

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

EDITORIAL

LA DYNAMIQUE DU DIALOGUE S'OUVRE A DE NOUVEAUX CHANTIERS

Ni institution, ni établissement, la Conférence Régionale du Travail commence à trouver place et reconnaissance sur l'échiquier régional, celle d'un espace de dialogue ayant le travail pour sujet de réflexion et d'action. Le dernier Forum, expression émergente de deux années de travaux et qui s'est tenu en octobre 2003 à Montpellier, en a d'ailleurs largement justifié l'intérêt.

Jeune encore, elle n'a que trois ans, la Conférence est déjà riche d'expériences partagées sous l'égide d'un triptyque original et novateur, celui qui rassemble l'Etat, les organisations syndicales et les organisations patronales (*).

Aujourd'hui, conforté dans le bien-fondé de sa démarche, encore unique en son genre en France, et fort d'un vécu commun, l'ensemble des partenaires a orienté ses travaux à venir sur trois axes principaux directement issus du Forum. En premier lieu poursuivre et amplifier les actions entreprises dans le domaine du travail saisonnier. En deuxième lieu ouvrir deux nouveaux chantiers, l'image de certains métiers et le vieillissement de la population active.

Hormis ces trois pôles majeurs d'investigation, et afin de rendre plus effectives encore les actions de la Conférence, trois points figurent également dans le cahier des charges : la prise en compte dans toute problématique abordée par la Conférence de l'égalité professionnelle hommes-femmes, une réflexion spécifique sur le concept de territorialité avec prise de contact avec les collectivités locales, et enfin, dans un souci de communication et d'information, une présence plus importante de la Conférence dans les principales réunions et manifestations locales ou régionales ayant trait au travail.

On le voit, loin de se reposer sur de frais lauriers, la Conférence continue sur sa ligne, celle d'une action permanente toujours placée sous le principe fondateur d'un dialogue social tripartite.

Une démarche qui peu à peu fait de la Conférence un cadre privilégié et reconnu où les relations sont inscrites dans la stabilité et la durée et où le dialogue social, loin de toute concurrence avec des organismes ou intérêts particuliers, vise à mieux servir l'intérêt général. Une conviction qui anime l'ensemble des partenaires

(*) : CGPME, MEDEF, UMIH, UNAPL, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO., DRDFE, DRTEFP, ITEPSA., inspection du travail des transports

La Rédaction

Et si la conférence faisait des émules?

Lors du Forum d'octobre 2004, plusieurs personnes présentes, issues d'autres régions françaises, avaient salué le travail entrepris par la Conférence Régionale du Travail en Languedoc-Roussillon.

Marianne Richard Mollard, directrice adjointe de la DRTEFP en Aquitaine,

exprimait ainsi le voeu qu'une telle démarche fût entreprise dans sa région.

Cas unique ? Pas vraiment. A l'heure actuelle des interlocuteurs des régions Haute Normandie et Guadeloupe. ont pris contact avec la Conférence Régionale. A suivre...

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

Rédaction :
Yves Jolis

PAO :
DRTEFP/ESPE

Impression :
DRTEFP

ISSN : 1637-4630

Travail saisonnier, territorialité

POUR SUIVRE ET AMPLIFIER L'ACTION, ELARGIR LES PARTENARIATS

Incontestablement, et le dernier Forum en apporta la preuve, le travail effectué sur les problématiques complexes du travail saisonnier constitue l'une des réussites les plus saluées de la Conférence Régionale du Travail. Réussite tant au plan de la méthode mise en place, que du fonctionnement même du dialogue social dans l'action.

Cela étant, cette expérience les a conduit à considérer que la faisabilité d'opération telle que celle de la Maison du Travail Saisonnier ne pouvait être envisagée que dans la mesure où d'autres partenaires s'investissaient, notamment les collectivités locales, avec en corollaire la prise de conscience du concept de pertinence territoriale. Ainsi que le souligne André Cano *"si nous en étions restés au cadre de dialogue social institutionnel et traditionnel, éventuellement appuyé par une intervention de l'Etat, cette Maison serait restée à l'état virtuel. C'est son assise territoriale qui lui a donné accès à la fois aux problèmes réels de conditions de vie et de travail, et accès aussi à des champs de solutions possibles"*.

