEFP)

Du point de vue statistique, la situation du Pays Pyrénées-Méditerranée au 31 décembre est de 25000 actifs, dont 20% sont des travailleurs indépendants, 4% dans le secteur agricole, 27% dans le secteur public,

quand seulement 100 personnes travaillent dans le thermalisme. Cela ne reflète aucunement de la saisonnalité. Le thermalisme est une activité saisonnière qui s'étale sur plus de six mois ; dès lors, les effectifs du thermalisme dans le Pays sont de 300 personnes.

Au niveau des Pyrénées-Orientales, l'activité essentielle est la viticulture, avec 8000 embauches, et l'agriculture spécialisée, avec 2000 embauches. Là, les effets de la saisonnalité sont plus marqués, avec une crête durant la période estivale. Au sein du Pays Pyrénées-Méditerranée, l'activité occupe 7600 salariés, avec 880 CDI et 7100 CDD.

Concernant le tourisme, la radiographie réalisée par l'INSEE, portant sur 150 000 contrats de travail, montre que la saisonnalité concerne avant tout l'hôtellerie-restauration (y compris la restauration rapide et l'hôtellerie de plein air) ; mais sont aussi touchées les activités de commerces et les activités de loisirs et de services. Il faut noter qu'en montagne, la part des saisonniers est moindre que dans la zone littorale. Le territoire n'est pas homogène de ce point de vue, et s'il faut organiser des complémentarités entre secteurs d'activité, il faut aussi le faire d'un point de vue géographique.

Animateur

Quelles sont les nouvelles dispositions légales encadrant le travail saisonnier ?

Madame Dominique MARTY (Assedic 66)

On distingue deux types de travailleurs saisonniers au titre de la réglementation Assedic : le saisonnier par nature, dans certaines activités (agriculture, tourisme...) et le saisonnier par rythme d'activité. La réglementation ne modifie pas le calcul du taux d'allocation chômage, qui correspond au rapport du nombre de jours travaillés sur année. Elle instaure par contre une restriction pour l'indemnisation au-delà de trois années d'ouvertures de droit.

III. Les groupements d'employeur

Animateur

Je souhaite que nous nous appuyions sur les expériences menées sur le territoire pour traiter des solutions du type GEIQ ou GE. Il est intéressant, dans un premier temps, d'évoquer les initiatives, de manière concrète.

Alain DAOUS (UPE 66 et GEIQ agro alimentaire)

Un GEIQ est un groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification. J'ai pour ma part contribué à la réalisation d'un GEIQ qui est le troisième de France pour ce qui est du secteur agro-alimentaire - il existe environ 150 GEIQ en France. Je précise que je suis Président de la Confiserie du Tech mais aussi directeur général de l'Union pour les entreprises, une union patronale. Notre GEIQ regroupe six partenaires : Crudi (salades), Cottes (pains surgelés), Frutipack (emballages pour les fruits et légumes), Ille fruits, Cémoi Cantalou..., dont les problématiques de saisonnalités sont complémentaires. Le GEIQ doit y répondre, en permettant également la mise en place d'un vivier de main d'œuvre. Il s'agit de fournir une formation de deux ans mais aussi de contribuer à la socialisation, étant entendu qu'un GEIQ a vocation à déboucher sur des CDI au sein d'un GE. On est un tissu de PME dans cette région et il est malheureux de se priver de qualification parce qu'une entreprise de 10 personnes ne peut pas se payer un qualitatif, un logisticien, un informaticien ou un responsable des ressources humaines. Si on arrive à partager ce type d'emploi on va à la fois garder au pays des gens qualifiés qui ne trouvent pas de travail et un service aux entreprises qui ont besoin de ces compétences. En tant que tel, je pense que ce type de structure permet un dialogue social efficace, parce que les partenaires sociaux ont les mêmes intérêts sur le sujet. Les entreprises ont besoin de personnel formé et fidélisé et les employés d'emploi

pérenne et non soumis à la précarité. Mais je veux tout de suite dire qu'on n'a pas résolu tous les problèmes on a réglé un petit problème mais que c'est parallèlement par l'addition de petites solutions qu'on peut progressivement y arriver.

Guy GUILLAUME (Greta de Perpignan)

J'appartiens à un GRETA et je suis le coordonnateur de l'opération qui a accompagné la mise en place de ce GEIQ agro-alimentaire. Après avoir réalisé une étude de faisabilité, en collaboration avec Fatima Debah, j'ai été chargé d'assurer le fonctionnement du dispositif. Nous avons recouru à une convention de mise à disposition, avec du personnel qui assure la gestion du groupement, le suivi des jeunes et la coordination. Concrètement, le suivi des jeunes se traduit par des médiations si nécessaires au sein des entreprises, par des rencontres avec les jeunes en dehors des périodes de travail, par des aspects relatifs à la rémunération (avances, aide au logement...). N'oublions pas que notre structure vise la qualification mais aussi l'insertion.

Animateur

Quelles sont les réflexions en termes de qualification ?

Guy GUILLAUME

Nous rencontrons deux types de public : d'une part des jeunes engagés en contrats de qualification (qui seront désormais des contrats de professionnalisation), d'autre part des jeunes relevant d'un CIE (contrat initiative emploi). Ils appellent un traitement différencié. Les jeunes engagés en contrats de qualification ont été orientés vers des contrats qui visent l'obtention d'un CAP Agroalimentaire (ouvrier de fabrication et ouvrier de conduite automatisée). Pour la partie technique, ils sont suivis par le CFPA ; pour les sujets généraux, ils sont en partie suivis par le GRETA. Cela se fait dans un système d'unités capitalisables, ce qui

permet une validation progressive des acquis de formation. Sur les 10 personnes initialement concernées, certaines ont arrêté en cours de route, et il reste 6 jeunes qui terminent actuellement leur contrat de qualification. Pour la catégorie des jeunes en CIE, la logique est de privilégier le développement personnel et de fournir des formations spécialisées (caristes par exemple).

Alain DAOUS

Les résultats peuvent paraître modestes ; il n'en est pas moins vrai que le dispositif apparaît crédible, de sorte que l'Union patronale 66 envisage des expériences similaires. Probablement, la phase amont doit être plus rigoureuse, en termes de sélection notamment. J'ajoute que le projet est ambitieux, parce que l'intérêt du GEIQ est aussi de partager des emplois qualifiés - je pense à des postes de qualificateur, de logisticien, d'informaticien, de responsable RH.

Animateur

Monsieur Bouvier, vous participez à un GEIQ dans le domaine de l'hôtellerie de plein air.

Jean François BOUVIER (GEIQ Hôtellerie de plein air à Argelès - 66)

Ce GEIQ, à l'image de celui qui a été créé le 15 octobre 2003 à Agde, réunit aujourd'hui sur Argelès, 45 campings partenaires sur 56. Dans notre secteur, la problématique est évidente, une forte saisonnalité. L'objectif du groupement était de répondre à un besoin de personnel qualifié sur les bassins d'emplois concernés. Actuellement, à Argelès, 8 employeurs se sont réunis pour embaucher un salarié du GEIQ. Je précise que le GEIQ reste l'employeur, les entreprises, en tant que sociétaires, versant au GEIQ un montant correspondant à 12 euros de l'heure. Les personnes relevant du GEIQ bénéficient d'une formation de 1044 heures en centres, sur des métiers de la menuiserie, de la plomberie, de

l'électricité... La période de 24 mois débouche sur un CQP (certificat de qualification professionnelle), agréé par la Branche. A l'issue de la première promotion, à Agde, tous les candidats ont trouvé un emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois. L'expérience débute, mais semble prometteuse ; ainsi, un poste de chargé de mission va être déployé à Argelès, la structure regroupant actuellement 10 personnes à Agde.

Le secteur du camping nécessite des emplois multifonctions ; qui plus est, les exigences du client et de l'administration nous imposent d'avoir du personnel compétent, et donc formé. Par ailleurs il nous est apparu nécessaire de mettre en place un dispositif « fidélisant ». Si la personne est bien dans son travail elle a plus de chance de rester.

Animateur

Nadège Sire, quelles sont les expériences de GE dans le domaine de l'agriculture ?

Nadège SIRE (Adefa 66)

Le secteur agricole fait aussi face à une forte saisonnalité, qui induit un manque de main d'œuvre qualifiée et des besoins en termes de fidélisation du personnel saisonnier. Depuis 2000, nous avons mené, avec l'appui du Conseil Général, une action visant à favoriser la création de GE sur le département ; à ce jour, 110 ont été créés. Pour fidéliser les personnels saisonniers, la logique est de s'appuyer sur la mutualisation du temps de travail pour proposer des contrats à l'année, en jouant sur la complémentarité des besoins des entreprises. Je précise que dans ce secteur, les complémentarités sont fortes selon les filières ; également, des GE ont été constitués sur une logique de temps partagé. Géographiquement, les 110 groupements se situent sur l'ensemble du territoire, mais la présence est forte sur le canton de Thuir (viticulture, arboriculture...).

Animateur

Quel est le bilan en terme d'emploi ?
Quelles sont les limites du dispositif ?

Nadège SIRE

Depuis 2000, 150 CDI ont été créés grâce aux GE. En termes de fonctionnement, le régime agricole est favorable aux GE. Pourtant, la solidarité entre adhérents est un frein, parce que les entreprises qui ne se connaissent pas ont du mal à l'associer.

Alain DAOUS

Certes, mais le fait de spécifier des GEIQ par secteur augmente à mon sens les probabilités de réussite. J'ai pour ma part le sentiment d'une certaine effervescence autour des groupements d'employeurs, et je pense qu'il peut être intéressant de fédérer la structure d'appui. Cela devrait se faire naturellement.

Jean-François BOUVIER

Il faut œuvrer en ce sens, car chacun a intérêt à un regroupement des forces de proximité.

Robert ROUGE (syndicat FO)

Comment peut-on gérer la question de la mobilité des salariés ?

Nadège SIRE

Dans notre cas, les groupements concernent bien souvent des exploitants d'une même commune ou de territoires proches ; nous n'avons pas donc pas ce type de problème.

IV. Le secteur du thermalisme : état des lieux et perspectives

Jean-François ORTELLI (Dir. Chaîne Thermale du Soleil - Amélie les Bains 66)

En France, le secteur du thermalisme se trouve dans une situation deforte incertitude ; en effet, nous ne savons pas si la convention thermale sera renouvelée après le 31 décembre 2007. Nos élus ont du mal à discuter avec la CNAM. Je pense que la profession est unie et que les acteurs politiques sont sensibles à notre cas. La profession a diligenté des études qui montrent le service médical rendu par les cures thermales. J'espère donc que la convention thermale sera reconduite.

La négociation paritaire a conclu au fait que l'activité thermale n'était pas saisonnière par nature ; cependant, les curistes ne nous rejoignent qu'à la belle saison. Nous sommes donc saisonniers, et c'est par la poursuite de l'activité médicalisée que nous pourrions conserver les emplois saisonniers, qu'ils soient directs ou induits. Je précise que l'on compte 80 000 à 100 000 emplois en France, pour 600 000 curistes annuels.

Animateur

Des initiatives sont en cours pour protéger les emplois. Je pense à ce qui se fait en termes de reconversion.

Jean-Marc SERVAT, Chambre de Commerce

Nous travaillons effectivement à un projet de requalification d'une partie des salariés des thermes vers des postes d'aides soignants. Aujourd'hui, nous sommes dans une phase de recrutement des personnes susceptibles d'intégrer ce dispositif, qui n'a pas été étudié par rapport à un déremboursement du thermalisme.

Jean-François ORTELLI

Effectivement, l'objectif est d'aider les saisonniers du thermalisme de trouver des emplois le reste de l'année.

