

Un pari loin d'être gagné

Question récurrente depuis l'arrivée croissante des femmes dans le monde du travail, l'égalité professionnelle a constitué, dès le début de ses travaux, l'un des trois grands chantiers soumis à réflexion par la Conférence Régionale du Travail. Pour ce faire la commission tripartite s'est adjoint les compétences d'un certain nombre de partenaires, associations, organismes ou institutions (1).

A l'issue d'un long et minutieux travail permettant de faire un état des lieux au regard d'indicateurs clefs, âges, métiers, insertion par le diplôme, rémunérations, temps complets et temps partiels, chômage, qualification... son constat est clair. S'il y a des progrès incontestables, la partie est loin d'être gagnée. Et ce qui est vrai au plan national s'accroît bien souvent au plan régional. Pour preuve deux documents récents, l'un publié en octobre 2002 par l'INSEE sous le titre "l'Egalité en marche" (2) et l'autre en février 2003 par la Conférence Régionale du Travail "Egalité professionnelle en Languedoc-Roussillon" (3) et qui synthétise les travaux effectués depuis deux ans. Ce dernier délivre par ailleurs un certain nombre d'informations très pratiques concernant notamment la législation en vigueur, aussi bien française qu'européenne, le statut du conjoint du chef d'entreprise, les aides de l'Etat, contrat d'égalité professionnelle, d'aide au conseil, ou contrat pour la mixité des emplois entre autres. Des dispositions souvent méconnues et partant peu utilisées.

Quelques résultats expriment bien les écarts constatés en Languedoc-Roussillon. Alors que le taux des femmes dans l'activité régionale est passé entre 1975 et 1999 de 28% à 43,6% (contre 48,7% au plan national), certaines inégalités restent flagrantes. L'emploi féminin est encore fortement concentré sur certains métiers. Le travail à temps partiel reste une caractéristique de

l'emploi féminin, 37% contre 8% des hommes. Bien que les femmes soient en moyenne plus diplômées, les écarts de salaires demeurent. Ils s'accroissent même au fur et à mesure que l'on s'élève dans les catégories socio-professionnelles. Le revenu moyen d'une employée est de 19% inférieur à celui d'un employé (15% au plan national). Pour les cadres il passe à -31% (29% au niveau national) avec une pointe à -51% dans l'Hérault. Par ailleurs, certains métiers, voire certains postes, direction notamment et cela est également vrai dans le public, sont encore, malgré des progrès substantiels, peu accessibles aux femmes.

On le voit la mutation sociologique et culturelle qui s'est accomplie durant ces dernières années conduisant de plus en plus de femmes à entrer dans la population active ne s'est pas pour autant réalisée dans de véritables conditions d'égalité. Réflexes historiques, poids des traditions, structures des entreprises, plus grandes difficultés pour les femmes à conjuguer vie professionnelle et vie familiale, les raisons en sont multiples et souvent interconnectées.

Un constat global qui a conduit les membres de la commission à prolonger concrètement leurs travaux d'investigations et d'analyses. Ce qui justifie d'engager une démarche permanente de sensibilisation et d'information notamment en ce qui concerne les dispositions légales, aides et possibilités d'accompagnement existantes. En ce sens des contacts ont été pris pour participer régulièrement et dès le mois de mars 2003 à différentes manifestations professionnelles ou réunions ayant trait au monde du travail et permettant de rencontrer tous les acteurs de la vie économique.

Il apparaît en effet de plus en plus évident que, désormais, la notion d'égalité professionnelle ne doit plus être traitée seulement en tant que telle mais intégrée dans toute réflexion ou action afférentes au monde du travail. Autrement dit être abordée de façon transversale.

Mais en tout état de causes, vigilance et persévérance seront indispensables pour que l'égalité professionnelle s'inscrive dans la réalité ■

(1) : URACEDIF—Citoyennes maintennit, R3

(2) : pour se le procurer : Conférence Régionale du Travail, DRTEFP, 3 place Paul Bec, 34000 Montpellier. E-mail : philippe.luffroy@dr-lrouss.travail.gouv.fr

(3) : Pour se le procurer : Conférence Régionale du Travail—Montpellier

Bibliographie et références : "Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches". Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle

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

Brèves :

Le 24 juin 2003, au Corum (Montpellier), l'ARACT organise un colloque sur le thème des CHSCT, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des autres institutions représentant le personnel ou les salariés en matière de santé au travail

Dans le prochain numéro d'Ergon

- "Bilan des rencontres départementales"
- "Octobre 2003, 2ème Forum de la Conférence"



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



traball - 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, UNAPL, UPA Languedoc-Roussillon, Unions régionales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO.

