

ergon

trabalh - travail - treball

Bulletin d'information de la
conférence régionale du travail

CAPEB Languedoc-Roussillon, CGPME, CJD Languedoc-Roussillon, DRDFE, Fédération française du bâtiment Languedoc-Roussillon, Fédération régionale de la coopération agricole, Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles, Inspection régionale du travail des transports, Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, MEDEF Languedoc-Roussillon, Services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, UPA Languedoc-Roussillon, Unions régionales CFDT, CFE-CGC, CFTC.

EDITORIAL



SOMMAIRE

DOSSIER :

Emplois saisonniers dans
l'agriculture
et le tourisme,
Du dialogue au concret
..... page 2

INTERVIEWS :

l'Accord régional
UPA-Salariés
..... page 3

L'Observatoire Régional
de la Santé
..... page 4

ADRESSES UTILES :

..... page 4

Direction de la publication :
Conférence Régionale du Travail
3 Place Paul Bec - 34000 Montpellier

Rédaction :
Yves Jolis

Conception graphique/illustration :
Elisabeth Girard

Réalisation graphique :
Studio Moz'arts

Impression :
Imprimerie de la Charité

N° ISSN en cours

POURQUOI "ERGON"

Il y a plus d'un an, début 2001, naissait en Languedoc-Roussillon la Conférence Régionale du Travail. Une démarche unique en France, il faut le signaler, et qui souhaitait mettre en synergie, face aux problèmes multiples et divers que pose le monde du travail dans ses spécificités régionales, les trois acteurs principaux de son fonctionnement : les organisations syndicales, les organisations patronales mais aussi l'Etat, et c'était en cela tout à fait innovant, au travers de l'administration du Travail, régionale et départementales.

Autrement dit aborder le monde du travail dans un souci de proximité par un regard concerté en trois dimensions. Une véritable révolution des esprits au travers d'un dialogue social réinventé.

L'esprit de la Conférence s'appuie sur une idée simple : la diversité des fonctions, et partant des informations, des besoins, des idées, des expériences et du savoir-faire, loin d'être un facteur d'affrontement comme on ne le connaît que trop au niveau national, doit être considéré comme un formidable vivier d'enrichissement réciproque et de progrès propre à permettre l'élaboration de solutions concrètes dont certaines aujourd'hui commencent d'ailleurs à s'inscrire dans la réalité.

Contrairement à ce que le terme de Conférence pourrait laisser croire, celle-ci effectue son travail en permanence. Elle compte parmi ses membres sept organisations professionnelles représentatives, patronales et syndicales (*). Dans le droit fil de son esprit d'ouverture, elle accueille régulièrement de nouveaux partenaires sociaux. Depuis sa création trois thèmes principaux animent les différents ateliers et commissions : le travail saisonnier, la santé et l'égalité professionnelle hommes-femmes. D'autres bien sûr viendront. "Ergon", mot d'origine grecque qui signifie "travail", est le titre choisi pour ce journal.

Son objectif : créer une passerelle permanente d'informations, un espace incitant au dialogue et à la dynamique des idées.

C'est de cette démarche de dialogue social fondée sur le tripartisme et en prise directe avec la réalité de l'économie régionale, de ce qu'elle génère en terme de réflexions, de propositions et surtout de réalisations dont nous rendrons compte régulièrement dans ces colonnes.

Notre souhait ? Qu'Ergon devienne rapidement pour tous le rendez-vous régulier, concret et novateur avec la vie et l'avenir de notre région.

La Rédaction.

(*) : CGPME, MEDEF, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Du dialogue au concret

On sait que les emplois saisonniers, principalement dans le domaine de l'agriculture et du tourisme, deux secteurs dont, à l'instar de Sully, l'on peut dire qu'ils constituent les "mamelles principales de l'activité économique régionale", concernent en Languedoc-Roussillon un nombre important de salariés (cf. "Repères").

Un statut qui, de par sa nature même, n'est pas sans soulever des problèmes, tant côté employeurs que côté employés. Un sujet que la Conférence Régionale du Travail a tout naturellement et depuis un an placé au coeur de ses travaux au travers d'une commission comprenant 22 membres.