Henri SICRE

En cas de déremboursement, le thermalisme en tant que tel disparaîtra. Fort heureusement, la profession s'est engagée dans des études soulignant l'intérêt médical de la cure thermale. Pour ce qui est du personnel, qui a un savoir faire en termes de soins à la personne, il faut anticiper une évolution vers les services à la personne. Dans le Pays Pyrénées-Méditerranée, nous sommes dépendants de choix nationaux. De mon point de vue, le transfert des lits des zones rurales vers les chefs lieux est une forme de pillage de l'emploi. Le thermalisme est une activité majeure pour la vallée, qui disparaîtra en cas de décision de déremboursement.

Robert ROUGE

Comment améliorer une situation qui est cruciale du point de vue de l'emploi de nos régions ?

Jean-François ORTELLI

Je crois que les syndicats salariés qui siègent dans les instances paritaires peuvent peser sur la situation. Malheureusement, à ce jour, le syndicat patronal CNET est peu aidé par les organisations syndicales salariées au niveau de la CNAM.

V. Le travail saisonnier : conditions de travail, qualité de l'emploi

Animateur

Quelles perspectives donner à des emplois qui sont par nature chaotiques ? Je sais que différentes initiatives ont été prises en

matière de logement. Qu'en est-il dans la région ?

Jean-François ORTELLI

Dans le domaine du thermalisme, nous recourons essentiellement à des emplois de proximité : les salariés habitent dans la vallée, et il ne se pose pas de difficultés en termes de logement.

Céline JIMENEZ

La question de la saisonnalité doit passer par une amélioration des conditions d'accueil des personnels saisonniers. A ce titre, nous avons engagé un partenariat avec la fédération départementale pour le logement social, pour une étude sur les logements vacants du territoire du Pays Pyrénées-Méditerranée.

Jacques MOREL (DRTEFP)

Il faut souligner sur ce sujet le rôle des FJT (foyers de jeunes travailleurs). Or les Pyrénées-Orientales sont le seul département de la région à n'en pas compter. Il faut bien voir que ces foyers disposent généralement de places disponibles durant la période estivale, ce qui en fait une solution appropriée pour certaines catégories de personnels saisonniers.

Ghislaine RIDET (CFDT)

La qualité de vie du travailleur isolé est une forte problématique, dont le logement n'est qu'un aspect. On propose du logement au travailleur saisonnier aux prix que payent les touristes... c'est inacceptable. Il faut prendre aussi en considération la qualité de vie du travailleur saisonnier, on ne le fait pas à 4 ou 5 dans 10 m². Un autre problème le transport. Sur le littoral, les saisonniers payent le parking au même prix que les touristes.

Jacques MOREL

La Maison du Travail Saisonnier, qui est une structure impulsée par la CRT, permet de réunir localement l'administration, les représentants des employeurs et les représentants du personnel, et d'envisager des solutions concrètes pour aider les travailleurs saisonniers, en termes de logement, de transport... Chacun y a intérêt.

Animateur

Qu'en est-il du point de vue de la santé ?

Ghislaine RIDET (CFDT)

Les saisonniers ne sont pas systématiquement soumis à une visite médicale d'embauche. Comment y remédier ?

Jean-Louis MANTE

Dans le Gard, une initiative a été prise en la matière, avec le service de santé au travail de Nîmes - à Aigues-Mortes, plus d'un contrat de travail sur deux est saisonnier. Dès lors, le service de santé au travail ne peut assurer toutes les visites correspondantes. L'approche a consisté à réaliser un audit du service de santé au travail, dont les préconisations (par exemple prévoir un centre fixe à proximité des activités concernées) seront examinées par une commission de contrôle.

Jean-Pierre GOMEZ (CFTC)

Quoi qu'il en soit, il y a 25000 saisonniers sur le département et 4500 visites médicales par an. Il sera difficile de faire passer une visite médicale à chaque travailleur saisonnier.

Jacques MOREL (DRTEFP)

Sans recrutement de médecin du travail supplémentaire, il sera effectivement

difficile de changer fondamentalement la situation. Pour en revenir à la question du logement des travailleurs saisonniers, je pense que la fidélisation passe par l'amélioration des conditions de travail, dont le logement. Cela passera par une volonté générale.

Animateur

La formation fait partie de cette réflexion sur le travail saisonnier. Quelles sont les réflexions autour des projets de parcours professionnels offerts aux travailleurs saisonniers ?

Jacques MOREL (DRTEFP)

L'essentiel des saisonniers qui travaillent durant la période estivale sont des étudiants, qu'il ne faut pas prendre en compte dans cette réflexion. Pour les autres, à la marge entre le CDI et le contrat saisonnier, nous devons effectivement œuvrer sur la formation et la professionnalisation. Les branches interviennent déjà sur la formation pendant la période d'inactivité. Cela étant, la condition de prise en compte du travail saisonnier par les Assedic peut modifier la donne.

Jacques MATAS (FO)

Sur le département, les contentieux sont nombreux concernant le recours aux contrats saisonniers dans la grande distribution. Nous sommes amenés à procéder à de nombreuses requalifications des contrats en CDI.

Claudine AVAGNE, CFDT, chargée de mission VAE

Je pense qu'il faut aussi utiliser l'outil de la VAE. Simplement, les travailleurs saisonniers n'ont pas l'information nécessaire.

Ghislaine RIDET (CFDT)

La fidélisation des travailleurs saisonniers apparaît comme un point déterminant : la solution ne peut venir que d'une meilleure fidélisation. Je précise que dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme, les saisonniers ne sont pas tous des jeunes ; certains ont une vie de famille.

Un intervenant

Dans l'hôtellerie, 80% des saisonniers sont des jeunes, qui ne rencontrent aucun problème de logement. Pour notre part, nous avons des difficultés à trouver du personnel qualifié et motivé. Pour ce qui est de la visite médicale, je pense qu'il faut réfléchir à la fréquence requise pour les saisonniers.

Isabelle OLIVE LIGER, Direction Régionale du Travail, service statistique

Les profils de saisonniers sont très différents selon les périodes : 70% de jeunes de moins de trente ans pour les saisonniers de la période estivale ; 40% pour les saisonniers de la période estivale élargie.

Alain DAOUS

Notre Union patronale mène une action de sensibilisation sur la VAE, qui rencontre un grand intérêt auprès des entreprises. Ce sera l'occasion d'aborder la question de la VAE pour les saisonniers.

Robert ROUGE (FO)

L'information autour de la VAE est mal diffusée. Cela étant, il faut bien voir que tous les salariés ne pourront pas en bénéficier, notamment chez les saisonniers. Je pense pour ma part qu'il reste beaucoup à faire autour des conditions de travail offertes aux travailleurs saisonniers.

Henri CHAPPERT, CFPPA Rivesaltes

Du point de vue des organismes de formation, la VAE est accessible aux saisonniers dans l'agriculture. Sur la prise en compte du parcours de formation, nous développons des partenariats avec certaines branches professionnelles, dans l'agriculture en particulier. Je pense que la formation continue, qui a beaucoup changé au cours des dix dernières années, est mal appréciée au sein des entreprises ; au final, les outils de formation sont mal connus, tant chez les chefs d'entreprises que chez les salariés.

Jean-Marc SERVAT

Même en tant que professionnel de la formation, je ne suis pas sûr de connaître la totalité des dispositifs, et pour l'animation des permanences cela nous pose problème. De même, le dispositif du CIF est très mal connu.

Dominique MARTY, Assedic

Toutes les personnes inscrites au chômage sont reçues en entretien individuel ; à cette occasion, un point leur est fait sur la formation et les aides à l'embauche. Suit un projet personnalisé au niveau de l'ANPE. Ne croyons pas que l'information n'existe pas.

Jean-Marc SERVAT

En tout état de cause, l'information sur la formation est un sujet complexe.

VI. Conclusion

Céline JIMENEZ

Je pense que les groupements d'employeur, la pluri activité et les solutions de partage des compétences sont des pistes intéressantes car elles sont des réponses à la précarité de l'emploi saisonnier et au chômage. Ce sont incontestablement des gisements pour les années à venir. Cela

étant des plates-formes d'information ou des structures physiques permettant de faire le lien entre l'économie, le logement, la saisonnalité seraient évidemment les bienvenues sur notre territoire.

Henri SICRE

Nous avons longuement discuté de l'emploi saisonnier : il n'est pas identique selon les métiers. Les difficultés sont mineures dans l'agriculture. Dans le thermalisme, l'emploi saisonnier est un emploi de proximité. En revanche, la situation appelle des efforts particuliers pour ce qui est de la zone littorale. Je fais appel à la Conférence régionale du travail pour nous aider à conduire ce chantier de la saisonnalité. La tâche est importante.

Jacques MOREL

La CRT considère qu'il faut privilégier le dialogue social tripartite sur différents sujets qui relèvent de l'intérêt général commun. Le travail saisonnier en fait partie : nous pourrions approfondir cette question, mais nous pourrions aussi aborder d'autres thèmes. Tous seront évoqués lors du Forum de la conférence régionale du 19 mai. Je remercie les uns et les autres pour leur participation à cette journée.

Parcours et carrières dans les métiers du bâtiment : dépasser les a priori

rencontre locale de la Conférence Régionale du Travail

Lézignan-Corbières, Pays Corbières-Minervois - 11 avril 2006

Introduction

Bernard NAUDY, Pays Corbières & Minervois

Bonjour à tous. J'ai l'honneur de vous accueillir au sein du groupe de travail, qui intervient après deux réunions. Je remercie tout d'abord Monsieur Léon Pujaud, Président de la Chambre de commerce et de l'industrie, et Monsieur Bernard Ballester, élu de la Chambre pour Lézignan, ainsi que l'ensemble des participants de leur présence.

Le Pays du Corbières & Minervois, dans lequel nous travaillons depuis de nombreuses années, a été sollicité par la Conférence Régionale du Travail (CRT), afin d'apprécier dans quelle mesure ses réflexions trouvent un écho au niveau local. Une première rencontre a eu lieu entre la CRT et la Commission « Emploi formation économie insertion » du Conseil de développement du Pays en février 2006. Ces échanges ont permis de constater qu'une large part des réflexions menées au sein du Conseil de développement l'était également au sein de la CRT. Nous pouvons nous féliciter de ce que l'ensemble des partenaires partage les mêmes préoccupations. Nous souhaitons que cette rencontre permette de développer les

partenariats et remerçons par ailleurs l'ensemble des membres du Conseil de développement qui ont organisé ce travail et les partenaires qui ont su se mobiliser.

Aujourd'hui, nous sommes à la croisée de deux dynamiques : une dynamique régionale portée notamment par la CRT, la DRTEFP et les partenaires sociaux, et une dynamique locale, portée par le Pays Corbières & Minervois, par ses élus et les acteurs socioprofessionnels. Le projet de développement du territoire a été concrétisé par la signature d'une charte de territoire, qui est le fondement des actions menées à l'échelle du territoire. Le Pays Corbières & Minervois est constitué en syndicat mixte, qui regroupe six communautés de communes, le Conseil général de l'Aude et les chambres consulaires. Le Conseil de développement est une association ouverte à l'ensemble des acteurs du territoire. Il est un lieu de travail et d'élaboration des projets, notamment dans le domaine de l'emploi, de la formation, de l'économie et de l'insertion.

L'animateur

Je vous remercie pour avoir introduit les débats. Je tiens à souligner que cette rencontre est placée sur le signe du dialogue. Le Pays Corbières & Minervois et la Conférence Régionale du Travail sont les

deux partenaires qui ont initié cette rencontre. Mais qu'est-ce que la CRT ? Quels sont ses particularités et ses objectifs ?

