

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 Conférence "territorialise" le dialogue social

Cap sur le terrain. Tel est le mot d'ordre que se sont donnés, après plusieurs mois de travail dans les différentes commissions, les partenaires de la Conférence Régionale du Travail.

Concrètement cela va se traduire dès le début 2006, et ce jusqu'en avril, par une série de rencontres décentralisées. Chaque rencontre locale aura pour thème central l'un des trois sujets actuellement à l'étude au sein de la Conférence, le travail saisonnier, le vieillissement de la population active ou l'image des métiers en pénurie de main d'œuvre, sans omettre à chaque fois la préoccupation transversale et permanente de l'Égalité professionnelle hommes-femmes.

Objectif immédiat, confronter les réflexions menées et les pistes d'actions envisagées avec la réalité du terrain. La méthode, rencontrer des acteurs économiques et sociaux immergés au sein des territoires, s'enrichir de leurs réflexions et surtout se nourrir de leurs expériences pour valider les informations et les idées et pouvoir ainsi élaborer, avec réalisme, des projets affinés au plus près du terrain. Des éléments très concrets qui devraient alimenter utilement le prochain Forum de la Conférence qui se tiendra le 19 mai 2006 au Corum à Montpellier.

Au delà de ces temps de rencontres, la démarche de la C.R.T. vise un second objectif qui s'inscrit dans une perspective de durée. Celui de susciter, dans le cadre de cette

logique de territoires, la création d'espaces locaux de dialogue social, une démarche à l'image de celle pratiquée à l'échelon régional par les différents acteurs de la Conférence. Pour tous en effet, le critère de proximité constitue à l'évidence un facteur non négligeable de pertinence et donc d'efficacité, la proximité même des acteurs locaux augmentant de façon notable la faisabilité et partant la mise en œuvre de projets.

Car l'action reste bien indissociablement liée à la devise fondatrice de la Conférence Régionale du Travail dont la démarche originale, bien que n'attirant pas encore les projecteurs médiatiques, constitue pourtant la base d'une véritable "révolution culturelle d'idées et d'attitudes".

Associant depuis près de cinq ans sur la Région des partenaires des trois collèges essentiels du monde du travail, organisations patronales, syndicats et administrations d'Etat (*), la C.R.T. s'est en effet donnée pour objectif d'agir sur le monde du travail en prenant pour vecteur la pratique du dialogue social tripartite et permanent. A ce jour, elle est toujours la seule expérience de ce type qui soit menée en France.

C'est cet outil d'innovation et de progrès, impactant positivement le travail tant sur le versant humain qu'économique, qu'elle souhaite désormais décliner de façon cohérente à l'échelle pragmatique des micros régions.

La Rédaction

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

Partenaires des commissions :

Agence de développement économique du Gard Rhodanien, ANPE, ARFP, CAPEB, CJD, FDSEA66, FRB, FRCA, FRTP, Maison du travail saisonnier Terre de Camargue, UIMM, UMIH, MLI Nîmes et Béziers, OPCAREG, OREF, Rectorat.

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

La Conférence

Questions ~ Réponses ~ Infos



Il y a cinq ans maintenant, la Conférence Régionale du Travail voyait le jour. A six mois du Forum qui se tiendra en mai 2006, c'était l'occasion de faire un point sur le parcours accompli mais surtout d'exprimer des souhaits pour l'avenir. Des questions posées aux trois coprésidents de la Conférence représentants les trois collèges fondateurs, Gilles Rousselet (CFDT) pour le collège salariés, Jean-Louis Bouscaren (CGPME) pour le collège employeurs et Jacques Morel (DRTEFP) pour les Administrations d'Etat.

Quel est l'apport essentiel de la CRT durant les cinq ans passés ?

G.R. : D'avoir permis aux organisations patronales, aux organisations de salariés et aux administrations d'Etat chargées de l'application de la réglementation du travail, de dialoguer hors d'un cadre institutionnel strict. Un dialogue à trois avec une volonté commune, celle de partager pour agir.

J.M. : Une initiative très originale permettant aux trois acteurs essentiels du monde du travail de se rencontrer volontairement et régulièrement pour travailler ensemble sur des sujets d'intérêt général.

J.L. B. : Lieu de rencontre privilégié des partenaires sociaux, elle permet la mise en place d'un dialogue social de plus en plus nécessaire dans la conjoncture actuelle.

Mon regret, que certains ne l'aient pas compris et ne participent pas à ce dialogue.

Quels sont le ou les points majeurs où la CRT a apporté un plus ?

G.R. : D'avoir pu, grâce au dialogue instauré, créer des outils (Maison du travail saisonnier) et monter des projets innovants (crèche inter-entreprises CFDT / CGPME) autour d'un partenariat pas naturel au départ.