Au terme d'une première phase d'analyse, un certain nombre de "points noirs" ont émergé. Entre autres: de mauvaises conditions de travail, durée de travail excessive, emplois dissimulés, médecine du travail sous utilisée, des problèmes de transport et surtout de logement, ces derniers sont souvent fort chers, formation et qualification insuffisantes, contournements répétés de la législation...

Autant d'éléments qui, bien souvent conjugués, ne sont pas sans effets négatifs sur la professionnalisation, les rémunérations et la stabilisation de cette catégorie d'employés dont la motivation en est du coup altérée avec les répercussions que l'on imagine sur la qualité de vie et de production dans le travail mais également la bonne marche des entreprises.

Pour sortir de cette spirale négative, qui englobe et pénalise aussi bien les employés que les employeurs, les membres de la commission ont souhaité impulser concrètement une stratégie différente. "Il fallait prendre les problèmes à bras le corps, sans non-dits ou langue de bois, sor-

tir de nos tours d'ivoire, agir en partenaires" souligne Jacques Mestre, Président de l'Union départementale de l'Industrie Hôtelière qui représente plus de 1 000 adhérents, et d'ajouter "la législation est bien souvent décalée par rapport au terrain, nous avons un métier de service et si dans

- Des Maisons des saisonniers
- Passer de l'emploi précaire au polyvalent permanent
- Favoriser la création de groupements d'employeurs

les 5 ou 10 ans on ne trouve pas de vraies solutions, notre compétitivité va devenir à l'échelle du bassin ouest méditerranéen extrêmement problématique". Un aspect économique dont on mesure aisément les répercussions directes sur l'emploi.

Un certain nombre d'initiatives ont commencé à voir le jour: campagne d'information à l'intention des saisonniers, prévention des risques dans les caves, mise en place dans l'agriculture de comités paritaires de sécurité et d'hygiène...

A l'initiative de la Conférence, d'autres pistes ont été mises à l'étude. Ils visent notamment à mettre en place des structures aptes à transformer, comme l'exprime Bertille Genthial, salariée agricole, CFDT et membre de la commission, "la précarité des emplois précaires en polyvalents permanents". Le principe: faire émerger des contrats de travail à temps complet en s'appuyant sur la polyvalence des saisonniers, autre-

ment dit passer de la précarité à la continuité. Une idée déjà expérimentée, mais de façon encore parcelle dans le domaine agricole, par la création de groupements d'employeurs, il en existe actuellement quelques uns dans la région. Cela pourrait à terme concerner près de 4 000 personnes et trouver peut-être une "traduction" intéressante dans le secteur tourisme.

Côté logement, et suite aux travaux de la Conférence, des démarches sont en cours avec certaines collectivités pour réaliser des lieux d'accueil, d'informations et de ressources sous la forme de Maisons des Saisonniers. Une idée accueillie de façon très positive par certaines villes, Agde, Montagnac...

Au plan de l'information, la Conférence vient d'éditer en juillet 2002 sous le titre "le travail saisonnier en Languedoc-Roussillon" une plaquette de 20 pages, pratique et très complète, destinée aussi bien aux travailleurs saisonniers qu'aux employeurs. On y trouve entre autres les règles qui régissent le travail saisonnier, les droits et obligations de l'employeur et du salarié, les éléments constitutifs d'un contrat de travail, des infos sur la durée du temps de travail, la formation, la protection sociale, les indemnités, un annuaire d'adresses utiles par département et même des exemples de bulletin de paye! C'est dire combien ce guide, tiré à 40 000 exemplaires, constitue désormais un véritable document de référence en la matière.

Repères tourisme

(source INSEE 2 000)

Estimation emploi salarié direct

	Moyenne/année	Haute saison
Languedoc-Roussillon	24 982	42 228 (+69%)
Aude	3 565	6 194
Gard	3 697	5 624
Hérault	10 138	17 050
Lozère	773	1 481
Pyrénées-Orientales	6 809	11 879

Estimation emplois induits

Languedoc-Roussillon: 17 à 21 000



Pour tous, un ouvrage de référence clair, pratique et concret. Disponible sur demande (cf. "adresses utiles" p. 4)

Loin d'en rester là la Conférence poursuit en permanence ses investigations en terme de données, recensement des entreprises saisonnières, nombre et nature des emplois, état des lieux "logement" et "santé" par exemple, la qualification professionnelle au travers de la formation et la simplification administrative n'étant pas les moindres des problématiques.