EDITORIAL

LE DIALOGUE CLEF DE VOUTE DU PROGRES

En Grèce le dialogue, dia-logos, exprimait l'échange de parole. Derrière "parole" les grecs comprenaient bien sûr les mots, mais aussi ce qu'ils comportaient de connaissances et de capacité à véhiculer voire à stimuler la production d'idées neuves. Dialoguer veut donc dire partager des savoirs mais également échanger des projections de pensée. Loin des monologues où chacun reste confiné dans son discours, attitude prédisposant bien souvent au conflit, le dialogue implique l'écoute, l'ouverture, la recherche en commun, l'acceptation enrichissante des différences. Se mettre sur le chemin de l'innovation, celle dont chacun, quelle que soit sa place et parfois sans le savoir, possède une parcelle mais qui ne peut éclore totalement que par l'échange.

Ce principe, trop souvent oublié ou détourné, a présidé en Languedoc Roussillon à la création de la Conférence Régionale du Travail. Une démarche innovante, unique en France, car menée de concert par trois familles de partenaires, les organisations patronales, les organisations syndicales (*) et l'Etat.

Au coeur de leurs réflexions et propositions, le monde du travail vu à l'échelle régionale. Un principe, le dialogue. Un objectif, le concret. Un espace géographique, la proximité.

Qu'après les thèmes du travail saisonnier, de l'Egalité professionnelle et de la Santé au travail, ils aient choisi "le dialogue social dans l'entreprise, pratiques et objets" comme base de leur prochains travaux ne peut donc étonner. Un pari ambitieux qu'ils abordent néanmoins après deux ans de travaux en commun, riches donc d'expériences partagées.

Avec, exigence supplémentaire de leurs travaux, la volonté de ne jamais oublier ce que disait le philosophe et mathématicien Blaise Pascal "La parole sans l'action ne vaut rien".

La Rédaction

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



SOMMAIRE

DOSSIER :

Emplois saisonniers dans l'agriculture et le tourisme, Etat d'urgencepage 2

INTERVIEWS :

L'Observatoire Régional de la Santépage 3

LA CONFERENCE REGIONALE DU TRAVAIL :

Cinq rencontres départementales tremplins du Forum régionalpage 3

EGALITE PROFESSIONNELLE

Un pari loin d'être gagnépage 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 :

DRTEFP/ESPE

Impression :

Imprimerie de la Charité

N° ISSN en cours

Etat d'urgence

Dans le premier numéro d'Ergon, nous nous sommes fait l'écho des travaux, réflexions et pistes d'actions engagés depuis plus d'un an sur le thème du travail saisonnier par la Conférence Régionale du Travail. Un sujet abordé sur le plan général et sous l'un de ses deux volets majeurs, le tourisme. L'autre, et non des moindres, concerne l'agriculture.

Au plan national les partenaires sociaux se sont attaqués à ce problème. C'est un lieu commun de dire que l'agriculture est soumise à la loi de la saisonnalité tant au regard de l'activité même que comme réponse à certaines demandes de salariés. Pour faire face aux mutations sociétales, aux besoins et aux évolutions de ce secteur, un accord national sur les saisonniers a d'ailleurs été signé le 18 juillet 2002 (1) et a été conforté par arrêté ministériel le 28 octobre 2002 (2). Ses objectifs majeurs, construire l'avenir des emplois saisonniers dans l'agriculture, indispensable au maintien de l'activité d'un certain nombre de productions, et organiser de nouvelles perspectives notamment en ce qui concerne les conditions de vie et de travail de ce type de salariés. Gestion prévisionnelle de l'emploi, accueil des saisonniers, valorisation du TESA, titre d'emploi simplifié agricole pour contrat à durée déterminée spécifique aux saisonniers, dispositions en termes de protection sociale, de formation, de santé, de sécurité, d'organisation et d'aménagement du temps de travail, sont autant de points traités dans cet accord qui a abouti, entre autres, à la création de PROVEA (3), une association gérée par les partenaires sociaux. Son financement, collecté par la MSA et assuré par un prélèvement de 0,20 % sur la masse globale des salaires entrant dans l'assiette des cotisations d'assurances sociales, a pour fonction de donner une véritable assise aux projets envisagés.

Comment fidéliser, qualifier et donc professionnaliser la main d'oeuvre saisonnière, représente donc un intérêt vital tant pour les entreprises que pour les employés.