Jacques MOREL, Directeur de la DRTEFP Languedoc Roussillon

Créée en 2001, la CRT n'est pas une institution. Elle n'existe que grâce à la volonté commune d'acteurs de la région Languedoc Roussillon (organisations patronales, organisations syndicales et administration en charge de la réglementation du travail), de travailler sur des sujets transversaux. Ayant pour objectif de satisfaire l'intérêt général, comme la santé au travail, la parité dans le cadre des élections professionnelles et le vieillissement de la population active dans les entreprises. Il est important de souligner que la CRT vise à définir des actions concrètes, *via* des groupes de travail tripartites. La CRT organise un forum annuellement et le prochain aura lieu le 19 mai à Montpellier, sur le thème de la qualité au travail.

Actuellement, la CRT cherche à territorialiser son action, en prenant contact avec des organismes tels que des comités locaux de bassin d'emploi ou des comités de pays. Ainsi, la CRT entend promouvoir le dialogue social et les conditions de travail au niveau local. Notamment, la problématique sur laquelle nous travaillons actuellement est celle des parcours et des carrières dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, qui pâtit d'une image relativement négative.

I. Les difficultés spécifiques du secteur du BTP

Emmanuelle BENSON, Pays Corbières & Minervois

Le taux de chômage du Pays Corbières & Minervois, secteur rural, est très important chez les jeunes, puisque 42,5 % des jeunes de 15 à 24 ans sont sans emploi. En revanche, le taux d'activité des jeunes y est

supérieur à la moyenne nationale. Cela signifie que les jeunes du Pays Corbières & Minervois entrent plus rapidement sur le marché du travail qu'en moyenne, mais qu'ils éprouvent plus de difficultés pour trouver un emploi rapidement.

La pyramide des âges montre un « départ » du Pays pour les jeunes entre 20-24 ans, qui ne se compense que vers 30-34 ans.

La question de la difficulté de recrutement (métiers en pénurie de main d'œuvre), telle qu'elle s'est posée au niveau régional portait sur le secteur agricole, du bâtiment et de la restauration.

Le secteur agricole (en emplois directs et indirects) occupe pas loin de 30% des actifs du Pays, tandis que la construction en occupe 6.5% et la restauration n'est pas évaluée.

Cette rencontre est plus spécifiquement consacrée aux métiers du bâtiment afin d'explorer un nouveau secteur et de proposer un espace de travail et de mise en commun des initiatives.

(Il y a déjà des initiatives dans le domaine agricole, concernant la mise en place de groupements d'employeurs ou l'accompagnement de parcours de viticulteurs en difficulté, etc.).

Aujourd'hui, de nombreux partenaires sont réunis, l'idée étant de faire un peu « le tour » des problèmes rencontrés, mais aussi des initiatives, expériences menées et vécues pour améliorer la connaissance des métiers du bâtiment.

Isabelle OLIVE-LIGER, DRTEFP

En 2005, nous avons comptabilisé 30 000 autorisations de construction de logements neufs en France, dont 675 au sein du Pays Corbières-Minervois. Ainsi, le secteur du BTP y est très important. En outre, la région Languedoc Roussillon abrite 7 % des entreprises du BTP créées en France, et compte environ 49 000 salariés dans ce secteur. Le département de l'Aude recense

à lui seul entre 6 500 et 6 900 salariés, les effectifs étant en hausse de 5 % par an. Par ailleurs, l'âge moyen des salariés du BTP a tendance à diminuer. Le recrutement des jeunes est un point essentiel puisque avant 2010, 3 500 emplois par an seront laissés vacants en raison des départs à la retraite. Aujourd'hui, l'enjeu est donc d'orienter les jeunes vers les métiers du bâtiment tout en adaptant le système de formation.

L'animateur

Le secteur du BTP est victime d'un déficit d'image important. Comment les jeunes perçoivent-ils les métiers du bâtiment et de la construction ? Estiment-ils que les perspectives de carrière sont intéressantes ?

Olivier MASSE stagiaire en formation maçonnerie

Les métiers du BTP ont généralement une mauvaise image vis-à-vis des jeunes, dans la mesure où ce sont des métiers manuels, où les conditions de travail sont réputées difficiles. Pourtant, ces métiers offrent de nombreuses perspectives professionnelles et ils sont très intéressants en termes de contenu.

L'animateur

Guy Mascarin, vous avez mené des réflexions sur la formation des jeunes. Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Guy MASCARIN (Cefobat 11)

On ne doit pas venir à l'apprentissage par défaut. L'apprentissage ne doit pas être vécu comme une contrainte. Au contraire, il doit être une formation choisie. Or pour pouvoir faire des choix, il est essentiel de connaître les différents métiers, ce qui implique d'être informé. Or il me semble que les jeunes doivent bénéficier le plus tôt possible d'une information sur les métiers dits manuels, en insistant notamment sur le

fait que même ces métiers nécessitent des connaissances et un travail de réflexion.

Nous avons lancé un dispositif d'aide aux choix professionnels en milieu scolaire, en proposant des activités ludiques qui permettent aux enfants des écoles primaires de découvrir les métiers du bâtiment et de la construction. Des actions sont également menées dans les collèges : les élèves de quatrième sont informés sur ces métiers et ainsi, nous pouvons les aider à faire des choix d'orientation professionnelle.

M. PIGLIA (enseignant de Collège à Lézignan)

Pour remédier à ce problème de choix par défaut, nous travaillons avec une classe de quatrième qui regroupe des jeunes en difficulté scolaire, afin de les motiver et de les aider dans leur orientation. L'objectif est de leur permettre d'approfondir leurs projets, leurs envies, leurs goûts au travers d'une meilleure connaissance des métiers. Ces jeunes ont pu ainsi rencontrer des professionnels du BTP. De plus, une classe de troisième expérimente actuellement une option « découverte professionnelle » (à raison de 3 heures hebdomadaires), afin de rendre les élèves acteurs de leur orientation. Grâce à un livret interactif d'orientation, les jeunes acquièrent des connaissances sur les différentes formations, ce qui les aide à faire des choix d'orientation raisonnés. Ainsi, ce type d'actions permet de réduire les orientations par défaut.

Mireille TAP (Enseignante d'école primaire)

L'école primaire que je représente a participé à la « semaine de l'artisanat », événement organisé par la Chambre des métiers de l'Aude. A cette occasion, les enfants ont pu observer le travail d'artisans dans la cour de leur école ce qui a, de mon point de vue, beaucoup plus d'impact qu'une présentation des métiers effectuée en classe au moyen de schémas. En outre, il est important de communiquer sur les

métiers au plus tôt, car à l'âge de 7 ou de 8 ans, les enfants ne font aucun lien entre les métiers et le parcours scolaire. En plus à cet âge les enfants n'ont pas d'a priori. Cette opération a été appréciée tant par les enfants que les parents dont il faut souligner le rôle qu'ils jouent bien souvent dans l'image des métiers qu'ils donnent à leurs enfants et donc plus tard à leurs orientations. *A contrario*, les adolescents considèrent dans les collèges que les métiers manuels sont une conséquence de l'échec scolaire.

Guy MASCARIN (Cefobat 11)

Il est nécessaire de combattre les stéréotypes. Dans les familles, les métiers dits manuels sont considérés comme la voie empruntée exclusivement par les jeunes en situation d'échec scolaire. Or ces idées reçues sont très dangereuses ; les jeunes doivent être mieux informés sur les métiers. Depuis 2003, nous organisons une manifestation intitulée « Construire demain, de l'apprenti à l'ingénieur », grâce à laquelle plus d'un millier de jeunes collégiens ont reçu des informations pratiques sur les différents métiers du bâtiment. Des autobus sont mis à la disposition des établissements scolaires, afin de permettre au maximum de collégiens de participer à ces manifestations.

Geneviève RACINE (CIO Narbonne)

Il me semble que l'image des métiers du bâtiment commence à évoluer, dans la mesure où les jeunes sont de plus en plus nombreux à s'informer sur ces métiers, de leur propre chef. De plus, les formations initiales en ce domaine suscitent un réel engouement.

Guy MASCARIN (Cefobat 11)

L'ERL-GDA (échelon régional de liaison des groupements départementaux d'apprentissage) participe avec le Conseil régional à l'élaboration du schéma régional des formations, qui englobe l'ensemble des

formations disponibles. Or en tant qu'outil, le schéma régional des formations doit être modifié régulièrement.

L'animateur

Quels sont les lieux privilégiés d'information et quelles sont vos réflexions sur les modalités d'information des jeunes ?

Geneviève RACINE (CIO Narbonne)

Les collèges ont notamment pour rôle de mettre en place des plans annuels d'information et d'orientation. Les élèves peuvent également bénéficier d'informations par le biais de manifestations ponctuelles, comme la semaine de l'artisanat ou le forum des métiers. En outre, les centres d'information et d'orientation travaillent en lien avec les structures éducatives.

François VAYSSIERES (gérant d'une scop en menuiserie et charpente)

Quelle est la part des élèves qui suivent une formation aux métiers du BTP et continuent professionnellement dans cette voie ?

Guy MASCARIN

Le taux d'abandon des formations de BTP s'est élevé à 16 % en 2005, contre 18 % en 2004, et les taux de réussite aux diplômes de niveau V (CAP) a été de 76 %. 85 % d'entre eux ayant trouvé un emploi dans une entreprise, nous estimons que la part des jeunes qui ne sont pas intégrés dans des sociétés de BTP est d'environ 20 %. Toutefois, ces jeunes peuvent occuper des fonctions dans des métiers annexes. Ces résultats démontrent que les entreprises ont besoin de main d'œuvre qualifiée, tant de personnes titulaires de CAP que de personnes titulaires d'un Brevet Professionnel.

L'animateur

Quels sont les modalités d'accompagnement des jeunes non qualifiés ? Comment sensibiliser ces publics vis-à-vis des métiers du bâtiment ?

Michel DELMON, Mission locale d'Insertion de Lézignan-Corbières

Les jeunes, notamment non qualifiés, qui sont à la recherche d'un emploi dans le secteur du bâtiment ne sont pas pléthoriques. A mon sens, un partenariat entre les missions locales et le CEFOBAT serait efficace pour attirer davantage de jeunes vers les métiers du BTP.

Il y a aussi la piste des chantiers écoles à développer, une expérience intéressante a lieu en ce moment avec l'AFPA à Villeroque Termenès.

L'animateur

Dans les BTP quels sont les salaires moyens alloués aux débutants titulaires d'un CAP ?

Gérard DAVID (chef d'entreprise BTP)

Les titulaires d'un CAP qui débutent reçoivent généralement un salaire brut équivalent au SMIC, à raison de 35 heures de travail hebdomadaires, mais les ouvriers très qualifiés perçoivent un salaire mensuel compris entre 1 500 et 1 800 € bruts. Toutefois, les salariés du BTP bénéficient de la gratuité des cotisations de mutuelle de santé et de prévoyance, prises en charge par les entreprises, et de divers avantages, comme des indemnités forfaitaires de transport.

Robert ROUGE, Force Ouvrière

Il est vrai que le secteur du bâtiment bénéficie d'une organisation efficace dans le domaine de la prévoyance. Mais généralement, les manœuvres (niveau I) sont rémunérés au SMIC, soit 8,03 € par

heure. Les salariés titulaires d'un CAP (niveau II) sont rémunérés à hauteur de 8,05 € par heure, soit deux centimes que plus que le smic. Il y a là un petit souci de motivation au départ. Les ouvriers professionnels (titulaires d'un CAP avec plusieurs années d'expérience) reçoivent 8,62 € par heure, soit 1 307 € bruts par mois. Les compagnons (niveau III) perçoivent une rémunération beaucoup plus intéressante. Ainsi, les salaires ne sont pas très attractifs pour les jeunes.

