



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

L'action, un moteur incontournable du dialogue social

On ne le sait que trop. En terme de dialogue et notamment de dialogue social, un concept mis souvent à toutes les sauces, il existe un grand risque. Celui d'en rester au seul discours, aux litanies des constats ponctués de 'y a qu'à, faut que', voire à la 'réunionnite' en guise de résolution de problèmes.

Pourtant, aucune réflexion, aucun échange, fussent-ils riches et fondés, ne remplaceront la valeur exemplaire d'une action, même menée à petite échelle.

Cette évidence, l'ensemble des partenaires de la Conférence en ont fait depuis longtemps leur credo. D'abord parce que l'interdépendance entre la réflexion partagée et le concret génère un véritable courant de dynamique continue. Ensuite parce que, faute d'ancrage dans l'action, toute réflexion reste mort-née car orpheline de ce qui constitue son prolongement naturel et surtout sa justification.

Forts de cette conviction, tout en ne minimisant pas la difficulté et l'exigence qu'implique une telle démarche, les partenaires de la Conférence Régionale du Travail s'obligent donc en permanence, et ce depuis plus de quatre ans maintenant, à l'application vigilante de ce principe. Et les faits, au travers des résultats obtenus, leur donnent raison.

Cela étant, si, incontestablement, l'action dynamise le dialogue social, il n'en reste pas moins vrai que la "proximité" constituée, en corollaire, un atout essentiel de pertinence et, partant, de plus grande

efficacité. C'est vrai en terme d'identification de problématique, mais également de projet. Cette dimension "territoriale", collant à la réalité, permet ainsi de mieux intégrer des données socio-économiques spécifiques, d'ajuster les projets au plus près et d'y associer, si besoin, des partenaires locaux directement concernés, institutionnels notamment.

Au travers d'un tripartisme unique en France fondé sur la synergie des compétences, la Conférence Régionale du Travail, associant étroitement et de façon permanente organisations patronales, organisations salariales et l'Etat, autrement dit les trois collèges fondamentaux du monde du travail(*), refuse donc de se réduire à un seul "club de réflexion". Déclaration d'intention ? Pas du tout. Les projets qui fleurissent, quels qu'en soient les axes, les sujets et les dimensions, en témoignent. Ils sont les fruits d'un creuset permanent où, de l'alchimie du dialogue, de la confrontation des idées, des savoirs et des expériences, naît l'innovation sociale. Ce qui hier encore était impensable peut dès lors prendre corps et devenir réalité.

Qu'importe alors que les avancées se fassent à petit pas. Que rien ne soit jamais définitivement gagné. Que certaines solutions soient difficiles à imaginer et d'autres toujours trop lentes à mettre en place. La détermination des partenaires reste intacte.

Quant à la démarche, elle se résume en peu de mots : passer en permanence du penser au faire ■

La Rédaction

Dans le prochain n° d'Ergon :
un dossier complet sur les travaux de
la commission « vieillissement de la
population active ».

**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

Des initiatives prennent corps dans un partenariat élargi

Depuis plus d'un an, la Conférence régionale du travail a constitué une commission chargée de s'atteler au problème spécifique que pose l'image négative de certains métiers où l'on constate un lourd déficit de réponses à des offres d'emploi alors que, paradoxalement la région Languedoc-Roussillon connaît un chômage grandissant. Cela est particulièrement vrai dans certains secteurs, bâtiment par exemple, où 20 % des offres restent sans réponses, mais également dans d'autres branches, restauration, agriculture ou mécanique par exemple. Une difficulté de recrutement d'autant plus critique que ces secteurs représentent une part importante de la vie économique régionale.

Au terme de leurs réflexions, où bon nombres de "freins" furent répertoriés, tous les partenaires s'accordèrent à reconnaître qu'il fallait porter, notamment à destination des jeunes, un effort tout particulier sur l'information préalable, au stade essentiel, car bien souvent déterminant, de la pré-orientation afin de développer des actions visant à modifier la vision qu'ils peuvent avoir de ces métiers. En toute logique, les membres de la commission ont donc souhaité inviter à leurs travaux d'autres acteurs essentiels en ce domaine, Education nationale, MLI, ANPE, CFA, Région entre autres, le but étant de pouvoir développer une dynamique partenariale plus efficace.