Comme le soulignait Yves Van

Haecke, inspecteur général de l'agriculture et auteur d'un rapport national en mai 2001 sur la question des saisonniers, "les données commerciales et techniques rejoignent les facteurs humains et professionnels" concluant que l'avenir de l'agriculture dépendait d'une "véritable révolution des pratiques sociales". En 2000, 66000 exploitations françaises employaient 100000 saisonniers plus de trois mois par an, 200000 de 20 jours à trois mois et 500000 moins de 20 jours. Des chiffres qui ne reflètent qu'une partie de la réalité vu l'importance du travail au noir.

Une analyse reprise au plan régional par Christian Randon, directeur adjoint du travail au SDITEPSA de

- 3 salariés agricoles sur 4 sont des saisonniers
- Création de maisons des saisonniers
- Favoriser la création de groupements d'employeurs
- Un observatoire départemental des emplois saisonniers agricoles

l'Hérault. "Dans ce secteur des personnes sont employées au noir dans une proportion difficile à apprécier" et d'ajouter "la pratique la plus courante consiste à ne déclarer qu'une partie des heures travaillées", un constat fait aussi bien auprès des employeurs que de sociétés d'interim. Une problématique amplifiée par le nombre de travailleurs étrangers venant pour la majorité du Maghreb et maintenant de l'Europe de l'est. Face à ce qu'il dénonce comme une "opacité, où l'on ne sait plus parfois qui emploie, qui est employé et pour quel salaire réel", un effort de "moralisation" est donc indispensable mais également de transparence et d'information. Et de regretter parallèlement "il existe aujourd'hui un certain nombre de dispositifs particu-

liers, mais le monde agricole n'y a que peu recours".

L'enjeu est pourtant d'importance. Car ce qui est vrai au plan national l'est, avec plus d'acuité encore, en Languedoc Roussillon où la part des travailleurs saisonniers dans l'agriculture est particulièrement élevée. Alors que le secteur tourisme compte en période de pointe 42000 salariés saisonniers, l'agriculture (cf repères) emploie sur la région plus de 87 000 salariés saisonniers. Soit, tous secteurs d'activités agricoles confondus, près de 3 salariés sur quatre. Un pourcentage encore plus élevé dans les catégories viticulture et vinification où 83 % des 56217 salariés sont des saisonniers. Même ratio pour les catégories Cultures spécialisées et Fruits et Légumes.

Un sujet pris à bras le corps par la Conférence Régionale du Travail qui a inscrit ses travaux dans le droit fil des orientations nationales afin de rechercher et d'impulser des solutions concrètes au regard des spécificités régionales.

Côté logement des démarches sont en cours avec certaines collectivités pour réaliser des lieux d'accueil, d'information et de ressources sous la forme de Maisons des Saisonniers. Certains projets, comme celui de l'agglomération Hérault Méditerranée, avec Agde, Pézenas, Montagnac ..., sont déjà bien engagés.

Au plan de l'information, la Conférence a édité en juillet 2002 sous le titre "le travail saisonnier en Languedoc-Roussillon" une brochure de 20 pages, pratique et très complète, destinée aussi bien aux travailleurs saisonniers qu'aux employeurs dans les secteurs agriculture et tourisme.



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

Tirée à 40 000 exemplaires, elle constitue désormais un véritable document de référence en la matière. Sa réactualisation pour 2003 est en cours.

Un observatoire départemental des emplois saisonniers agricoles est actuellement à l'étude sur l'Hérault. Des actions dans les domaines de la prévention, de la sécurité et de la santé sont en phase d'élaboration, des groupements d'employeurs se constituent permettant d'embaucher sur une longue période et partant de construire de véritables parcours professionnels incluant la formation. Autant de moyens concrets qui devraient à terme et progressivement permettre de répondre plus exactement aux besoins du secteur agricole, d'en prévoir et d'en accompagner positivement la mutation.

Faute de quoi, comme le dit Yves Van Haecke, "si rien n'est fait rapidement, on ne trouvera bientôt plus de saisonniers". Par voie de conséquence la spirale qui a fait que les douze dernières années, un tiers des exploitants agricoles ont disparu, serait loin de s'arrêter.

L'agriculture semble donc bien aux portes de l'urgence. Un constat qui ne fait que renforcer le bien fondé du dialogue social tripartite engagé à l'échelle régionale par la Conférence ■

(1) Côté organisations professionnelles les signataires de cet accord sont la FNSEA, le FNETARF, la FNCUMA et l'URSTL et côté syndicats la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT.