François VAYSSIERES (gérant d'une scop en menuiserie et charpente)

Je voudrais témoigner qu'il existe d'autres formes de rémunération dans le secteur du bâtiment, notamment au sein des sociétés coopératives (SCOP) où les salaires sont composés du salaire mensuel plus une répartition des bénéfices selon un accord de participation. En tant que détenteurs d'une part du capital des SCOP, les salariés reçoivent donc une partie des bénéfices réalisés. C'est beaucoup plus que dans la participation des entreprises classiques, cela va de 40 à 70%. En fait les salariés associés sont propriétaires de leur outil de travail.

Alain GUILHEM (Artisan maçon)

Les jeunes doivent être rémunérés à hauteur de leur travail, d'autant plus que les métiers du bâtiment ont une certaine valeur. De mon point de vue, l'ensemble de la profession doit se mobiliser pour démontrer aux jeunes que les métiers du bâtiment peuvent leur offrir de nombreuses perspectives. Si on a choisi une voie et qu'on fait son travail avec envie et sérieux, on doit pouvoir prétendre à un salaire honorable.

Par ailleurs, je souhaiterais savoir en quoi les conditions de travail dans le secteur du BTP sont difficiles.

Olivier MASSE (stagiaire)

Les conditions de travail des métiers du BTP sont réputées difficiles, car elles sont très physiques et s'exercent souvent à l'extérieur, avec des conditions météorologiques qui ne sont pas toujours favorables.

Jean-PAUL BOUCHARDON (salarié BTP diplômé)

Les entreprises de BTP n'offrent souvent aux jeunes titulaires d'un Bac +2 qu'un poste rémunéré au SMIC. On gagne le même salaire qu'on soit maçon avec un diplôme ou manoeuvre. De ce point de vue, les formations ne sont pas récompensées, ce qui a tendance à démotiver les jeunes.

Michel CURADE (Comité Economique et Social)

Il conviendrait de s'intéresser aux métiers qui bénéficient d'une meilleure image, comme les ingénieurs et les architectes. Une image positive est fondée sur un statut social valorisant, dont la rémunération fait partie intégrante. Les métiers du BTP sont mal perçus, en raison de salaires trop bas, même pour les personnes d'expérience. Pour être plus attractifs, ces métiers devraient permettre à ceux qui l'exercent de bénéficier d'une rémunération décente. Par ailleurs je regrette que les scop n'aient pas davantage le vent en poupe.

Un intervenant

Le problème de la rémunération apparaît comme un problème clé.

Gérard DAVID

Le représentant de Force Ouvrière n'a mentionné que la partie basse des salaires, ce qui participe à la mauvaise image du secteur. Un ouvrier qualifié reçoit au minimum un salaire mensuel de 1 800 € par

mois. Les jeunes doivent savoir qu'un CAP ou un BP peuvent leur permettre d'accéder rapidement aux postes de chefs de chantier. En outre, il conviendrait de communiquer sur les aspects positifs de ces métiers, comme le caractère unique des biens fabriqués.

Alain BETEILLE (salarié / FO)

Les entreprises du BTP doivent finir par reconnaître que la revalorisation des salaires est un élément déterminant pour l'amélioration de l'image de leur secteur.

Annick GOMIS, ANPE

Les employeurs recherchent souvent des personnes très qualifiées, alors que le point emploi de Lézignan-Corbières compte uniquement seize demandeurs d'emplois issus de la maçonnerie, qui sont peu qualifiés. En outre, les demandeurs d'emploi expérimentés souhaitent souvent créer leur entreprise et bénéficier d'une rémunération plus importante.

Alain GUILHEM

Les jeunes titulaires d'un diplôme supérieur qui se présentent à un entretien d'embauche doivent d'abord présenter leurs motivations aux chefs d'entreprises et leur intérêt par rapport au métier exercé ; les aspects liés à la rémunération viennent dans un second temps.

L'animateur

Par ailleurs, il me semble que les questions liées à la santé et à la sécurité sont également prépondérantes dans la formation de l'image du secteur du BTP. Aujourd'hui, quelle est la réalité de ce secteur en ce domaine ?

François PUIG (OPPBTB)

La courbe des accidents du travail n'est pas satisfaisante dans la région du Languedoc

Roussillon, dans la mesure où le taux d'accidents du travail est supérieur de 1 % au taux moyen national. Cependant, l'organisation professionnelle pour la prévention du bâtiment et des travaux publics (OPBTP) met en œuvre des actions au service des entreprises en ce domaine. D'ailleurs on est en train de mettre en place des correspondants de sécurité pour mieux savoir tout ce qui se passe en matière de prévention.

Michel VALAT (OPBTP)

L'OPBTP aide en effet les entreprises à mettre en place des actions de prévention : notamment, les entreprises peuvent rédiger des contrats de progrès à partir d'audits effectués sur le terrain. Par exemple, les accidents liés à des chutes demeurent trop fréquents, ce qui est dû à un manque de prévention et à une mauvaise appréciation des risques.

Gérard DAVID

La santé, la sécurité et l'hygiène ont enregistré des progrès sensibles dans le secteur du BTP au cours des dernières années. Aujourd'hui, tous les chantiers sont équipés d'installations sanitaires correctes, même si les chantiers itinérants posent toujours des difficultés dans les travaux publics.

Alain GUILHEM

Les entreprises sont contraintes de mettre en place un document unique, qui doit être réalisé à partir d'un dialogue social effectif. Les réunions auxquelles participent les salariés et les employeurs doivent permettre de dresser la liste des points d'amélioration dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et de définir une liste d'actions correctrices.

II. Contrat et parcours professionnel

L'animateur

L'intérim concerne 10 % des salariés dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Pourquoi ne retrouve-t-on pas ces intérimaires, dont le statut est relativement précaire, dans un emploi durable ? Pourquoi ces entreprises ne retrouvent-elles pas ces emplois en réponse à leurs offres ? Comment bâtir un parcours professionnel en s'appuyant sur l'intérim ?

Jean-Yves DELEUZE (délégué régional du syndicat du travail temporaire)

Au niveau national, 10 % des effectifs des entreprises du BTP ont un statut d'intérimaire, contre 34 % en Languedoc Roussillon, ce qui est le fruit d'efforts d'une vingtaine d'années. Cela étant ce sont surtout les grosses entreprises qui font appel à l'intérim même si les artisans et les TPE l'utilisent pour écrêter les pics. Actuellement, le statut du travail temporaire est l'un des plus protecteurs en Europe, dans la mesure où trente accords ont été signés en 20 ans, dans les domaines de la prévoyance, de la formation professionnelle, offrant également d'autres types d'avantages sociaux.

L'animateur

Le secteur de l'intérim propose également une réflexion sur la formation continue et l'accompagnement dans un parcours professionnel. En outre, les grilles de salaires qui y sont appliquées sont-elles identiques à celles des entreprises ?

Jean-Yves DELEUZE

Oui. Notre rôle principal est de permettre aux intérimaires de percevoir une rémunération identique à celle des salariés en CDI. Or les entreprises utilisatrices constatent une certaine dérive salariale par rapport aux qualifications des salariés

intérimaires, ce qui est une conséquence de la pénurie de main d'œuvre dans ce secteur. Actuellement, nous nous efforçons de dissocier la qualification de la rémunération, afin de mettre en place un vrai parcours de formation pour les collaborateurs.

Alain BETEILLE (FO)

Je me demande comment il est possible de lutter contre la précarité en multipliant les missions d'intérim. Par ailleurs, quelles sont les relations entre les sociétés d'intérim et l'ANPE ?

Jean-Yves DELEUZE

Il appartient aux intérimaires d'apprécier si leur situation est précaire ou non. Il me semble que dans le secteur du BTP, le contrat de travail temporaire ne peut être qualifié de contrat précaire. En effet, le nombre de missions est tel qu'il permet de solliciter les intérimaires en permanence. Quoi qu'il en soit, il ne faut pas occulter que tous les ans, un tiers des intérimaires se voient proposer un CDI.

Alain BETEILLE (FO)

L'intérim contribue à la perversion du marché. En effet, certains intérimaires ont compris qu'ils pouvaient cumuler les missions d'intérim avec des activités non déclarées, autrement dit du travail au noir. Le secteur intérimaire devrait travailler davantage en lien avec l'ANPE pour favoriser l'émergence d'emplois durables. Mais quelles sont les raisons qui conduisent les entreprises à recourir à l'intérim ?

Alain GUILHEM

L'intérim répond à des besoins qui sont directement liés à l'activité. En général, nous sollicitons les sociétés d'intérim pendant les pics d'activité. Du côté des salariés, il me semble que l'intérim relève d'un choix personnel. J'ai eu des collaborateurs qui ont choisi l'intérim.

Valérie CLAVEL (Force Ouvrière)

Les difficultés administratives rencontrées par les entreprises artisanales lors des embauches ne favorisent pas la pérennisation de l'emploi. Pour les employeurs, le recours à l'intérim apparaît toujours comme une solution plus facile à mettre en place.

Jean-Yves DELEUZE

Je rappelle que 30 accords ont été signés par les partenaires sociaux, permettant de créer un véritable statut du travailleur intérimaire. Notamment, les intérimaires bénéficient d'aides au logement par des exonérations de frais d'agence par exemple et d'aides à la mobilité. Aujourd'hui, le statut d'intérimaire représente 600 000 ETP en France, dont plus de 13 000 en Languedoc Roussillon, et il continue d'attirer toujours plus de personnes.

L'animateur

Quelles sont les actions menées dans le domaine de la formation, au niveau de l'AFPA ? Quels sont les axes d'amélioration, notamment en matière de partenariats ? Nous nous interrogerons également sur le sentiment des jeunes concernant le parcours professionnel.

Pierre LEGRAND, Directeur de l'AFPA de l'Aude

L'AFPA a été créée en France en 1946, dans un contexte de reconstruction au terme de la Deuxième Guerre mondiale. Destinée initialement aux adultes à la recherche d'une formation aux métiers du bâtiment, la nature des publics a ensuite évolué. De plus en plus, l'AFPA accueille des personnes en difficulté. Le centre de l'Aude a mis en place un dispositif offrant des formations aux métiers du bâtiment fondé sur plusieurs phases (socialisation, pré-professionnalisation et formations qualifiantes). Notamment, des chantiers écoles ont été mis en place en partenariat

avec le Conseil régional et le Conseil général, notamment pour former les adultes à la réhabilitation des bâtiments avec des techniques anciennes. Cette expérience a prouvé que des personnes en difficulté, comme les RMIstes, pouvaient aisément acquérir des compétences professionnelles.

Sur le territoire du Pays Corbières & Minervois, un chantier école s'est déroulé à Villerouge Termenès, visant à la restauration d'une calade et d'une façade par l'utilisation de techniques anciennes. Il y a des éléments de communication et de sensibilisation à mettre en place pour valoriser les métiers du bâtiment. Le travail des vieilles pierres et des techniques anciennes peut-être un élément.

Un intervenant

Les débats sont essentiellement centrés sur l'embauche. En France, les diplômes sont essentiels pour accéder à des salaires supérieurs, voire pour accéder aux formations. Or les jeunes ne sont pas recrutés par des chefs d'entreprise pour leur diplôme, mais pour leurs compétences. Je rappelle que la loi de mai 2004 a introduit le concept de portefeuille de compétences, permettant aux jeunes de se prévaloir des compétences acquises tout au long de leur expérience. De ce point de vue, l'apprentissage est un élément très important.

Guy MASCARIN

J'ai rejoint l'équipe pédagogique du CEFOBAT après une formation de CAP et de BP et quinze ans d'expérience professionnelle. Quelle que soit leur formation, les salariés ont conscience de la nécessité de se prévaloir d'une longue expérience avant de prétendre à de meilleurs salaires.