Un travail d'envergure et de longue haleine que justifie la taille de l'enjeu "saisonnier" au plan régional. C'est vrai en terme d'emplois directs mais également d'emplois et activités induites, administrations, agences de promotion, organismes institutionnels, syndicats d'initiatives... (cf. "Repères")

Pour André Cano, Directeur du Travail de l'Hérault, il était important de sortir du principe "agir n'est possible que dans la crise ou par décret" soulignant, comme la plupart des membres de la Conférence, combien il est "fondamental de maintenir le dialogue en permanence au niveau régional", un niveau qui constitue aux yeux de tous "un critère essentiel de pertinence pour mener des actions efficaces et réalistes".

En un mot transformer le dialogue social en dynamique du concret ■

INTERVIEW

Signé le 25 mars 2002 grâce à la Conférence

L'Accord régional UPA-Salariés

un accord interprofessionnel important pour l'artisanat

Antoine Espirac, UPA,

l'un des témoins et des acteurs de cet accord, répond à Ergon.

Ergon : Pourquoi avoir créé une Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat, C.P.R.I.A., alors qu'un accord national existait ?

Antoine Espirac : Tout simplement parce que le tissu régional n'est pas à l'image du reste du pays. Ici 50 000 entreprises artisanales, soit 95 % des entreprises, ont moins de 10 salariés. Elles concernent plus de 100 000 personnes dont 70 000 salariés recouvrant des activités très diverses. Le constat est évident. Les salariés de ces petites entreprises doivent pouvoir bénéficier des mêmes avantages que ceux des grandes entreprises. Or les relations sociales sont quasiment monopolisées au niveau national par les représentants des grandes entreprises. Dès lors il n'est pas surprenant que les attentes des entreprises artisanales soient insuffisamment prises en compte.

E. : Plus concrètement, quels sont les points sur lesquels ont porté vos travaux ?

A. E. : En premier lieu de créer un espace de dialogue social avec pour objectif de trouver avec les intéressés des accords adaptés à leurs problèmes. Et les sujets ne manquent pas. Quelques exemples significatifs. Comment une entreprise de deux ou trois salariés va-t-elle financer une formation tout en remplaçant le salarié absent à ce moment-là ? Comment aider l'artisan employeur obligé d'être multi compétent, professionnel bien sûr mais aussi gestionnaire de sa société, spécialiste des conditions de travail, négociateur de salaires et... gestionnaire des relations sociales avec tout ce que cela comporte ? Comment peut-il permettre à ses employés d'accéder à des avantages tels que chèques vacances, épargne salariale ou autres bien connus des salariés des grandes entreprises ? La dimension de son entreprise bien souvent l'en empêche. Faute de réponses adaptées et réalistes, c'est à terme tout le secteur qui est en péril, et il pèse lourd dans notre région.

E. : Un constat difficile, mais la solution ?

A. E. : D'abord il n'y a pas de solution unique mais des solutions adaptées et déclinées. Il faut croire que tous les partenaires en sont conscients puisque cet accord a été signé par l'ensemble des organisations d'employeurs, UPA, Capeb, Cnams et CGAD et les cinq organisations représentatives des salariés, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO. Une unanimité suffisamment rare pour être signalée et qui prouve que le dialogue social sans a priori et associant étroitement et localement toutes les organisations professionnelles aux réformes, loin d'être un vœu pieux, est la clef de solutions concrètes et pertinentes. Ainsi mutualiser les moyens constitue-t-il certainement une piste efficace permettant de financer et d'organiser les réponses, en terme de formation par exemple, mais également dans d'autres domaines tels que la prévention, le capital temps-formation ou l'épargne salariale. De toute façon, on ne peut pas continuer aujourd'hui à avoir des entreprises à vitesse sociale variable. Voilà certainement, parmi d'autres, un objectif concret à réfléchir d'urgence et qui s'inscrit dans le droit fil de cet accord ■

Observatoire Régional de la Santé au Travail une réalité fin 2002

Dans le cadre du chantier national de refondation sociale entrepris dès le début de l'année 2000, ainsi que le souligne Gérard Lannelongue, président régional du Medef, un accord national fut signé le 13 septembre 2000 par les trois organisations d'employeurs, CGPME, Medef, Upa, et trois organisations de salariés, CFDT, CGC et CFTC. Une façon de montrer leur volonté de considérer la santé au travail et la prévention des risques comme une priorité.

