

ergon

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

EDITORIAL

Le dialogue pour méthode, le concret pour moteur

Se confronter au terrain, refuser de s'en tenir au seul discours, s'obliger à passer en permanence du penser au faire, en un mot considérer le concret comme objectif sine qua non du dialogue social, telle est bien l'une des caractéristiques principales qui sous-tend l'ensemble de la démarche entreprise il y a maintenant près de quatre ans en Languedoc Roussillon par la Conférence Régionale du Travail sur le versant travail de l'activité professionnelle.

Autre trait spécifique original, véritable "marque de fabrique" de la Conférence, associer étroitement et de façon permanente organisations patronales, organisations syndicales et l'Etat, autrement dit les trois collèges essentiels du monde du travail (*). Un tripartisme unique en France.

Ainsi, en corollaire obligé de l'analyse et de la réflexion, le concret joue-t-il un triple rôle. Essentiel. Déterminant. D'abord celui de tamis et de filtre de faisabilité, ensuite de contrôle en continu, source d'innovations et de réajustements, et enfin de validation et de crédibilisation de la démarche entreprise. On est loin, on le voit, du traditionnel brassage des idées qui ne reste qu'au stade incantatoire du

constat, des préconisations et autres déclarations d'intentions.

Au coeur des réflexions, le concret s'exprime jusqu'au bout de la chaîne, y compris l'accompagnement des projets, leur élaboration, leur diffusion ou leur mise en fonctionnement.

Au sein de cet espace permanent de concertation qu'est la Conférence Régionale, les partenaires démontrent ainsi leur volonté d'être tout à la fois promoteurs et acteurs du dialogue social sur le terrain, rendant alors clairement perceptible le bien-fondé des différents chantiers entrepris par la Conférence.

Inscrit dans une dynamique de proximité, garante de réalisme, le concret, autrement dit l'action, devient dès lors moteur, voire stimulateur, de dialogue social.

Une conviction partagée par l'ensemble des partenaires qui y trouvent ainsi, au sein de leurs travaux, un facteur supplémentaire de motivation.

Car pour tous, à l'évidence, l'expérience prouve que s'il faut dialoguer pour agir, agir permet aussi d'enrichir le dialogue.

La Rédaction

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

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

Travail saisonnier, le terrain au coeur des débats

Organisées à l'initiative de la Maison du Travail Saisonnier Hérault Méditerranée de la communauté d'agglomération et en accord avec la Conférence Régionale du Travail, les journées du travail saisonnier qui se sont déroulées en Agde les 16 et 17 septembre 2004 ont incontestablement ouvert de nombreuses pistes propres à alimenter, stimuler et orienter positivement les travaux en cours.

Elargissant l'éventail de leurs partenaires de réflexion hors des frontières régionales, les organisateurs avaient en effet invité des acteurs aux expériences multiples venus d'autres régions, de la côte Atlantique, Royan par exemple, de Provence Alpes Côte d'Azur ou de zones de montagnes, Grenoble, Briançon ou Barcelonnette par exemple. Au total plus d'une centaine de participants.

Résultat, une journée particulièrement riche où la réalité du terrain, au travers d'échange d'expériences, de propositions, de recherche de mise en synergie et d'apports croisés d'informations, a véritablement constitué le coeur des débats.



Les questions étaient regroupées autour de différents thèmes, "saisonnier et/ou pluri-activité", "logement saisonnier, expériences et financement", "enjeux de la professionnalisation et pérennisation des emplois saisonniers", "santé et amélioration des conditions de vie" et enfin "réseau et partenariat".

Sur tous ces thèmes les expériences menées dans d'autres ré-

gions, comparées à celles du Languedoc Roussillon, ont été sources de réflexions et de propositions. Est-il possible d'adapter l'approche pluri-activité telle qu'elle est abordée en secteurs de montagne aux zones littorales ? Comment envisager et mettre en place des complémentarités entre différents secteurs d'activités afin de rompre avec la logique d'emplois précaires, voire de jobs saisonniers ? Quelles démarches et moyens adopter pour professionnaliser les emplois, un gage évident de pérennité ? Quels types de financements existent-ils pour aider à résoudre les problèmes récurrents de logements ? Comment faire afin que la question santé soit abordée pour des saisonniers, ainsi que le soulignait l'un des intervenants, comme pour tout salarié "normal" ?...