L'animateur

Quelles sont vos réflexions sur les partenariats entre les centres de formation et les entreprises ?

Guy MASCARIN

Le comportement des chefs d'entreprise évolue : de plus en plus d'employeurs recourent à l'apprentissage et ils font davantage confiance aux jeunes.

L'animateur

Quels sont les avantages de l'apprentissage en entreprise ?

Un stagiaire

L'apprentissage en entreprise est un préalable à la maîtrise d'un métier.

Jacques MOREL

L'Etat et la Région devront réaliser des efforts conséquents en faveur de l'apprentissage, dans la mesure où ils doivent faire passer le nombre d'apprentis de 12 500 à 16 500 au cours des prochaines années, grâce à une enveloppe de 50 M€. Les bénéfices de l'apprentissage sont indéniables. Pourtant, les difficultés subsistent, à travers notamment un taux d'échec de l'apprentissage et un taux de chômage des jeunes issus de l'apprentissage relativement élevés. Il convient donc de nous assurer que les formations qui ont été dispensées répondent effectivement aux besoins des entreprises du territoire. En outre, il est nécessaire de mieux orienter les jeunes, dans la mesure où de nombreux jeunes choisissent des formations dans des secteurs où les entreprises licencient massivement. Il convient de tenir compte de la réalité du marché de l'emploi.

Monsieur VANNIER

La filière de l'énergie renouvelable, notamment le secteur du chauffage au bois, est porteuse de développement et elle bénéficie d'une promotion permanente au niveau régional. Pourtant, aucune formation

n'est proposée à Lézignan-Corbières dans le domaine du chauffage.

Un Représentant du CFA de Lézignan

Il existe trois CFA du BTP en Languedoc Roussillon. La profession a souhaité rendre chaque CFA a souhaité être performant et efficace, au moyen de personnels et d'espaces aménagés. A l'issue d'une concertation, il a été jugé plus pertinent de mettre en place un CFA « chauffagistes » à Perpignan.

Jean-Yves DELEUZE

Dans le cadre de contrats de professionnalisation (CDPI), nous avons mené plusieurs opérations notamment avec des hôpitaux : nous demandons aux utilisateurs de recenser leurs besoins de main d'œuvre, puis nous auditons des centres de formation afin de mettre en œuvre des programmes de formation appropriés. Par exemple, deux sessions de formation de « monteur brancheur » ont été montées à Perpignan et une formation de « couvreur de canalisation » a pu être mise en place à Montpellier dans ce cadre.

Guy MASCARIN

Les jeunes suivent des formations dans une perspective d'insertion professionnelle. Or une analyse des besoins de formation effectuée en lien avec l'observatoire régional des métiers a mis en exergue une pénurie en matière de maçonnerie.

Alain GUILHEM

Il est essentiel de faire connaître aux jeunes les 250 métiers existants dans le secteur du BTP, afin de leur permettre de s'inscrire dans un parcours professionnel qui réponde à leurs attentes.

L'animateur

Est-il toujours possible de réussir sa carrière en débutant au bas de l'échelle ?

Gérard DAVID

En tant que chef d'entreprise, j'ai recruté deux personnes titulaires d'un CAP qui exercent aujourd'hui les fonctions de conducteur de travaux, ce qui démontre qu'il est toujours possible de faire carrière dans nos métiers. Pour autant, il est essentiel que les salariés en activité se forment régulièrement.

III. Conclusion

L'animateur

Cette rencontre constitue un premier temps de dialogue social. Quelles sont les axes de progrès à retenir à l'échelle d'un pays, comme le Pays du Corbières & Minervois, et au niveau de la Conférence Régionale du Travail ?

Jacques MOREL

Il semble que des complémentarités aient été récemment découvertes, alors que celles-ci existaient auparavant. De mon point de vue, tous les réseaux qui visent à attirer les actifs vers les métiers du BTP, comme les ANPE, les missions locales ou l'AFPA, doivent unir leurs efforts pour optimiser l'efficacité de leurs actions. En outre, il me paraît important de définir une structure d'accueil à l'échelle du territoire. Cependant, il conviendra d'accentuer les efforts en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail dans le secteur du BTP, où les difficultés subsistent.

Emmanuelle BENSON

La participation des acteurs du territoire permettra de définir et de mettre en œuvre des actions structurantes. Le Conseil de

développement a pour rôle de mettre ces différents acteurs en réseau. A présent, nous vous proposons de travailler à partir des réflexions menées aujourd'hui, pour dégager un certain nombre de pistes de travail, concernant notamment les métiers du BTP qui connaissent une pénurie de main

d'œuvre. Il conviendra également de mener une analyse prospective, pour mieux anticiper les besoins de formation. Pour autant, il ne faudra pas occulter la problématique du monde agricole, secteur en reconversion qui connaît d'importantes difficultés.

Groupements d'employeurs, quelles conditions pour un bon fonctionnement ?

rencontre locale de la Conférence Régionale du Travail

La Salle-Prunet, Comité de bassin d'emploi des Cévennes - 5 mai 2006

I. Introduction

L'animateur

Cette nouvelle rencontre territoriale, qui sera filmée et enregistrée, a pour objectif de favoriser le dialogue. Deux rencontres ont été organisées dans les Pyrénées-Orientales et dans l'Aude, par la Conférence Régionale du Travail, laquelle a souhaité territorialiser le dialogue social et travailler en proximité avec les réalités locales. La Conférence a également initié l'organisation d'un Forum, qui se tiendra le 19 mai prochain et au cours duquel ses travaux seront mis en débat. Vous êtes donc cordialement invités à participer à ce Forum. Parmi les actions de la Conférence, il est important de noter que plusieurs partenariats ont été mis en œuvre. Ces temps d'échange ont tous pour objectif de favoriser le dialogue social au travers d'information et de contacts entre les différents acteurs qui participent à la qualité de l'emploi.

La Conférence Régionale du Travail souhaite également rechercher des solutions concrètes avec le Comité de bassin d'emploi des Cévennes. Jean-Louis MANTE et Georges LE BRIS, quelles sont les objectifs des structures que vous représentez ?

Georges LE BRIS, Président du Comité de bassin d'emploi des Cévennes

En préambule, je tiens à remercier l'ensemble des participants de cette rencontre territoriale, mais également la DRTEFP et la Conférence Régionale du Travail. Le Comité de bassin d'emploi des Cévennes est une association de type loi de 1901, qui est composée de quatre collèges (entreprises, salariés, élus et associations). L'objectif est de réunir les représentants de ces collèges pour mieux réfléchir à un projet de développement durable du territoire. Le Comité de bassin d'emploi des Cévennes est une association qui n'a pas encore le statut de pays, mais son Conseil d'administration débattrà ce soir de l'opportunité de transformer cette association en pays. Cette structure a été créée à l'initiative d'élus de quatre conseils généraux locaux, mais aussi avec le soutien du Préfet et de la Direction Départementale du Travail.

L'animateur

Jean-Louis MANTE, pouvez-vous nous préciser ce qu'est la Conférence Régionale du Travail ?

Jean-Louis MANTE, Directeur régional délégué à la DRTEFP Languedoc Roussillon

Je représente aujourd'hui les trois coprésidents de la Conférence Régionale, Jacques Morel, Directeur régional du

Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Languedoc Roussillon pour le collège Etat, Gilles Rousselet, pour les organisations syndicales, et Jean-Louis Bouscaren, pour les organisations patronales.

La Conférence Régionale du Travail est née d'un concept créé en 2001, afin d'ouvrir un espace de dialogue social au niveau régional. Elle ne se limite pas à mener des réflexions, mais vise aussi à définir des solutions concrètes au bénéfice du monde du travail, en partenariat avec l'Etat et les collectivités locales. A cet effet, des commissions ont été mises en place, à l'instar de la commission sur l'égalité hommes-femmes.

L'animateur

Il convient de préciser que ces commissions sont tripartites.

Jean-Louis MANTE

En effet. Trois collèges y sont présents en permanence, le collège organisations syndicales, le collège organisations patronales et les administrations d'Etat. Les réunions des commissions, qui ont régulièrement lieu au sein même des territoires, sont animées par un président et un secrétaire, à tour de rôle. Un Forum est organisé tous les trois ans, pour mettre en perspective les réalisations de la CRT. Plusieurs collectivités locales se sont appropriées cette démarche de dialogue social territorial, parmi lesquelles la Communauté d'agglomération Hérault-méditerranée, qui a souhaité soutenir notre projet en mettant à disposition des locaux pour réaliser une maison des travailleurs saisonniers. Une deuxième maison de ce type vient d'être récemment ouverte à Aigues-Mortes, avec l'appui de la communauté de communes Terre de Camargue. Cette année, dans la perspective du Forum du 19 mai 2006, nous avons décidé d'organiser trois rencontres locales en partenariat avec trois collectivités locales afin de confronter nos travaux avec les

expériences des collectivités locales et des bassins d'emploi.

L'animateur

Cette rencontre a été précédée de réunions préparatoires pour dégager les problématiques principales du bassin d'emploi des Cévennes. Pourquoi le thème de la pluri-activité et des multi-employeurs a-t-il été retenu et dans quelles conditions ces solutions œuvrent-elles pour la qualité de l'emploi ?

Sandrine MARMEYS

Deux réunions ont en effet été tenues, regroupant des représentants des organismes professionnels et syndicaux et des partenaires institutionnels, en amont de cette rencontre territoriale. La pluri-activité est très présente sur le territoire, qui est composé essentiellement de TPE, dans les domaines de l'artisanat et du commerce. Ces réunions ont permis de mettre l'accent sur le fait que tant les entreprises que les salariés avaient recours à la pluri-activité, notamment dans le milieu agricole. Le secteur agricole est en effet confronté à des pics d'activité, ce qui explique que de nombreux salariés changent fréquemment d'emploi. J'ajoute que le Comité de bassin d'emploi des Cévennes compte de nombreux bénéficiaires du RMI et une part importante de demandeurs d'emploi.

L'animateur

Quelles sont les spécificités du département de la Lozère ?

Christiane NICOLAS-SZKLAREK Directrice du Travail 48

Les caractéristiques du CBE sont proches de celles du département de la Lozère, qui compte 1 800 entreprises de moins de dix salariés. Les salariés des TPE représentent 34 % des 14 900 salariés du département. Par ailleurs, la Lozère est marquée par la

présence de nombreuses exploitations agricoles mais par un nombre faible de salariés agricoles ; il y existe environ 10 groupements d'employeurs, qui ne sont pas généralement pluri-actifs. D'une façon générale s'il y a peu de potentialités pour faire des groupements d'employeurs pendant les activités saisonnières, cette piste paraît cependant intéressante à condition que l'on règle entre autres les problèmes de logements et de mobilité.

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Certes, mais les bouchers, les fleuristes, notamment, et les exploitants agricoles n'ont jamais uni leurs efforts pour créer des emplois. En outre, le département est marqué par le fort développement des secteurs du tourisme, de la santé et de l'action social, lequel représente 25 % des salariés du département, soit 5 000 salariés. Les secteurs du BTP et de l'hôtellerie-restauration représentent respectivement 13 % et 5 % des salariés. Il est intéressant de noter que le taux de chômage de la Lozère n'est que de 5,6 %, contre 13 % en Languedoc Roussillon et 9,5 % en moyenne nationale.

Dans ce contexte, il est souvent nécessaire de convaincre les collectivités locales de la nécessité de lutter contre le chômage, dans la mesure où les personnes au chômage ou bénéficiaires du RMI rencontrent de réelles difficultés à se réinsérer sur le marché du travail, compte tenu notamment de problèmes de mobilité.