J.M. : Sans aucun doute les actions sur le Travail saisonnier. La création des maisons du travail saisonnier a entraîné une dynamique locale qui perdure et tend à servir de modèle.

J.L. B. : Tous les ateliers ont leur importance, mais ceux qui ont fait



Jean-Louis Bouscaren



Jacques Morel



Gilles Rousselet

émerger des projets concrets paraissent plus en évidence, c'est le cas du travail saisonnier. Le dossier transversal des non discriminations a pour nous beaucoup d'importance.

Quelle est la principale difficulté rencontrée ?

G.R. : Faire comprendre et accepter cette démarche par nos mandants.

J.M. : La représentation insuffisante des organisations professionnelles et syndicales au niveau départemental ne permettant pas de diffuser suffisamment et de relayer les actions mises en place régionalement.

J.L. B. : Le problème n'est pas de trouver des gens motivés mais qu'ils soient disponibles

Vos souhaits pour demain ?

G.R. : Que le travail effectué par la Conférence sur le vieillissement de la population active et sur l'égalité Homme/Femme puisse influencer de manière positive l'évolution de ces deux problématiques, avec une politique préventive dans le premier cas et des accords d'entreprise dans le second.

J.M. : Travailler sur les problématiques essentielles de notre région, vieillissement dans les entreprises, saisonnalité, mutations économiques et sociales à venir.

J.L. B. : Que la CRT soit davantage prise en compte par l'ensemble des décideurs économiques et politiques et associée à certains dossiers.

Quel rôle peut jouer la CRT dans la vie économique et sociale régionale ?

G.R. : D'être tout à la fois une avant garde éclairée sur le principe (la pratique) de dialogue entre les organisations et un exemple pour "booster" aujourd'hui et demain le dialogue social territorial en Languedoc-Roussillon.

J.M. : Continuer à affirmer que les conditions de travail sont des éléments primordiaux de l'évolution économique

et sociale de la région. Pour cela, la CRT doit prouver par des actions concrètes que le dialogue social peut et doit, dans le respect des règles, accompagner positivement les évolutions naturelles démographiques et économiques du monde du travail.

J.L. B. : Un rôle d'instance consultative mais aussi une instance à qui on pourrait confier des missions de réflexions et de propositions. Dans certains domaines, son avantage par rapport à d'autres instances où siègent aussi les partenaires sociaux, c'est qu'elle est un lieu d'échange, de dialogue et non d'affrontement; le consensus y est plus facile. Je pense que c'est une des conditions de sa pérennisation ■

Un investissement important et permanent

Actuellement, plus de 60 personnes participent régulièrement, au travers des différentes commissions mais également des comités de pilotage et d'ingénierie de projets, aux multiples chantiers engagés par la Conférence Régionale du Travail.

Un investissement bénévole, il faut le souligner, et dont l'importance et la permanence sont parfaitement illustrées par le nombre de réunions de travail qui se sont déroulées entre janvier et novembre 2005 : 7 réunions du comité de pilotage, 8 réunions de la cellule ingénierie de projet, 10 réunions de la commission "travail saisonnier", 9 réunions de la commission "image des métiers en pénurie de main d'œuvre" et 5 réunions de la commission "vieillesse".

Autant de temps de rencontre et de dialogue social qui traduisent bien la détermination des partenaires à faire émerger des projets.

Les jeunes au cœur des projets



Il y a maintenant plus d'un an que la Conférence Régionale du Travail a constitué une commission chargée de s'atteler au problème spécifique que pose l'image négative de certains métiers avec pour principale conséquence un lourd déficit de réponses à des offres d'emploi. Un paradoxe pour une région qui connaît un chômage grandissant. Une difficulté qui se double par une lourde "déperdition" de jeunes dans les métiers où ils ont été formés.

Au terme d'un long et intense travail d'investigation, décision fut prise de porter, notamment à destination des jeunes, un effort tout particulier et de le décliner sur trois paliers complémentaires : le temps de l'orientation, celui de la formation et celui de la première expérience en entreprise. En toute logique, les membres de la commission ont d'ailleurs invité au cours de leurs travaux d'autres acteurs essentiels en ce domaine, Education nationale, MLI, ANPE, CFA, Région entre autres.

Sur le versant essentiel de la pré-orientation, il a paru évident qu'il fallait s'appuyer sur trois piliers majeurs, les enseignants, les prescripteurs (conseillers d'orientation, psychologues missions locales), et les entreprises, sans oublier que les parents peuvent jouer un rôle non négligeable. Côté enseignement il faut rappeler que la mise en place du dispositif national de "découverte professionnelle" à destination des classes de 3^{ème} affecte désormais un temps hebdomadaire d'échange sur les métiers, option de 3 heures dans 108 collèges de la région et module de 6 heures dans 40 collèges et 20 lycées professionnels. Une innovation qui devrait permettre d'élaborer de nouveaux modes d'actions avec les partenaires de référence.