Au delà de ce constat, tous les participants ont insisté sur l'inté-

rêt de prolonger et d'amplifier la démarche entreprise dans le domaine du travail saisonnier. *"Le bilan est très encourageant"* confie Sylvie Caussanel, permanente à la Maison du travail saisonnier d'Agde depuis juillet 2003. Et d'ajouter *"on y a vu beaucoup de monde. Ce qui était le plus apprécié, aussi bien des salariés que des employeurs, étant d'y trouver des informations pratiques et objectives"*. Après ce qu'elle qualifie comme *"un galop d'essai réussi"*, elle considère que les réflexions à venir devraient porter davantage encore sur *"les problèmes de médecine du travail, de réglementation, de logement et bien sûr d'embauche"*. Un champ de travail auquel la Conférence est bien décidée à s'atteler.

Pour autant, elle ne compte pas se limiter à ces aspects. Ainsi figurent dans les objectifs des travaux à venir de repérer les éléments structurants à l'origine de la Maison des saisonniers existante, de définir les conditions de mise en place d'une telle maison et partant de faire avancer le dialogue social de façon tripartite sur ces questions. A terme, une somme d'informations qui pourrait servir de guide référent pour d'autres créations.

Elargissant la réflexion et prenant appui sur l'exemple de la Maison des saisonniers, l'idée a été émise de constituer un groupe méthodologique au sein de la Conférence afin de réfléchir à la façon d'aborder les collectivités locales avec, en parallèle, que chaque membre des organisations participantes à la Conférence interroge ses représentants dans les territoires sur l'opportunité de proposer certains territoires comme lieu d'expérimentation de thèmes retenus, saisonnalité ou non. Pour l'ensemble des participants il paraît en effet évident que, dans un certain nombre de cas, la notion de territorialité constitue désormais un cadre pertinent en terme de réflexion et d'action.

On le voit, ce thème des saisonniers, loin d'être épuisé, a ouvert pour les mois à venir un vaste chantier aux multiples pistes et composantes. Un sujet dont tous les partenaires s'accordent à penser qu'il mérite un travail d'autant plus soutenu qu'il représente dans la région, où tourisme et agriculture figurent parmi les principaux secteurs d'emploi, un enjeu socio-économique particulièrement sensible et important ■

COMMENT VALORISER L'IMAGE DE CERTAINS METIERS ?

Certains métiers souffrent, on le sait, d'un déficit d'image voire d'une image quasiment négative. Un constat particulièrement vrai dans le secteur des BTP et dans bon nombre de professions dites manuelles. Une image qui s'accompagne bien souvent d'un certain nombre d'idées fausses : pénibilité, mauvaises conditions de travail, salaires peu élevés, peu de possibilité d'évolution de carrière, doute sur les formations... Conséquence, une désaffection grandissante pour ces métiers et un solde paradoxal en terme

d'emploi, de nombreuses offres ne trouvant pas preneur.

Face à cette situation, particulièrement critique en Languedoc-Roussillon où ces activités représentent une part importante de la vie économique et du marché du travail, les membres de la Conférence ont décidé de se mobiliser en en faisant l'un de leurs trois chantiers principaux pour l'année à venir.

Ils comptent notamment mener leurs réflexions en croisant les approches par branche, pour rendre concrète l'analyse des causes de

cette mauvaise image, avec un dialogue territorial à ouvrir au plus près du terrain. Si à l'évidence un important travail de communication est à accomplir, reste à savoir comment le faire ou l'améliorer, sans omettre que l'amélioration des conditions de travail constitue vraisemblablement une des pistes essentielles à explorer.