Les saisonniers représentent jusqu'à 2 200 salariés, essentiellement dans le domaine touristique. En dehors de la saison estivale, le secteur du tourisme emploie 1 500 salariés.

L'animateur

Pour avancer dans ce débat, nous allons nous appuyer sur le témoignage de plusieurs expériences, individuelles et collectives, menées en matière de pluri activité et de groupement d'employeurs.

II. Pluri activité et Groupements d'employeurs, expériences et réflexions

Serge PRATLONG (artisan 48)

L'entreprise de négoce de matériel de construction que je dirige compte six salariés. A côté de chez nous il y a une petite entreprise de négoce de combustible qui avait comme nous un besoin de chauffeur livreur. Aucun de nous deux n'avait la possibilité d'offrir un temps plein. Une personne s'est présentée qui cherchait du travail sur la région. La solution que nous lui avons proposée est de travailler 3/4 du temps chez nous, 1 /4 chez notre voisin. Son temps de travail est donc réparti entre mon entreprise et cette SARL.

L'animateur

Comment s'effectue la gestion du temps de travail ? Cette situation a-t-elle posé des difficultés juridiques ?

Serge PRATLONG

La gestion du temps de travail est effectuée de gré à gré, dans la mesure où celle-ci dépend essentiellement des besoins des clients. En termes juridiques, le salarié concerné bénéficie de deux contrats à durée indéterminée, qui sont gérés directement par le comptable de l'entreprise.

L'animateur

La gestion des congés n'est-elle pas plus difficile lorsqu'un salarié a plusieurs employeurs ?

Serge PRATLONG

Non, en général, les congés sont accordés en concertation entre le salarié et les employeurs.

Sandrine ALLO

Je suis employée comme secrétaire de mairie au sein de deux communes, de 340 et 140 habitants, ce qui me permet de travailler à temps plein. Mon temps de travail est réparti de la manière suivante : 22 heures de travail pour la première commune et 13 heures pour la deuxième.

L'animateur

Comment la répartition du temps de travail a-t-elle été organisée ?

Sandrine ALLO

Le principe du multi-employeurs existait avant ma prise de fonctions, puisque j'ai remplacé une personne qui travaillait déjà pour ces deux communes. J'ai signé deux contrats à durée déterminée auprès de mes employeurs, étant entendu que mon intégration définitive dépendra de la réussite aux concours de la fonction publique territoriale. Le contenu du poste de secrétaire de mairie est très varié et comme je travaille pour deux mairies différentes cela m'offre la possibilité d'élargir mon expérience et de mieux valoriser mes diplômes.

L'animateur

Quel est l'intérêt de travailler simultanément sur deux postes ? Le fait de travailler pour deux employeurs pose-t-il des difficultés ?

Sandrine ALLO

Ce poste me permet de travailler en multipliant les contacts et les expériences, les communes dans lesquelles je travaille étant situées dans deux cantons différents. Pour ma part, je n'éprouve aucune difficulté à travailler pour deux employeurs différents d'autant qu'ils sont géographiquement très proches.

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Serge PRATLONG, vous avez indiqué que la répartition du temps de travail de votre salarié ne posait aucune difficulté, mais quelles sont les termes horaires du contrat de travail de votre salarié ?

Serge PRATLONG

Je ne suis pas en mesure de vous répondre, dans la mesure où l'horaire de travail de ce salarié est très variable.

L'animateur

Cette situation ne deviendrait-elle pas problématique en cas d'accident du travail, par exemple ?

Serge PRATLONG

Il me semble que les employeurs sont responsables de la sécurité de leurs salariés, quels que soient leurs horaires de travail.

Un intervenant

Il convient de préciser que les contrats de travail ne sont pas obligatoirement écrits dans les entreprises de moins de dix salariés.

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Certes, un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire, mais cela n'est pas le cas des horaires de travail, qui doivent être affichés.

Karine DIAZ

Le comptable avec lequel vous travaillez vous a-t-il informé sur la formule du groupement d'employeurs, qui permettrait à ce salarié de ne bénéficier que d'un seul contrat de travail ?

Serge PRATLONG

Non. Il ne m'en a jamais parlé.

L'animateur

Quelles sont les raisons principales qui président à la création de groupement d'employeurs ?

Jean-Michel VANDERSTEEN, Président d'une association de développement à Pont de Montvert 48

Nous avons créé un groupement d'employeurs, en partenariat avec l'association de développement que je représente, un office de tourisme et l'association « Sur les chemins de Stevenson », pour faire face à la surcharge de travail des agents de développement de ces associations.

Stéphanie ROUSSET (Agri emploi 48)

L'association que je représente soutient les initiatives de création de groupements d'employeurs. Il semble que les contrats de travail à temps partiel posent des difficultés en termes de flexibilité et les groupements d'employeurs, comme les entreprises, sont soumis aux mêmes types de difficulté. Par contre dans le milieu agricole, les contrats d'intermittents sont très répandus, parce qu'ils permettent d'alterner des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Ce type de contrats, que l'on peut assimiler à l'annualisation du temps de travail, ne pourrait-il pas être étendu à d'autres secteurs d'activités?

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Les agriculteurs sont des précurseurs en ce domaine, dans la mesure où ils réfléchissent depuis longtemps à des solutions qui permettent de s'adapter à la flexibilité des entreprises et des temps de travail.

Cependant, les dispositions applicables au secteur agricole sont très spécifiques.

Michelle FAURY, Responsable de l'Inspection du travail pour l'agriculture, Lozère

Le département de la Lozère compte 2 300 exploitations professionnelles et seulement 150 salariés agricoles, qui sont employés pour la plupart à temps partiel. Il existe 10 groupements d'employeurs, qui ont été constitués par des associés d'exploitation agricole. L'objectif de la profession agricole du département et des services de l'Etat est de promouvoir la création de groupements d'employeurs entre des collectivités locales et des exploitations agricoles, pour favoriser l'emploi.

Le monde agricole est spécifique, dans la mesure où le code rural régit la durée légale du travail des salariés agricoles, alors que le régime de droit commun des salariés est celui du code du travail. Les contrats intermittents ont été effectivement mis à disposition des exploitants agricoles, pour répondre à leurs besoins, même à temps partiel. La modulation est applicable dans l'ensemble des exploitations agricoles, sur le fondement de la loi Aubry.

Certes, les employeurs ne sont toujours pas satisfaits par l'organisation des horaires de travail, mais les horaires de travail doivent également être acceptables et acceptés par les salariés. Ainsi, une concertation entre les deux parties est souvent nécessaire. En tout état de cause si l'employeur veut trouver son compte dans l'organisation du temps de travail, il faut que les deux parties, donc également les salariés, y trouvent leurs comptes

L'animateur

Quel est l'intérêt du salarié à travailler pour deux employeurs ?

Serge PRATLONG

Pour le salarié que nous avons recruté, ce qui le satisfait d'abord c'est le fait de pouvoir travailler à temps plein. En ce qui me concerne je n'aurais pas embauché si on n'avait pas trouvé cette solution d'emploi à deux employeurs.

Valérie BROS, Secrétaire général du Medef Lozère

Les groupements d'employeurs poseront plusieurs difficultés. D'abord, la répartition des heures de travail entre plusieurs employeurs concerne de nombreux salariés dans la Lozère, dans la mesure où le niveau d'activité des petites entreprises, qui forment la majeure partie des entreprises du territoire, y est généralement faible. La flexibilité est un point très important, notamment pour la Lozère, et sur lequel il faut réfléchir.

L'animateur

Ainsi, il y aurait un lien entre la pluri-activité et le tissu économique du territoire.

Valérie BROS

Oui, en effet. En outre, le groupement d'employeurs est une solution intéressante, dès lors qu'il permet de répartir les heures de travail sur l'ensemble de l'année, ce qui exonère les employeurs des difficultés liées à l'application du contrat de travail. Ainsi, les calendriers peuvent être définis à l'avance. On touche là à deux choses différentes, le temps partiel quotidien et le temps annuel partagé. La flexibilité devra faire l'objet d'une réflexion, compte tenu de son importance pour notre département.

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

Les groupements d'employeurs restent vraiment méconnus. Ils ne s'adressent pas uniquement aux salariés à temps partiel. Au

contraire, pour nous, leur objectif est bien de pérenniser des postes en CDI à temps complet. J'invite Serge PRATLONG à créer un groupement d'employeurs, ce qui permettra au salarié concerné de bénéficier d'un contrat de travail unique, tout en offrant à ses employeurs la possibilité de moduler le temps de travail. Cette solution présente, de plus, l'avantage d'être simple et peu coûteuse.

Georges LE BRIS

Quel est l'intérêt de créer un groupement d'employeurs, principe auquel je suis très favorable, lorsque la situation existante satisfait tant le salarié que ses employeurs ?

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Les relations entre les salariés et les employeurs sont très aléatoires et les employeurs ne sont jamais à l'abri de conflits pouvant s'acheminer sur le versement d'indemnités équivalant à six mois de salaire. Les groupements d'employeurs permettent aux entreprises de mieux respecter la loi, ce qui est pris en compte par le Conseil des Prud'hommes dans le cadre des procédures.

L'animateur

Un participant pourrait-il expliciter la notion de « travail à temps choisi » qui a été évoquée tout à l'heure ?

Stéphanie ROUSSET

Le contrat de travail à temps choisi offre une certaine souplesse, à la demande du salarié. Dans ce cadre, les horaires de travail hebdomadaires sont très variables et leur organisation ne correspond à aucun cycle.

L'animateur

Le travail à temps choisi est-il spécifique à l'agriculture ou peut-il être étendu à d'autres secteurs ?

Michelle FAURY

Le travail à temps choisi est prévu par un accord spécifique au secteur agricole, mais je ne suis pas en mesure d'affirmer si cette mesure a été introduite dans le code du travail.

Un intervenant

En quoi Serge PRATLONG ne respecte-t-il pas ses obligations légales ?

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Le fait, pour deux entreprises, de recourir alternativement aux services d'un salarié sans fixer de règle précise, n'est pas légal. Dans le cas présent, les deux contrats de travail devraient prévoir des horaires de travail fixes. Qu'en serait-il de la responsabilité des employeurs en cas d'accident du travail ? Si la création d'un groupement d'employeurs est relativement complexe sur le plan administratif, elle permet de mettre le salarié à disposition des employeurs associés à prix coûtant.

Isabelle OLIVE-LIGER, DRTEFP Languedoc Roussillon

Je rappelle qu'un contrat de travail à temps partiel est nécessairement écrit. En outre, je note que les salariés ne souhaitent pas faire preuve de trop de flexibilité, en général. Il me semble qu'une charte des bonnes pratiques serait nécessaire. Certains employeurs ont effet tendance à profiter abusivement de la situation, en cas de flou juridique.

Karine DIAZ

Les TPE doivent pouvoir mesurer les risques, notamment les risques liés aux accidents du travail. A l'inverse, le salarié ne subit aucun risque, puisqu'il sera couvert dans tous les cas.

Stéphanie ROUSSET

Il est important de souligner que le groupement d'employeurs ne dispense pas les employeurs de fixer à l'avance un calendrier pour répartir le temps de travail entre les différentes sociétés.

L'animateur

Cette solution n'est-elle pas relativement contraignante au vu des fluctuations de l'activité économique qui n'est pas toujours prévisible ?

Stéphanie ROUSSET

Les calendriers de répartition des horaires sont toujours susceptibles d'être modifiés. Par ailleurs, j'émettrai des réserves par rapport à la création d'un groupement d'employeurs limité à deux entreprises, qui doivent faire appel à des centres de gestion pour les besoins de la comptabilité et la réalisation des bulletins de paie. Or ces coûts viennent alourdir les charges de personnel.