Toutes ces questions déclenchèrent, non des réponses d'intention, mais l'expression d'actions entreprises sur le terrain, avec en corollaire des enseignements concrets et des premiers résultats riches de promesses. Ainsi des actions coordonnées en faveur de l'emploi et du travail avaient été mises en place avec succès entre le secteur de Royan et celui de Briançon. Des groupements d'employeurs, parfois dans le même secteur, groupement hôtelier par exemple, parfois même interprofessionnels, agriculture - tourisme, commençaient à se constituer offrant ainsi une meilleure capacité à gérer aussi bien des problèmes d'emploi que de formation ou de surveillance de santé. Des "maisons de saisonniers" se mettaient en réseau dans des logiques territoriales particulières, des initiatives en terme de logements, de transports ou d'accueil des enfants étaient mises en place. Au plan national, une convention récente sur le logement des saisonniers avait été signée en juillet dernier ouvrant la porte à des modes de financement spécifiques, un projet

en ce sens devant d'ailleurs voir prochainement le jour à Agde ... Un foisonnement d'informations et d'exemples suscitant logiquement, entre la salle et les nombreux intervenants témoins, des débats particulièrement instructifs et animés.



Pour autant tous mirent l'accent sur la nécessité de développer le dialogue, aussi bien avec les partenaires sociaux qu'avec les institutions locales, pour pouvoir mener à bien ces actions. En ce sens bon nombre de participants soulignèrent l'originalité et l'intérêt de la démarche tripartite menée en Languedoc Roussillon et de l'axe "travail" choisi pour aborder la problématique "Saisonniers".

Reste pour tous une évidence, celle de poursuivre, élargir et approfondir les actions, notamment à l'intention du secteur agricole. Cela étant, que ce soit ce qui se met en place sur la région, d'autres maisons sont en projet dans les Pyrénées Orientales, ou les expériences évoquées lors des rencontres d'Agde, nul doute que tout concourt à renforcer encore la conviction des partenaires de la Conférence Régionale du Travail sur le bien fondé des réflexions et actions entreprises.

Avec en ligne d'horizon d'autres rencontres à venir, tant au coeur de la région qu'interrégionales, et pourquoi pas, à terme, un socle commun et une mise en réseau mettant en synergie toutes ces initiatives.

une formation pour les partenaires

De 2000 à 2003, une commission de la Conférence Régionale du Travail a effectué un important travail sur les problèmes de l'Egalité Professionnelle. Travail d'analyse, de création d'outils de sensibilisation et de prospective d'actions concrètes. Lors du Forum d'Octobre 2003, la CRT a décidé d'inscrire cette préoccupation dans la transversalité. C'est ainsi que désormais chacune des commissions abordant l'un des chantiers de la Conférence comprend en son sein une ou deux personnes chargées tout particulièrement de veiller à ce que toute perspective d'action envisagée intègre bien la dimension égalité professionnelle.

Ces "délégués", qui se retrouvent au sein d'un comité méthodologique chargé de capitaliser à terme les informations, propositions et acquis, et de fournir des outils à l'ensemble des participants des différentes commissions, ont émis le souhait de suivre ensemble une formation afin de mieux connaître les outils et méthodes pour être encore plus actifs et réactifs au sein de leurs commissions respectives. Ces sessions de formation devraient avoir lieu dès le début 2005 à l'initiative de Coline Conneau, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité..

Une préoccupation qui, on le voit, reste très présente au sein de l'ensemble des travaux de la Conférence.

La gestion des âges, au coeur de deux rencontres départementales

Depuis le Forum d'octobre 2003, la Conférence Régionale du Travail a inscrit dans ses priorités de réflexion une problématique qui engage fortement l'avenir, le vieillissement de la population active.

Au terme de plusieurs réunions de travail menées depuis près d'un an, les partenaires de la commission sont arrivés à une double conclusion.

En premier lieu que la question de l'âge était totalement transversale par rapport à l'ensemble des volets d'une gestion des ressources humaines, santé, organisation et temps de travail, gestion des compétences et des qualifications, formation, responsabilités et déroulement de carrière.

En deuxième lieu que la prise en compte de l'âge et des rapports d'âge constitue un déterminant essentiel de la réussite d'une politique de ressources humaines.

Une approche qui, aux yeux des partenaires, est généralement très éloignée de celle faite généralement, la question "âge" étant la plupart du temps réduite soit sous l'angle de la désaffection des jeunes pour certaines professions, soit, plus communément, sous l'angle de l'usure des salariés et de la pérennité des entreprises mises en péril par le vieillissement de leurs dirigeants, en un mot aux 50 ans et plus.