A l'heure actuelle une dizaine de régions se penchent sur la constitution d'Observatoires régionaux. En Languedoc-Roussillon, cela devrait se concrétiser avant fin 2002 par la signature d'un accord et la création d'une association de type 1901.

Ergon a recueilli les réflexions de Gérard Lopez, CFDT, l'un des acteurs de cet accord interprofessionnel exemplaire conçu dans le cadre de la Conférence Régionale du Travail.

Ergon: D'où est née l'idée de l'Observatoire Régional de la Santé au Travail ?

G. Lopez: Depuis septembre 2000 existait un accord au plan national qui ouvrait la porte à la réalisation d'un Observatoire Régional. La Conférence était pour nous le creuset idéal de travail et de discussion. L'objectif était d'adapter les mesures nationales à la réalité régionale tout en tenant compte des accords européens. Un vaste programme car dans le domaine de la santé au travail, on est ici dans le "faire-semblant" le plus total à cause de la fragmentation des entreprises, et donc d'une multiplicité de petites entreprises souvent incapables de gérer ce problème.

E.: Une mise en place difficile ?

G.L.: Pas vraiment. D'ailleurs, et c'est à signaler, cet accord régional est en passe d'être signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Preuve que le dialogue a bien fonctionné.

E.: Quels en sont les objectifs majeurs ?

G.L.: D'abord d'être un lieu de coordination des observations des risques, songeons aux accidents du travail qui ne cessent d'augmenter dans notre région, et bien sûr de diffusion des informations. Ensuite de se positionner en terme de partenaires-conseils de proximité. En cela L'ORST s'inscrit tout à fait dans une démarche de régio-



nalisation et de déconcentration qui ne peut être que profitable à la modernisation des entreprises. Enfin de mettre en place des moyens adaptés aux besoins en recherchant des aides, financières entre autres.

E.: Et au plan fonctionnement ?

G.L.: Il y a deux étages. Un paritaire, employés-employeurs, et un comité d'orientation pluri-disciplinaire auquel sont étroitement associés tous les acteurs locaux de la santé, CRAM, médecins, l'ARACT, l'Inspection du Travail, etc. Dans un souci de proximité et de souplesse, des commissions paritaires départementales ou locales, par bassin d'emploi par exemple, vont également voir le jour.

E.: L'ORST envisage-t-il d'autres perspectives d'actions ?

G.L.: On peut aisément imaginer certaines. Favoriser ainsi des projets visant à regrouper de petites entreprises dans une approche commune de prévention des risques à l'image du projet Plato à Béziers qui compte 100 entreprises

proches géographiquement ou des regroupement de sous-traitants à Marcoule par exemple. Peut-être aussi faudra-t-il pour professionnaliser les intervenants inventer des "préventeurs de risques"... Ce ne sont pas les sujets qui manquent, mais en tout état de cause il appartient à la Conférence de continuer à jouer son rôle de "partenaire-guide" ■

Vous avez la parole...

Ergon est un espace d'information et de dialogue. Si vous souhaitez vous exprimer, faire parvenir vos remarques au secrétariat permanent de la Conférence :

Conférence Régionale du Travail,
DRTEFP 3 place Paul Bec
34000 Montpellier
E-mail : philippe.luffroy@dr-lrouss.travail.gouv.fr

Dans le prochain numéro d'Ergon (janvier 2003)

- "L'égalité professionnelle hommes-femmes"
- "Saisonniers, coup de projecteur sur l'agriculture"
- "Premier semestre 2003, 2^e Forum de la Conférence"

ergon

Vous souhaitez davantage d'informations sur un des sujets traités ou prendre contact avec des acteurs de la Conférence, téléphoner au secrétariat permanent de la Conférence : 04 67 15 77 43.