(2) J.O. du 30 octobre 2002

(3) PROVEA, association Prospectives, Recherches, Orientation et Valorisation de la gestion prévisionnelle de l'Emploi en Agriculture créée le 18 juillet 2002, 11 rue de la Baume, 75008 Paris. Tél : 01 53 83 47 60 - Fax 01 53 83 48 64

Repères <small>(source OES-MSA Mars 2002)</small>		
Répartition salariés en 2000		
	Saisonniers <120 jours	Ensemble des salariés
Languedoc Roussillon	87 471 (73%)	120 328
Aude	20 990 (77%)	27 226
Gard	21 135 (70%)	30 355
Hérault	23 822 (72%)	33 153
Lozère	906 (43%)	2 122
Pyrénées Orientales	20 618 (75%)	27 472
Répartition heures déclarées en 2000		
	Saisonniers <120 jours	Ensemble des salariés
Languedoc Roussillon	18 237	73 438 (25%)

Observatoire Régional de la santé au travail

A quelques jours de la signature officielle par les trois organisations d'employeurs : CGPME, MEDEF, UPA et trois organisations de salariés, CFDT, CGC et CFTC, des statuts de l'ORST, Jean-Claude Coiffard, CGPME, l'un des co-signataires, livre à Ergon ses réflexions.

Ergon : Quel est pour vous l'intérêt de l'ORST ? N'est-ce pas un organisme de plus ?

J-C Coiffard : Pas du tout. La santé au travail, l'hygiène, la sécurité et la prévention des risques constituent une préoccupation majeure dans toute entreprise, quelle que soit sa taille. Quand on sait par exemple qu'en termes d'accidents, 1/3 sont dus à des chutes, 1/3 à des trajets sur la route, on mesure le rôle de la prévention. En ce sens je considère que l'ORST représente une évolution fondamentale permettant d'être en prise directe pour initier des actions, d'en avoir les moyens et donc de prendre les problèmes en amont au lieu de se borner à réagir, à les subir voire à les ignorer.

Ergon : Comment les partenaires sociaux que vous êtes peuvent-ils devenir des spécialistes dans un domaine aussi vaste ?

J-C Coiffard : Nous ne le sommes évidemment pas. D'où notre volonté de créer au sein de l'ORST une commission consultative organisée en cinq pôles : médical, technique, organisationnel, administratif et enfin un pôle d'experts compétents. Par ailleurs dans un souci de proximité et de réactivité nous allons susciter la création de commissions paritaires locales.

Ergon : L'enjeu aujourd'hui ?

J-C Coiffard : Passer du stade de la philosophie du papier à celle du terrain. Mais j'ai confiance vu le consensus patronat-salariés et la dynamique commune qui se sont exprimés pour créer cet observatoire ■

LA CONFERENCE REGIONALE DU TRAVAIL INVESTIT LA REGION

5 rencontres départementales entre mars et juin 2003
tremplins du Forum régional du 17 octobre 2003

Le 17 octobre 2003 aura lieu le deuxième Forum de la Conférence Régionale du Travail. Un temps fort de rencontres, d'informations, de débats et de prospective.

Dans le double objectif de décentraliser son action en étant au plus près des réalités locales et de préparer ce Forum régional qui sera bâti sur le même principe, la Conférence organise entre avril et juin 2003 des Rencontres Départementales. Respectant le principe du tripartisme de la Conférence (organisations patronales, syndicats et administrations du travail), elles privilégieront les acteurs de terrain.

Au programme, restitutions, réflexions et témoignages sur les travaux réalisés en continu par les différentes commissions depuis deux ans au sein de la Conférence, confrontation avec les attentes, et préparation du thème central du prochain Forum, futur chantier sur lequel les partenaires de la Conférence ont décidé de s'engager : "le dialogue social dans l'entreprise, pratiques et objets". Il sera abordé plus sous l'angle concret des pratiques du dialogue entre employeurs et employés que sous ses formes institutionnelles. Un thème décliné sous trois aspects : "évaluation des situations de travail comportant des risques pour la santé (risques professionnels et prévention)", "valorisation des potentiels humains (compétence, qualification, promotion sociale...)", et "organisation du travail (temps de travail, formation des équipes...)". Des numéros spéciaux d'Ergon rendront compte de ces rencontres ■

Contact Info Aude : E-mail : jean-jacques.plantier@dd-11.travail.gouv.fr

Calendrier	Restitution	Aspect du thème central
Aude Avril 2003	Saisonniers dans le tourisme	Valorisation des potentiels humains
Gard à confirmer	Santé au travail	Evaluation des situations de travail comportant des risques pour la santé
Hérault Mai 2003	Saisonniers dans l'agriculture Egalité professionnelle	Organisation du travail
Lozère Juin 2003	Egalité professionnelle	A définir
Pyrénées Orientales Mai 2003	saisonniers	Evaluation des situations de travail comportant des risques pour la santé