Les membres de la commission ont donc souhaité prendre des initiatives pour aborder cette question en prenant comme pierre angulaire "la variable d'âge", en d'autre terme que la référence des réflexions et propositions soit l'incidence de la question des âges sur l'évolution professionnelle au fil des "saisons de la vie".

Soucieux d'éviter toute

approche théorique, les membres de la commission ont donc décidé dans un premier temps d'appuyer leurs travaux sur une double entrée, une entrée par branche et une entrée territoriale.

Des secteurs d'activité particulièrement sensibles ont été choisis avec pour espaces respectifs l'Aude et le Gard. En ce sens deux rencontres sont prévues début 2005, une dans l'Aude avec pour références les secteurs des travaux publics et des établissements de soins, une autre dans le Gard qui prendrait appui sur les secteurs du travail des métaux et des travaux publics.

Parmi les multiples



questions, comment réduire les paramètres de fatigue ou d'usure prématurée, comment répondre à l'usure des salariés dans certains secteurs pour éviter la démotivation ou la mise à l'écart progressive, faut-il raisonner en terme de reconversion permanente, comment faire en sorte que l'envie d'évoluer ne s'émousse pas avec l'âge, la formation peut-elle constituer un atout, mieux gérer les âges concourt-il à améliorer la productivité, comment optimiser le transfert d'expérience...

L'objectif de ces rencontres, on le voit, affiner le diagnostic au plus près du terrain, tant en terme d'informations que de témoignages afin de pouvoir couramment 2005 passer dans la phase de propositions réalistes et concrètes et les mettre en actes.

Le temps de l'action



C'est un lieu commun de dire qu'en Languedoc Roussillon, à l'instar de certaines régions, certains métiers souffrent d'un important déficit d'image avec pour corollaire une pénurie de réponses face à des offres d'emploi. Ceci est particulièrement vrai dans certains secteurs, bâtiment par exemple, où 20 % des offres restent sans réponse, mais également dans d'autres branches, métiers de bouche, agriculture ou mécanique par exemple. Un paradoxe d'autant plus curieux que la région connaît un chômage grandissant cette désaffection est souvent le résultat de représentations peu attractives : salaires peu motivants, pas ou peu de perspectives de carrière, image floue des formations, contrats et conditions de travail pénibles.



Depuis près d'un an, une commission de la Conférence Régionale du Travail s'est attelée à ce problème qui crée une situation d'autant plus critique dans la région

que ces secteurs représentent une part importante de la vie économique.

A ce stade de leurs réflexions et de leur travail d'investigation, les partenaires ont été conduit à se poser certaines questions.

Comment se fait-il que 30% des entreprises dans ces secteurs n'utilisent pas leurs budgets formation ? La polyvalence serait-elle un moyen de faire évoluer des carrières ? Dans l'hôtellerie combien de salariés en fin de CDD sont informés qu'il existe des possibilités de se former entre deux contrats ? Pourquoi les CIF, congés individuels de formation, sont-ils si peu utilisés ? Pourquoi autant de rupture de contrats d'apprentissage, près de 25% , voire un taux d'échec si important au terme des mêmes contrats ?...

Des interrogations qui les ont poussés à orienter leurs travaux sur quelques axes dont beaucoup concernent les jeunes.

Comment mieux les accueillir, les aider à rester dans le métier en favorisant les évolutions de carrière au travers de la formation, du tutorat ou de la réorientation. Autre



évidence, celle de porter en amont un effort tout particulier sur l'information préalable, au stade essentiel, car bien souvent déterminant, de la pré-orientation.

Des contacts en ce sens ont été pris avec d'autres acteurs essentiels en ce domaine, Education nationale, MLI, ANPE, CFA entre autres, tant pour faire changer la vision qu'ils peuvent avoir de ces métiers que pour pouvoir à terme développer une meilleure dynamique partenariale.

Autant d'actions dont l'information et la sensibilisation sont à l'évidence la clef de voûte, et qui, dans un double souci d'efficacité et de crédibilité, devaient être menées en commun par les trois collèges partenaires, Directions du travail, syndicats salariés et syndicats patronaux.

L'urgence d'actions précises et ciblées n'échappe en effet à personne.

Calendrier des commissions :

15 décembre 2004
commission « travail saisonnier »

13 janvier 2005 :
commission « image de certains métiers »

commission « 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