Un chantier qui appelle des solutions concrètes mais dont les conséquences et l'urgence n'échappent à personne ■

UNE COMMUNICATION ELARGIE

Une délégation tripartite de la Conférence Régionale du Travail, André Cano (DDTEFP Hérault), Gérard Lopez (CFDT), Gérard Sire (FO) et Marie-Clothilde Bourdette (CGPME) étant à cette occasion accompagnés de Roger Fages, maire de Montagnac et vice-président de l'agglomération Hérault Méditerranée, a été invitée à Poitiers les 27 et 28 octobre dernier au Carrefour de l'Innovation Sociale et Territoriale, organisé par l'Institut National du Travail, pour faire part de son expérience menée au travers de la Maison du Travail Saisonnier créée à Agde en juillet 2003. Une "exemplarité" reconnue de tous. L'occasion ainsi pour les délégués de souligner l'importance de l'aspect "territorialité" dans la résolution de certains problèmes et partant de l'intérêt d'élargir le dialogue social à d'autres



Salon de l'étudiant - Montpellier

partenaires, collectivités locales notamment.

Plus récemment la Conférence régionale a été présente dans

un certain nombre de manifestations, Salon de l'étudiant à Montpellier en février 2004, Forum de l'emploi saisonnier au Cap d'Agde le 12 mars 2004. Elargir les contacts, délivrer des informations et engager le dialogue avec de nouveaux publics en prenant concrètement appui sur les réflexions, propositions et réalisations de la Conférence ont été les objectifs de cette présence. *"Passé le temps de la surprise ou de l'interrogation quant à notre présence"*, souligne Robert Rougé (FO) qui assura des permanences avec d'autres membres de la Conférence sur le stand tenu par cette dernière au salon de l'Etudiant, *"et alors qu'ils venaient pour des questions d'emploi, les visiteurs se sont intéressés aux questions plus spécifiques du travail, conditions de travail, égalité, sécurité, santé entre autres... découvrant qu'une activité professionnelle ne se limitait pas à avoir un emploi"*. Et d'ajouter que beaucoup *"ont été sensibles à la nouveauté et à la pertinence de l'approche des questions menée par la Conférence"*. Les documents édités par la Conférence, fortement appréciés, générant bien souvent des échanges positifs et validant par là même le bien-fondé du dialogue social.

Même constat lors du Forum de l'emploi saisonnier. Le thème, il est vrai très ciblé, trouvant une résonance particulière dans les travaux et réalisations menés par la Conférence dans ce domaine.



Forum de l'emploi - Cap d'Agde

Autant d'exemples qui ont convaincu le comité de pilotage de la Conférence de poursuivre ses actions d'information en faisant en sorte que la Conférence soit présente dans certaines manifestations locales ou régionales.

Pour autant, l'ensemble des partenaires continue au travers de ses propres structures et filières à faire un travail essentiel de communication, convaincu qu'il constitue un facteur non négligeable favorisant le dialogue social et partant le progrès social ■

Nota : la Conférence sera présente à Profil Emploi à Nîmes le 20 et 21 avril 2004.



Bonne route...

Gérard Lopez, secrétaire régional de la CFDT Languedoc-Roussillon, appelé par son organisation syndicale à assumer d'autres fonctions en Auvergne, a quitté la région fin décembre 2003.

Homme de conviction et de dialogue, il fut il y a trois ans l'un des initiateurs les plus actifs

de la Conférence Régionale du Travail dont il devint par la suite l'un des trois co-présidents. Il a donc cédé sa place à Gilles Rousselet tout en gardant contact avec tous ceux avec lesquels il avait partagé le début d'une histoire dans laquelle il s'était particulièrement investi ■

Vieillesse de la population active et remplacement générationnel

UN ENJEU ESSENTIEL POUR L'AVENIR



La société actuelle vit un curieux paradoxe.

En effet, si le culte de la jeunesse est aujourd'hui de plus en plus fort, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter et avec elle le nombre de personnes de 50 ans et plus, notamment dans le monde du travail.