Lors de la première réunion élargie à ces nouveaux partenaires, Olivier Brunel (Responsable du pôle enseignement pédagogique et professionnelle au Rectorat) déclarait "il ne faut pas se voiler la face, il faut faire de l'information incarnée, pas de la réclame". Mettant l'accent sur le fait que "le choix professionnel des jeunes est essentiellement guidé par un souci de proximité des lieux de formation et l'influence des

parents" il reconnaissait que bien souvent l'éducation nationale, s'appuyant sur une vérité statistique, accréditait l'idée selon laquelle "plus on a un diplôme élevé, plus l'insertion et la promotion seraient facilitées". Une position qu'il nuancit en affirmant que d'autres voies existaient, prenant pour preuve "de nombreux cas individuels de réussites professionnelles et sociales". Pour lui "la solution ne peut pas venir que d'en haut ou des enseignants, il faut rendre visible la réalité des métiers" soulignant que "très souvent l'orientation se faisait par défaut, non par choix". Une logique reprise par beaucoup de participants mettant l'accent sur l'intérêt de "montrer des parcours de réussite". Sur le versant essentiel de la pré-orientation, Alex Conil (FRB) proposait de s'appuyer sur trois piliers majeurs, les enseignants, les prescripteurs (conseillers d'orientation, psychologues missions locales), et les entreprises. "Une cinquantaine d'entreprises de Montpellier sont prêtes à témoigner en ce sens" disait Inès Fray (CJD), tous s'accordant à penser qu'il fallait créer "un dispositif de choix professionnel incluant l'ensemble des partenaires", mais suffisamment souple pour tenir compte des logiques de proximité territoriales. Par ailleurs certains soulignaient le besoin d'accompagnement en période d'essai et de débriefing des jeunes à l'issue de ces périodes, d'autres l'intérêt du tutorat.

Un certain nombre de participants dont Jacques Meyer (MLI Nîmes) faisant état "d'expériences positives menées dans ce sens", il fut décidé de saisir l'Oref L.R.(*) récemment mis en place afin de recenser et d'évaluer les expérimentations dans les champs de l'orientation professionnelle et de la préparation à l'entrée dans la vie active. La commission pourrait dès lors, au vu



de ces éléments, se concentrer sur des actions par branches professionnelles avec pour finalité d'améliorer l'accueil et de favoriser une insertion durable des jeunes dans les métiers pour lesquels ils ont été formés.

On le voit un vaste chantier est en cours sur le versant de l'information préalable mais également celui du suivi de formation sans oublier, comme le soulignèrent de nombreux participants dont Jean-Claude Coiffard (CGPME), qu'un "important travail de revalorisation d'image de l'enseignement professionnel est certainement indispensable". Il rappelait en ce sens que les "286 conseillers, membres des jurys professionnels, constituaient une ressource mobilisable pour des actions organisées en direction des prescripteurs d'orientation".

Pour tous, deux évidences s'imposent, celle de la force de l'exemple et du besoin de multiplier les actions, même si, comme le soulignait Jacques Meyer "il ne faut pas craindre de privilégier de petites opérations". Cela étant, l'importance de l'enjeu justifie plus que jamais qu'un dialogue sans réserves ni langue de bois, comme ce fut le cas lors de cette rencontre qui fut à bien des titres une première, s'installe dans la durée entre tous les partenaires. La pertinence et l'efficacité des actions en dépendent ■

(*) Oref LR : Observatoire Régional Emploi Formation

des projets essaient sur le territoire

Depuis sa création, la Conférence Régionale du Travail planche sur les multiples problèmes que pose le travail saisonnier. Cette activité concernant principalement deux secteurs, l'agriculture et le tourisme, ce dernier constituant une des premières "industries" du Languedoc Roussillon, a ainsi fait l'objet de la part de la Conférence d'un certain nombre d'initiatives concrètes afin d'améliorer les conditions de l'exercice professionnel dans les activités soumises à la saisonnalité. Entre autres, l'édition désormais régulière d'une brochure d'information pratique et la création de Maisons du travail saisonnier.