Alain ARGILIER (Conseiller général de Florac / Chambre des métiers 48)

Je signale que la création d'une association représente néanmoins une charge de travail non négligeable sur le plan administratif.

Georges LE BRIS

Un groupement d'employeurs représentant une exploitation agricole, une association et une collectivité locale peut-elle recourir au travail à temps choisi ?

Michelle FAURY

Un décret paru au début du mois d'avril précise que la convention collective applicable est celle du privé, dans le cas d'un groupement associant des employeurs des secteurs public et privé. A mon sens, il est possible pour un groupement d'employeurs d'appliquer un temps de travail qui soit adapté aux besoins du salarié. Pour autant, l'intérêt d'un groupement de trois employeurs est de permettre aux salariés de travailler à temps complet. Par ailleurs, il est important de noter que les groupements d'employeurs permettent de mutualiser les risques (accidents du travail, procédures judiciaires, etc.) et les coûts. Cet outil est particulièrement approprié aux départements ruraux, qui cherchent à maintenir et à pérenniser l'emploi.

L'animateur

Christiane PLANA pouvez-vous nous faire part de votre expérience de groupement d'employeurs multi sectoriel menée dans la commune de Saint-Lary (Hautes-Pyrénées). Comment s'est-il créé? En quoi cela répondait-il aux réalités et besoins de cette micro région? Quelles sont à votre avis les repères indispensables à respecter pour que ce type de solutions réponde à la fois à une exigence économique et à une exigence de qualité de l'emploi? Quels sont selon vous les atouts d'une solution de ce type mais aussi peut-être les limites?

Christiane PLANA

La commune de Saint-Lary, qui fait partie d'un site touristique pyrénéen, est confrontée au problème de la fuite des compétences et à l'afflux important de travailleurs saisonniers au cours des sept mois d'activité, dont cinq en hiver. Les activités principales de la population locale sont essentiellement liées à l'agriculture et au tourisme. Au milieu des années 90, cette commune a été marquée par une fuite des

compétences vers les villes, mais il semble que cette tendance se soit inversée.

Avec le soutien de la Direction départementale du travail, la collectivité locale a donc lancé une initiative de groupement d'employeurs de secteurs multiples (station de ski, entreprises du bâtiment, services et offre de loisirs), à l'exception de l'agriculture. Ce groupement a été créé en décembre 2002, au terme de discussions nombreuses, regroupant une dizaine d'employeurs. A ce jour, il compte 32 employeurs et une vingtaine de salariés en moyenne. Trois salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. En fait, le groupement d'employeurs de Saint-Lary ne peut conclure de CDI que si deux CDD ont été passés avec des employeurs différents. Le CDI n'est pas obligatoire, car nous avons constaté que, paradoxalement, de nombreux salariés émettaient certaines réserves vis-à-vis de ce type de contrat. Cela étant les salariés occupent une place importante dans le groupement, compte tenu de la nécessité de fidéliser ces derniers. Le CDI a une place importante dans le groupement, tous les employeurs conviennent qu'il y a un intérêt à fidéliser, et donc à former un salarié pour le retrouver l'année suivante. Le groupement s'efforce notamment de faciliter les démarches administratives que les salariés ne peuvent pas effectuer pendant leur temps de travail. J'exerce la fonction de personne ressource pour les salariés, mais également pour les employeurs.

Actuellement, nous devons faire face à une série de difficultés, au premier rang desquelles des problèmes posés par les salariés en CDI. En effet, le temps de mise à disposition d'un salarié en CDD n'est jamais totalement déterminé, les saisons n'ayant par définition aucune date de fin précise. En effet, ces dates sont très variables en fonction de la saison. Or lorsque les saisons se prolongent, les contrats à durée indéterminée posent des difficultés au niveau des prises de congés et des périodes de formation, que nous nous efforçons d'organiser en octobre. D'une manière

générale, les congés et les formations sont effectués aux intersaisons.

L'animateur

Pour aborder plus spécifiquement la question de la qualité de l'emploi sous l'angle de la professionnalisation, j'aimerais savoir comment les formations sont définies? Le sont-elles à l'initiative de l'employeur ou du salarié ?

Christiane PLANA

Le groupement d'employeurs de Saint-Lary fonctionne sur une base tripartite et le poste que j'occupe se situe à l'interface entre l'employeur et le salarié. En quelque sorte, j'agis en tant que régulateur. Les postes vacants font notamment l'objet de fiches de poste qui précisent quelles sont les compétences requises. Le rôle du directeur d'un groupement d'employeurs est alors de vérifier les compétences des candidats aux entretiens de recrutement et de s'assurer des différentes conditions de travail des salariés. L'intérêt d'un groupement d'employeurs est de conserver des profils compétents. Nous tenons à la pluri-activité, et en particulier à la pluri-activité compétente, ce qui implique de recruter des personnes qualifiées.

Les offres de formation sont proposées par rapport aux offres d'emploi publiées par les employeurs adhérents, aux profils des candidats et à l'adéquation entre les deux ; de plus, l'offre de la formation doit être en adéquation avec les reprises de poste. Quoi qu'il en soit, le salarié décide en dernier ressort et les employeurs doivent comprendre l'intérêt de former et de fidéliser ses salariés. Ainsi, l'offre de formation fait partie intégrante de la qualité de l'entreprise telle qu'elle peut être perçue par les candidats.

De toute façon, le salarié, l'employeur et le directeur d'un groupement doivent pouvoir échanger en permanence non seulement sur la formation, mais sur l'ensemble des aspects liés aux ressources humaines. Le

salarié doit être partie prenante, volontaire et consciente du GE.

L'animateur

Une expérience similaire a également été menée dans l'Hérault.

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

La Haute Vallée de l'Orb, qui se situe à l'ouest de Montpellier a en effet mené une expérience de ce type. Ce territoire est très étendu, puisqu'il s'étend de Lodève au pays de Saint Chinian soit environ quatre communautés de communes représentant chacune une dizaine de communes.

L'animateur

Quelles sont les caractéristiques du tissu économique territorial? Comment les réflexions sur l'emploi ont-elles été menées et quelles ont été leurs conclusions ?

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

Une réflexion a été menée depuis 2001 dans la Haute Vallée de l'Orb, qui était couverte par une PLIE (plan local d'insertion par l'économique).

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Un PLIE a pour objectif de fournir un emploi aux personnes les plus démunies. En général, les PLIE sont portés par les élus.

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

En ce qui concerne la Haute Vallée de l'Orb, le PLIE n'a pas été porté initialement par les communes, même si elles ont été nombreuses à participer à cette démarche, mais par une association d'entreprises locales, qui représentaient l'ensemble des secteurs d'activité (agriculture, tourisme, bâtiment et construction...). L'élaboration du PLIE a permis d'identifier un certain

nombre de personnes, dans des situations souvent précaires, qui exerçaient plusieurs métiers de manière peu ou pas licite. Il avait été constaté, en outre, que les entreprises éprouvaient des difficultés à recruter des personnes compétentes et à fidéliser ces salariés. J'ajoute que les entreprises de ce territoire comptent généralement moins de 5 salariés. Il était essentiel d'apporter des réponses aux entreprises alors que de nombreuses personnes étaient prêtes à exercer plusieurs activités.

Une étude d'évaluation quantitative a été réalisée ensuite avec le soutien financier du Conseil général de l'Hérault, proposant deux axes de travail :

- la réalisation d'une nouvelle étude, privilégiant les aspects qualitatifs des emplois concernés ;
- et la constitution d'une association de préfiguration dans la perspective de soutenir la création de groupements d'employeurs.

En définitive, nous avons créé un groupement d'employeurs multi-sectoriel, dans la mesure où tous les secteurs d'activité sont représentés à petite échelle sur le territoire de la Haute Vallée de l'Orb. Plusieurs entreprises qui avaient été sollicitées dans le cadre de la pré-étude et de la constitution de l'association de préfiguration, ont été sollicités de nouveau pour adhérer au groupement d'employeurs, ce qui est une erreur à ne pas reproduire car la plupart des employeurs éprouvent une certaine méfiance vis-à-vis des groupements d'employeurs.

Aujourd'hui, le groupement rassemble une trentaine de sociétés adhérentes et 13 salariés mis à disposition, dont les types de contrat sont très divers (activité saisonnière, temps partiel à l'année...).

L'animateur

Quelles ont été les difficultés principales auxquelles vous avez été confrontés ?

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

La difficulté essentielle est que les groupements d'employeurs ne peuvent s'appuyer sur aucune convention collective nationale. Ainsi, nous sommes contraints de définir et de mettre en œuvre non les "meilleures" solutions les "moins mauvaises". Nous avons constitué un comité de pilotage, représentant les inspecteurs du travail, la Direction du Travail, ainsi que les financeurs (conseils régional et général, Europe).

Notre territoire est confronté à la perte de compétences, d'où la nécessité de recréer les compétences, la majorité des sans emploi se trouvant dans une situation très précaire. Dans ce contexte, le volet social de notre projet a été particulièrement développé.

Marc LIOTARD, Directeur du centre d'expérimentation pédagogique de Florac

Vous avez évoqué la formation, qui est fondamentale dans les politiques de développement territorial. On peut parler de compétence globale au niveau d'un territoire : actuellement, les compétences tendent à disparaître car les actifs en fin de carrière partent avec leurs compétences, mais aussi parce que les métiers, les technologies et le contexte socio-économique évoluent. Il est essentiel de prendre en compte la problématique de la formation initiale et continue dans les politiques de développement local, et a fortiori dans les programmes de création de groupements d'employeurs, où les salariés sont des pluri-actifs.

Enfin, nous menons actuellement une réflexion sur la mise en place de formations à destination de publics extérieurs dans les territoires ruraux. Si les universités françaises attirent des étudiants de la France entière, pourquoi les territoires ruraux ne pourraient-ils pas proposer des formations, en mettant en valeur le patrimoine régional, *via* des formations de l'enseignement supérieur ?

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

A mon avis, les groupements d'employeurs pour être viables doivent généralement rechercher des solutions afin de fidéliser les salariés. De ce point de vue, la formation est essentielle. S'agissant du milieu agricole, les motivations des exploitations pour créer des groupements d'employeurs sont spécifiques : les exploitants agricoles n'ont en effet pas l'habitude de recourir à une main d'œuvre salariée, le système dominant étant celui de la solidarité et de l'entraide familiale. Des groupements d'employeurs ont également été créés pour faire face à une surcharge de travail, ou pour libérer du temps personnel. En général, les agriculteurs qui se regroupent pour recruter des salariés doivent briser des tabous. Les salariés sont souvent recrutés en contrat à durée indéterminée, compte tenu du coût élevé des CDD.

Christiane PLANA

Les groupements d'employeurs du Gers sont très intéressants, dans la mesure où nombre d'entre eux associent souvent des exploitations agricoles avec des filières de production. Le groupement le plus important compte 150 salariés.

Karine DIAZ (animatrice GE de l'Orb - 34)

Notre démarche, vu la spécificité de notre secteur géographique, ne vise pas à créer des groupements d'une centaine de salariés.

Christiane PLANA

Les fins de contrats à durée déterminée ouvrent droit, pour le salarié, au paiement de la prime de précarité, ce qui n'est pas le cas des CDD saisonniers.

Karine DIAZ

Je regrette qu'il existe une telle dichotomie entre le droit du travail et les dispositions

du code rural. Un maillage important d'entreprises ne peut pas être mis en place dans le territoire de la Haute Vallée de l'Orb, pour des raisons de coût et pour des raisons d'ordre culturel. A la différence des entreprises des autres secteurs, les agriculteurs ont en effet l'habitude de coopérer. En outre, les groupements de moins de 5 adhérents ne peuvent fonctionner efficacement sans adhérer à un centre de gestion, ce qui alourdit leurs coûts de fonctionnement.