Pourtant, d'expérimenté, le "plus de 50 ans", autrement dit le "quinqua", est peu à peu considéré comme improductif. Un constat qu'un médecin du travail, le docteur Lecroq, résumait lapidairement, "trop jeune pour la retraite mais trop vieux pour travailler". Il représente cependant une part non négligeable des actifs.

Malgré cela, soumis à une usure physique naturelle, amplifiée parfois dans des métiers "durs", il se voit souvent mis à l'écart socialement. Pour preuve, sa difficulté de reclassement ou de réorientation pour poursuivre sa carrière, le peu de dispositions connues ou pratiquées en terme de formation, le vide ou l'inadéquation de mesures sociales et de dispositions légales en sa faveur, voire, cas de plus en plus fréquent, sa difficulté à retrou-

ver un emploi en cas de chômage. Du coup, une usure psychologique prématurée pouvant engendrer une véritable démotivation professionnelle. Stress ou blues du "quinqua" exprimés entre autres par des arrêts maladies croissants avec l'âge.

Face à ces questions, quelles pistes explorer ? Henry Nury (CFTC) en évoque plusieurs. *"Comment concilier santé et maintien au travail, comment adapter les compétences notamment au travers de la formation, comment valoriser l'expérience de cette tranche d'âge au profit et de la personne et de l'entreprise, faut-il réaménager le temps de travail, avec une partie consacrée au tutorat?"*. Des réflexions, pense-t-il, à mener tous azimuts, autant dans les entreprises que dans les branches ou les territoires. Il est rejoint en cela par Nathalie Benessiano (CGPME), elle aussi convaincue de *"l'importance de l'acquis et de la plus value formidable que cela peut apporter à l'entreprise"*. Elle souligne entre autres que ces personnes ne doivent pas être exclues de la formation, *"un pari intelligent sur le long terme"*.

Par ailleurs lorsque l'on sait, comme l'avait signalé Sylvaine Coste (UPA), que *"dans 5 ans, 20% des chefs d'entreprise de la région seront partis à la retraite"*, une réflexion élargie par Jacques Mestre (UMIH) qui souligne *"la difficulté des chefs d'entreprise à transmettre leur entreprise et leur obligation à rester plus longtemps à leur poste"*, on découvre là un autre versant de la problématique.

Autant de raisons pour lesquelles la Conférence Régionale du Travail a décidé d'inscrire ce thème comme l'un de ses axes majeurs de réflexion.

Sans doute faut-il garder présent à l'esprit cette réflexion du Dr Lecroq *"Il faut faire évoluer les mentalités concernant le salarié âgé en mettant en avant son expérience et ses compétences et garder à l'esprit qu'il faut adapter le poste de travail à l'homme et pas le contraire"*. Mais en tout état de cause, et c'est une évidence partagée, ce dossier complexe, et plus que jamais d'actualité, engage fortement l'avenir ■

Egalité professionnelle hommes-femmes

UNE APPROCHE INTEGREE



Après l'important travail fait par une commission ad hoc durant deux ans sur ce thème, la Conférence Régionale du Travail, dans le droit fil des réflexions émises lors du Forum, a décidé d'inscrire l'Egalité Professionnelle dans la transversalité. En d'autres termes, et sur proposition de Coline Conneau, déléguée

régionale, et de Jacques Morel, Directeur régional du travail, chaque chantier abordé dans le cadre des travaux de la Conférence devra désormais *"prendre en compte systématiquement les retombées possibles sur les situations respectives des hommes et des femmes"*. Une capitalisation sera à réaliser à terme, un comité méthodologique créé à

cet effet sur cette question devant fournir des outils et veiller à l'intégration d'actions concrètes dans chaque commission au travers de participants délégués. Une démarche intégrée de l'Egalité que chacun est amené à s'approprier ■

Calendrier des commissions :

27 avril 2004 : « travail saisonnier »

28 avril 2004 : « image de certains métiers »

30 avril 2004 : « vieillissement de la population active »

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