La première a ainsi vu le jour à Agde en juillet 2003, la seconde à Aigues-Mortes en juillet 2004. D'autres sont en projet, soit avancés comme c'est le cas dans les Pyrénées Orientales ou en début d'élaboration, dans l'Aude par exemple. Toutes sont basées sur le même principe, créer, en accord avec des collectivités publiques territoriales, des lieux de services pour les professionnels, employeurs et salariés, qui soient également des lieux de dialogue social ayant pour objectif de résoudre des problèmes concrets. Ce qui justifie qu'en toute logique elles soient co-gérées par les partenaires sociaux.

A l'évidence le bilan des premières saisons justifie largement la création de ces maisons ainsi que leur raison d'être. Cela étant, force est de constater qu'elles ont principalement concerné le versant tourisme du travail saisonnier. Manifestement le monde agricole, que ce soit les employeurs ou les employés, peine encore à en utiliser les services. Ce qui a conduit les différents acteurs de la Conférence à s'interroger afin d'imaginer des actions concrètes susceptibles de modifier cet état de fait.

D'une plus façon générale se pose la question de l'indépendance des maisons du travail saisonnier. Tous les partenaires s'accordent à

penser que, bien qu'issues directement des travaux de la Conférence, ces maisons ont légitimité à une prise d'autonomie, la vocation de la CRT n'étant pas de les gérer. La Conférence considère néanmoins qu'elles ne doivent pas oublier qu'elles sont porteur du dialogue social au niveau local. Par ailleurs les acteurs de la Conférence réfléchissent à l'intérêt de mettre en place un système d'information entre les différentes maisons afin de savoir ce que chacun fait et de garantir une certaine cohérence d'ensemble. Autrement dit un socle commun et une mise en réseau pouvant mettre en synergie toutes ces initiatives.

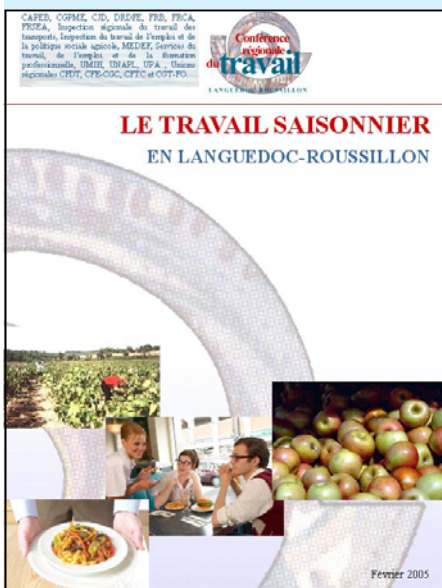
Parmi les autres interrogations, les conditions de travail en saison, caractérisées le plus souvent par de longues durées de travail et beaucoup de pression, avec, en corollaire, de redoutables difficultés pour assurer correctement les missions de médecine du travail lors des "pointes saisonnières", le laps de temps étant en effet souvent trop court. Ce problème récurrent à ce type d'activité a conduit la Conférence à prendre contact avec différentes structures, services de santé, commissions de contrôle et commission régionale de la médecine du travail, afin d'imaginer des solutions nouvelles mieux adaptées à la spécificité saisonnière. L'objectif est clair : améliorer la qualité du service rendu aux employeurs et aux salariés saisonniers en terme, entre autres, de locaux, d'exams médicaux, de visite de lieux de travail et de contrôle de sécurité.

Autre problématique, les secteurs agriculture et tourisme étant dans la grande majorité des cas constitués d'entreprises de petite taille, le dialogue social y est bien souvent presque inexistant et les conditions de travail rarement abordées au travers d'un véritable dialogue social. En ce sens, la commission s'est donnée pour objectif de rechercher des solutions qui pourraient être expé-

mentées sur des territoires définis avec les partenaires sociaux afin d'améliorer les conditions de travail par le dialogue social. Une action qui pourrait se formaliser entre partenaires supports et s'ouvrir ultérieurement à d'autres zones concernées par la saisonnalité.

Une palette d'initiatives et de projets que justifie la multiplicité des facettes et partant des problématiques d'un secteur important mais très spécifique d'activité ■

Sortie de la brochure 2005 : "Travail saisonnier en L.R."