Parallèlement la CRT fit appel à l'OREF (*) pour réaliser une enquête visant à répertorier des actions menées dans les champs de l'orientation professionnelle et de la préparation à l'entrée dans la vie active. Actuellement plus de 40 actions ont

déjà été repérées dans la région. Elles ont trait aussi bien à la sensibilisation ou l'information, qu'à différents dispositifs, aide à l'insertion, accompagnement et suivi en formation ou en période d'alternance voire amélioration de l'accueil en entreprise. Un vivier d'exemples et de témoignages dont la CRT compte bien se servir pour rénover et valoriser l'image de certains métiers, développer des projets au sein et autour de l'entreprise et concevoir des actions ciblées ayant pour finalité d'améliorer l'accueil et de favoriser une insertion durable des jeunes dans les métiers pour lesquels ils ont été formés.

Les réunions locales prévues début 2006 devraient permettre d'ajuster au mieux les projets avec pour objectif de couvrir tout l'espace temps allant d'une meilleure information sur les métiers à la stabilisation de l'emploi. Pour tous, ce chantier, parce qu'essentiel, implique un fort engagement partenarial ■

(*) Oref LR : Observatoire Régional Emploi Formation

Travail saisonnier

De nouvelles initiatives en perspective



Les questions que pose le travail saisonnier sont au cœur des travaux de la Conférence depuis sa création. Elles concernent, notamment dans deux secteurs, l'agriculture et le tourisme, un mode d'activité essentiel pur l'économie du Languedoc Roussillon. Un certain nombre d'initiatives concrètes ont vu le jour, notamment l'édition désormais régulière d'une brochure d'information pratique et la création de Maisons du travail saisonnier co-gérées par les partenaires sociaux, Agde en juillet 2003 et Aigues-Mortes en juillet 2004, des réalisations qui sont en voie de faire école. Créées en accord avec des collectivités publiques territoriales, ces lieux de services pour les professionnels, les employeurs et les salariés, sont également des lieux de dialogue social avec pour objectif d'aider à résoudre des problèmes concrets, emplois, conditions de

travail, logement, etc...

Pour autant la CRT, considérant que la question "saisonniers" est très loin d'être close, a engagé de nouveaux chantiers. Un groupe de travail s'est ainsi attaché à l'aspect du "suivi médical" rendu souvent difficile de par les spécificités même de l'activité saisonnière. Un audit est en cours dans le Gard notamment la région Petite Camargue (Aigues Mortes- Le Grau du Roi- Saint Laurent d'Aigouze) où 59% des CDD concernent des travailleurs saisonniers. Objectif, élaborer des solutions adaptées afin de remettre en adéquation les structures de santé avec la réalité.

Les conditions de travail en saison, font également l'objet d'un audit réalisé actuellement dans le secteur Hérault Méditerranée (Agde). Il porte notamment sur les secteurs Hôtellerie, Restauration et Centres de vacances. Là aussi le but est de pouvoir proposer des solutions, de contribuer à

les mettre en place et d'en effectuer le suivi.

D'autres pistes continuent d'être explorées pour professionnaliser les saisonniers qui le souhaitent et éviter, comme le dit Bertille Genthial (Cfdt) de "confondre insertion et réservoir de main d'œuvre" : comment pérenniser des emplois en CDI, au travers par exemple de la pluri-activité (tourisme mer et montagne, tourisme et agriculture...), la polycompétence serait-elle une possibilité, comment développer des projets de formation adaptés aux besoins...

Pour la CRT, les prochaines rencontres départementales, représentent une formidable opportunité pour affiner ses réflexions, exporter son savoir-faire en terme de dialogue social tripartite et de réalisation, mais aussi, et surtout, contribuer à l'émergence de projets adaptés à des territoires concernés par la saisonnalité ■

Une urgence qui justifie l'action

Depuis son Forum d'octobre 2003, la Conférence Régionale du Travail a décidé de s'attaquer à une problématique qui engage fortement l'avenir, tant au plan économique que social, le vieillissement de la population active.

A l'issue de sa première phase de travaux, la commission a dégagé plusieurs axes sur lesquels elle souhaite maintenant entrer en phase de propositions d'actions. Cela étant, pour tous, ce sujet, dont les effets sont largement sous-estimés, nécessite, comme le souligne Gilles Razat (Medef), "la recherche de solutions d'urgence à court terme pour les plus de 50 ans mais également une démarche abordée sous l'angle d'une politique des ressources humaines" autrement dit une véritable gestion anticipative des compétences et des âges. Ce qui implique en premier lieu un important travail de sensibilisation bousculant bien des idées reçues.

TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

Actifs 55-64 ans / Population :

- Europe : 42%
- Suède : 68%
- France : 36,8% (15^e rang)

Source : INSEE 2003

La commission a parallèlement ciblé certains points clefs. Premier d'entre eux, "l'usure des salariés". Une réalité particulièrement aiguë dans certains secteurs, santé ou travaux publics notamment, et qui conduit bien souvent à une "exclusion progressive" qui ne dit pas son nom. Lors d'une réunion, Jacques Morel, directeur régional du travail, signalait "cette question préoccupe la commission régionale de la santé" indiquant par ailleurs que "le comité régional du vieillissement, présidé par la Drass, avait été réactivé". Cette "non-reconnaissance", souvent difficile à vivre, est amplifiée pour les 50 ans et plus, trop jeunes encore pour être à la retraite mais trop âgés pour que l'entreprise continue à "parier" sur eux, sans parler de ceux qui se retrouvent, en cas de licenciement, confrontés à un

véritable parcours du combattant pour se réinsérer dans la vie active.

Les pistes envisagées ne manquent pas. Comment adapter certains postes, élargir les propositions de reclassement, en sortant peut-être du cadre de la seule entreprise, en ouvrant les possibilités au territoire ou à la branche voire en les mutualisant, valoriser l'expérience acquise au travers notamment de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), mettre en œuvre une gestion anticipative des emplois, une charte de suivi et d'évaluation des seniors doit-elle compléter les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière prévus par l'accord de décembre 2003 en prévoyant des formations adaptées aux seniors...

Autre cible en ligne de mire, la transmission d'entreprise. Une question particulièrement cruciale dans le secteur des PME et TPME qui constitue la majeure partie du tissu entrepreneurial régional. "Dans moins de cinq ans", selon l'UPA, "plus de 20% des TPME et PME y seront confrontées". Pistes concrètes à explorer: l'expérience acquise peut-elle être valorisée, comment transmettre une entreprise dans de bonnes conditions pour garantir ainsi la continuité d'activité et les emplois afférents, comment former si besoin les repreneurs, dans le cas de salariés par exemple, au "métier" de chef d'entreprise, faut-il utiliser le tutorat ou inventer des procédures d'accompagnement...

Au moment où l'accord national interprofessionnel sur les seniors est finalisé, la commission a souhaité en relayer les dispositions et leur donner des prolongements concrets dans la région.

Début 2006, les rencontres locales thématiques organisées par la CRT, permettant de dialoguer au plus près du terrain, devraient permettre de passer à l'action de façon pertinente. Cela étant les partenaires sont bien conscients qu'il n'existe pas une mais des solutions pour répondre à ce qui constitue un enjeu majeur de société dont l'urgence n'échappe à personne ■

Egalité professionnelle, une préoccupation constante

Depuis sa constitution en 2000, la Conférence Régionale du Travail a inscrit parmi ses chantiers prioritaires la question de l'Egalité Professionnelle. En un premier temps tout un travail d'analyse, de création d'outils de sensibilisation et de prospective d'actions concrètes a été réalisé. Puis, lors du Forum d'Octobre 2003, la CRT a décidé, parallèlement à des projets spécifiques, de traiter ce sujet dans la transversalité. Dans ce but, chaque commission de la Conférence comprend une ou deux personnes chargées tout particulièrement de veiller à ce que toute perspective d'action envisagée intègre bien la dimension égalité professionnelle. Une attitude parfaitement en ligne avec les nombreuses mesures et décisions prises récemment tant à l'échelon français qu'europpéen inscrivant l'Egalité Professionnelle comme l'une des grandes priorités sociétales.

Reste bien sûr, et ce n'est pas la moindre des difficultés, à passer du vœu à la réalité. Reste aussi que la lenteur des progrès enregistrés, malgré les bonnes volontés, n'incite pas toujours à l'optimisme. Pourtant les mentalités changent. Pour preuve les responsables d'entreprises et les salariés venus en témoigner lors d'une rencontre qui s'est tenue récemment sur Montpellier à l'instigation de la DRE-LR et la DRDFE sur le thème de la mixité dans les métiers du transport et où furent présentées des expériences innovantes, menées en Languedoc Roussillon, tant dans les domaines de sélection, d'embauche ou de formation que d'accompagnement à l'insertion ou la réinsertion voire d'aménagement de postes de travail. Des exemples très instructifs, illustrés par une vidéo "les routes de la parité" produite par la DRE LR et la DRDFE, qui constituent autant d'éléments qui ne font que renforcer les partenaires de la CRT dans leur détermination à poursuivre leur action pour faire progresser l'Egalité. D'autant que d'importants moyens, aides techniques et financières, sont aujourd'hui disponibles pour faciliter et accélérer la mise en œuvre de projets incluant cette exigence d'Egalité ■

Contact

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