Concernant la fiscalité, une loi récente autorise la création de groupements d'employeurs associant des entreprises avec des partenaires relevant du droit public. Reste le problème de l'assujettissement à la TVA. A l'heure actuelle en effet, un groupement d'employeurs multi-sectoriel doit être assujetti à la TVA lorsqu'une entreprise adhérente est assujettie à la TVA. C'est un frein à la création qu'il faudrait lever. Un autre problème également, la disparité des régimes selon les secteurs d'activité. Je trouve cela dommage et pénalisant dans le cadre du fonctionnement d'un GE.

Stéphanie ROUSSET

C'est vrai que dans le secteur agricole, l'ensemble des agriculteurs bénéficie de l'exonération des charges patronales qui sont applicables dans le cadre du régime général, ce qui est un avantage que les agriculteurs ne souhaitent pas perdre.

Sandrine MARMEYS

Je souhaiterais intervenir sur la taille des groupements d'employeurs de la Haute Vallée de l'Orb. En général, les groupements d'employeurs s'y créent dans un territoire déterminé, afin de réduire les temps de déplacements. Ici en Lozère il n'y a pas de réseau de transport en commun. D'où d'importants problèmes de mobilité. De plus, peu d'acteurs ressentent le besoin de s'associer pour recruter des salariés.

Karine DIAZ

En ce qui me concerne, il ne me semble pas que l'éloignement géographique soit un facteur pénalisant pour la création des groupements d'employeurs.

Christiane NICOLAS-SZKLAREK

Vous avez indiqué que les représentants du secteur agricole avaient été consultés dans le cadre de la constitution du groupement d'employeurs dans la Haute Vallée de l'Orb, mais qu'en est-il des autres professions, comme les fleuristes ? Vous avez évoqué la mobilité : quelles ont été les réponses apportées en ce domaine ?

Karine DIAZ

L'absence de mobilité est un frein à la recherche d'emploi dans notre territoire.

Christiane PLANA

Pour y répondre, le groupement d'employeurs de Saint-Lary a mis en place une prime au covoiturage, dont les résultats se sont avérés très positifs.

L'animateur

Henri COUDERC, vous avez mis l'accent sur les métiers de l'aide à domicile et la problématique des déplacements dans le cadre des réunions préparatoires.

Henri COUDERC (FO)

C'est vrai que la situation des salariés d'associations d'aide à domicile est relativement difficile, dans la mesure où le temps de trajet n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif. Il faudrait absolument aborder ce problème car ce secteur dont on nous dit qu'il est voué à un développement dans les années à venir et notamment dans les zones rurales subit de ce fait un lourd handicap.

Christiane PLANA

Les solutions varient fortement en fonction des groupements d'employeurs. Le groupement d'employeurs de Saint-Lary considère que les salariés doivent bénéficier des mêmes avantages que les salariés des entreprises de leur rattachement. En ce qui concerne les temps de trajet, nous avons opté pour la convention collective des fleuristes. Le temps de trajet est donc considéré comme du temps de travail pour l'ensemble des salariés du groupement d'employeurs. Un salarié travaillant plus de 450 heures perçoit une indemnité de 0,25 centime d'euro par heure travaillée, ce qui est une mesure efficace en termes de fidélisation.

Sandrine ALLO

Quelles sont les démarches à entreprendre pour les salariés qui souhaitent intégrer un groupement d'employeurs ?

Christiane PLANA

Pour ma part, je conduis de 5 à 6 entretiens individuels quotidiennement. Dans le cadre de ces entretiens, qui ont généralement une durée d'une heure, j'essaie de m'informer sur leurs compétences et sur leurs motivations. A mon sens, il est essentiel de prendre en compte le fait que les salariés sont des personnes, dont les désirs peuvent évoluer au cours du temps. En effet, les individus changent en moyenne trois fois de métier au cours d'une carrière professionnelle, quels que soient les territoires d'implantation des entreprises. Il est important d'anticiper sur le devenir de cette personne. Au sein de notre groupement, nous considérons que les salariés sont des personnes qui ont des compétences à développer. Il est essentiel de consacrer un minimum de temps avec chaque salarié, afin d'établir une communication optimale entre l'employeur et le salarié. Cette méthode favorise l'adéquation entre le poste proposé et les souhaits des salariés. Ainsi, ces derniers se

sentent mieux considérés et mieux valorisés. Tout ceci participe, finalement, à l'amélioration de l'image des entreprises et de notre territoire.

Pour autant, il paraît essentiel d'appuyer les salariés en leur aidant à acquérir une certaine autonomie et non en les rendant dépendants. De nombreux salariés ne se prennent effectivement pas en charge.

Comme il l'a été indiqué antérieurement, la formation est en effet extrêmement importante.

Les méthodes de recrutement sont centrées sur la recherche de compétences à l'extérieur : par exemple, nous avons recruté des maçons à Amiens. Cela étant, les employeurs doivent payer leurs salariés à un juste prix et payer correctement les compétences. Le groupement d'employeurs de Saint-Lary rémunère ses salariés de base, de 9 à 10 € par heure en moyenne. L'employeur n'est pas à 1 euro près, ce n'est pas vrai.

L'animateur

En effet, la rémunération est un élément de la qualité de l'emploi.

Christiane PLANA

En outre, nous nous inscrivons dans une démarche associant l'ensemble des groupements d'employeurs de la région Midi-Pyrénées, qu'il s'agisse des GAEC ou des GE.

Karine DIAZ

Nous consacrons un jour par semaine à l'accueil des candidats, qui nous adressent des candidatures spontanées. Cependant, nous regrettons que les curriculum vitae ne soient pas rédigés par les demandeurs d'emploi eux-mêmes, mais par des structures d'accompagnement à la recherche d'emploi. Ainsi, nous demandons aux candidats de se présenter aux entretiens

avec des curriculum vitae manuscrits et chronologiques. S'agissant des candidatures non spontanées, nous demandons aux demandeurs d'emploi de prendre rendez-vous eux-mêmes, alors que les structures d'accompagnement ont tendance à se substituer aux personnes concernées en ce domaine.

Sandrine ALLO

Le bassin d'emploi de la Lozère pourrait mettre en exergue les personnes en les associant à la création des groupements et en accompagnant leur intégration en leur sein. Il faut absolument intégrer les employés dans la conception d'un GE. C'est un gage de sa réussite future.

L'animateur

Les groupements d'employeurs importants ont-ils organisé un système de représentation du personnel ? Qu'en est-il pour un groupement d'employeurs ayant peu de salariés ?

Christiane PLANA

En ce qui concerne le groupement d'employeurs de Saint-Lary, nous avons mis en place des élections professionnelles qui auront lieu en mai 2006. Je signale par ailleurs que l'association qui est à l'origine du groupement d'employeurs de Saint-Lary a été créée à l'initiative d'élus, de chefs d'entreprise, de demandeurs d'emploi et de salariés.

L'animateur

Nous avons évoqué la qualité de l'emploi dans les groupements d'employeurs, qui concerne la mobilité, la rémunération, mais également la formation. Sandrine MARMEYS, vous avez lancé une démarche relative à la formation, assortie d'un dispositif de « créations d'emploi autonomie ».

Sandrine MARMEYS

Dans un groupement d'employeurs associant 5 ou 6 agriculteurs, la difficulté est de rendre un salarié opérationnel pour l'ensemble des employeurs. Nous avons mis en place une mesure de l'Anpe, intitulée « action de formation préalable à l'embauche », ce qui permet aux salariés de suivre un programme de formation au cœur même des entreprises.

L'animateur

Un groupement d'employeurs peut-il prendre en compte les parcours professionnels ? Les groupements d'employeurs vont-ils de pair avec la professionnalisation des salariés ? Il me semble qu'un employeur doit être en mesure de donner des perspectives aux salariés plus conformes à leurs attentes.

Sandrine MARMEYS

Oui, en effet.

Jean MAILLET, DRTEFP Languedoc Roussillon

Avez-vous le sentiment que les employeurs adhérents des groupements ont progressé dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Ont-ils intégré de réelles compétences en ressources humaines ?

Karine DIAZ

Nous avons constaté une évolution des comportements à long terme. Les entreprises adhérentes des groupements d'employeurs prennent progressivement conscience des avantages qu'apportent ces structures. Elles s'interrogent ensuite sur les actions à mener au niveau des ressources humaines. Au sein du GE de la Haute Vallée d'Orb, trois contrats de professionnalisation ont été signés, dont un a pu être concrétisé.

Le Conseil d'administration du GE vise à mettre en place des programmes de formation s'il existe une carence sur telle ou telle compétence.

En termes de comportements, j'éprouve certaines difficultés à faire comprendre aux petites structures qu'il est nécessaire de spécialiser leur salariés, et que des formations peuvent être prises en charge par les employeurs. En la matière, les réticences sont souvent importantes. Je pense donc qu'être salarié d'un GE, mais aussi être employeur dans un GE, mériterait une formation, car cela s'apprend à la longue.

L'animateur

Quelles premières conclusions est-il possible de tirer de cette rencontre locale ? Quelles sont à votre avis les orientations à prendre, les pistes à explorer et les points prioritaires à étudier pour faire en sorte que ces nouvelles formes d'emploi répondent à l'exigence de qualité de l'emploi ?

Sandrine MARMEYS (CBE)

La rencontre locale a été très positive, dans la mesure où elle a permis de faire circuler l'information entre les différents partenaires. Les besoins du secteur agricole ont été identifiés aujourd'hui, mais plusieurs chantiers doivent être mis en œuvre dans l'artisanat et le commerce. A cet égard, la question des relais d'information au sein des territoires, par l'intermédiaire des agents de développement, mérite d'être posée. De même, les représentants des salariés ne devront pas être occultés dans cette réflexion sur l'emploi. C'est dans cet esprit que le service public de l'emploi de la Lozère invite les organisations salariales et patronales à discuter autour de la table, voire à proposer des ordres du jour. Il faut absolument que tous les partenaires se retrouvent pour que les solutions mises en place répondent aussi bien aux besoins des chefs d'entreprises que des employés.

Jean-Louis MANTE

Ces échanges sur les conditions du fonctionnement du groupement d'employeurs ont été très fructueux. Souhaitons que la Conférence Régionale du Travail et le Comité de bassin d'emploi aient pu ainsi contribuer à la réflexion locale.

L'animateur

Si le groupement d'employeurs est une solution parmi d'autres, il est évident que l'intérêt majeur de cette rencontre a été de susciter des échanges entre des acteurs locaux et des acteurs venus d'autres régions ou d'autres territoires. Il n'en reste pas moins vrai, et c'est, me semble-t-il, ce que vous avez tous souligné au travers de vos propos, que cette piste qui paraît particulièrement adaptée pour répondre aux problématiques socio-économiques de micro régions, demande à être explorée et travaillée. L'ensemble des témoignages et réflexions d'aujourd'hui devraient alimenter utilement les débats du Forum de la CRT du 19 mai prochain et, qui sait, servir de bases aux prochains chantiers de la Conférence.

Je vous remercie de votre participation.

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...)

LES PARTENAIRES DE LA CONFERENCE REGIONALE DU TRAVAIL

Collège employeur

CAPEB Languedoc-Roussillon, CGPME, CJD, Fédération française du bâtiment Languedoc-Roussillon, Fédération Régionale de la coopération agricole, Fédération des syndicats d'exploitants agricoles, MEDEF Languedoc Roussillon, UPA Languedoc-Roussillon, UNAPL

Collège salarié

Unions Régionales CFTC, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO

Collège Etat

Directions régionale et départementales du travail du Languedoc-Roussillon, Services du travail agricole du Languedoc-Roussillon, Inspection du travail des transports du Languedoc-Roussillon, Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

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