Réalisée par la Conférence Régionale du Travail, l'édition 2005, revue et corrigée, de la plaquette sur le "Travail saisonnier en Languedoc Roussillon" vient de sortir. Tirée à plus de 40 000 exemplaires, sa diffusion a été élargie. Elle est disponible auprès des organisations syndicales, des organisations patronales et un certain nombre de services publics, DDTEFP, ITEPSA, ITT mais également dans les Maisons du Travail Saisonnier et dans les Crous afin de toucher notamment la population étudiante. Des informations pratiques sur le travail saisonnier, salaires, durée et conditions de travail, formation, droits et obligations des employeurs et des salariés, protection sociale, indemnisation, adresses utiles...

Egalité professionnelle

les partenaires de la C.R.T. affinent leur méthode de travail

Dès sa constitution en 2000, la Conférence Régionale du Travail avait inscrit parmi ses chantiers prioritaires la question de l'Egalité Professionnelle. En avaient découlés tout un travail d'analyse et de création d'outils de sensibilisation.

Dans un deuxième temps, lors du Forum d'Octobre 2003, la CRT a décidé de traiter 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.

Comme ils l'avaient souhaité, ces "délégués", qui se retrouvent au sein d'un comité chargé de capitaliser à terme les informations, propositions et acquis, et de fournir des outils à l'ensemble des participants des différentes commissions, se sont réunis le 17 février dernier pour une journée d'action-formation animée par le cabinet "Arborus".

De l'avis de tous, cette journée fut particulièrement enrichissante. *"Elle nous a permis de mieux connaître les outils et les dispositions légales mais surtout d'affiner nos méthodes afin d'être encore plus actifs et réactifs au sein de nos commissions respectives"* confiait l'un des participants. D'autres ajoutant *"Ce temps d'échange et d'information était*

indispensable", *"on a pu aborder beaucoup plus en détail des points que nous percevions parfois de façon approximative"*, tous s'accordant à reconnaître l'aspect *"concret"* de cette journée que ce soit sur les *"méthodes d'évaluation ou d'action"* mais également sur *"les aides"*, françaises ou européennes, visant à accélérer la mise en place d'une véritable égalité professionnelle.

Il est vrai, comme le soulignait Coline Conneau, Déléguée régionale à l'Egalité professionnelle, lors d'un colloque qui s'est tenu récemment à Montpellier, que *"dans le domaine de l'Egalité professionnelle, l'un des paradoxes réside dans le fait que des moyens existent, financiers entre autres, mais restent souvent inemployés"*. A cette occasion Jacques Morel, Directeur régional du Travail avait insisté *"Les entreprises vont devoir intégrer l'égalité professionnelle dans leurs projets, des formations vont d'ailleurs être lancées en 2005 "* ajoutant *"il faut être clair. En 2006 en Europe, l'égalité sera un élément discriminant d'aide aux projets"*. Par ailleurs que lors de ce colloque un certain nombre de chefs d'entreprise ou de responsables de collectivités étaient venus témoigner de la mise en place de l'égalité professionnelle dans leurs établissements ou structures respectives. Des exemples très instructifs.



En toute logique la Conférence devrait trouver, tant dans les témoignages de ce colloque que dans les acquis de cette journée de formation une matière propre à aider l'ensemble des partenaires à intégrer de façon plus efficace et pragmatique encore l'Egalité Professionnelle dans tous ses projets.

Ainsi, dans le cadre du dialogue social mis en place au sein de la Conférence et en collaboration avec la CGPME, Patrice Couderc, secrétaire de l'Union Départementale CFDT du Gard, annonçait la mise en projet de deux crèches inter-entreprises à gestion paritaire, ce qui constituerait une première en France, implantées en zones commerciales pilotes à Nîmes et à Montpellier. Objectif principal, dans un contexte de population jeune, très féminisée, avec un fort taux de familles monoparentales et aux horaires de travail atypiques, apporter un service contribuant à l'amélioration de la vie au travail au bénéfice tant des salariés que des employeurs et partant favoriser concrètement l'égalité professionnelle. Le démarrage des constructions est prévu fin 2005.

Autant de démarches concrètes qui témoignent de la volonté de la CRT à continuer de faire entrer l'Egalité Professionnelle dans la réalité sociétale ■

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

Calendrier des commissions :

- le 8 septembre : « travail saisonnier »
- le 27 juin : « vieillissement de la population active »
- le 4 juillet : « image de certains métiers »