



# COMPTE RENDU DU SEMINAIRE

## « Sécurisation des parcours et dialogue social. Quelles approches territoriales ? »

**Elie Chosson, Bruno Lamotte, Cécile Massit,  
Université Pierre Mendès France, CREG**

**3 Novembre 2011**

**Organisé par :  
CREG - Université Pierre Mendès France  
CFDT Rhône-Alpes  
CGT Rhône-Alpes**

## **SOMMAIRE :**

### **I. Ouverture du colloque**

**Introduction de Bruno Lamotte ; Présentation du programme « Sécurisation des parcours et dialogue social, quelles approches territoriales », p. 3**

**Christine Canale, Secrétaire Régionale du Comité Régional CGT Rhône-Alpes ; Présentation du volet Aide à Domicile du programme, p. 5**

**Christian Juyaux, Secrétaire général adjoint de l'URI CFDT RA ; La sécurisation des parcours professionnels dans le secteur du tourisme, p. 8**

**Bruno Lamotte, UPMF Grenoble ; Sécurisation des parcours et dialogue social dans les pôles de compétitivité, p. 11**

### **II. Table ronde**

**Approches confédérales :**

**Françoise Lareur, Bureau National Confédéral de la CFDT, p. 13**

**Maryse Dumas, Conseillère confédérale de la CGT, p. 16.**

**Questions de la salle, p. 19**

### **III. Intervention universitaire**

**F. Gaudu, Professeur spécialiste de droit du travail et de droit comparé à l'université de Paris 1 : « Pratiques et problèmes de la sécurisation des parcours professionnels », p. 23**

### **IV. Table ronde**

**Pratiques régionales de sécurisation professionnelle et de dialogue social : Lise Bouveret (CGT); Jean Pierre Petit (CFDT) ; Cyril Amprino (CGPME) ; Frédéric Saussac (MEDEF) ; Frédéric Dejean (USGERES-CRESS Rhône-Alpes)**

**Animation : Pierre Louis (Prao), p. 26**

### **V. Conclusions**

**Ch. Puthod, vice-présidente à l'emploi, au dialogue et à l'innovation sociale et aux CTEF p31**

**M. Tincry, Directeur adjoint du travail, Pôle travail de la Direccte Rhône-Alpes p32**

## I. Ouverture du colloque

### **Introduction de Bruno Lamotte ; Présentation du programme « Sécurisation des parcours et dialogue social, quelles approches territoriales »**

Bruno Lamotte souhaite la bienvenue à tous les participants et présente l'organisation et le déroulement de cette journée de séminaire. Il rappelle la problématique du programme «Sécurisation des parcours professionnels et dialogue social». Ce programme est financé par la région Rhône-Alpes, au titre de l'innovation sociale et du dialogue social, par l'État au titre du dialogue social territorial (mission héritée de l'ancienne direction régionale du travail) et par le Fonds Social Européen, au titre du programme « Compétitivité régionale et emploi », mesure intitulée « Pratique innovante et préventive de gestion des ressources humaines ». Les deux partenaires centraux sont l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT et le Comité Régional CGT en région Rhône-Alpes, auxquels le CREG apporte un appui technique et des compétences en économie du travail et plus particulièrement sur la question de la segmentation du marché du travail et des transitions.

La question centrale du programme est «comment sécuriser les parcours professionnels en s'appuyant sur le dialogue social territorial ? ». Ceci en respectant le choix des partenaires sociaux d'un dialogue social territorial sans caractère normatif. Se pose également la question de la déclinaison régionale des outils de sécurisation des parcours professionnels institués au niveau interprofessionnel national. Ces réflexions s'articulent autour d'une démarche consistant à expérimenter et à capitaliser des résultats. Trois chantiers sont mis en œuvre dans le cadre du programme. Premièrement une action concernant le secteur de l'aide à domicile : il s'agit d'organiser une structuration de l'offre de services, ceci étant une condition nécessaire à la sécurisation des parcours professionnels des salariées du secteur. Le deuxième chantier concerne les secteurs du tourisme et du loisir, avec la question de la sécurisation des parcours des travailleurs saisonniers. Enfin, le dernier chantier concerne les possibilités de dialogue social qui existent au sein des pôles de compétitivité et plus globalement au sein des systèmes locaux d'innovation.

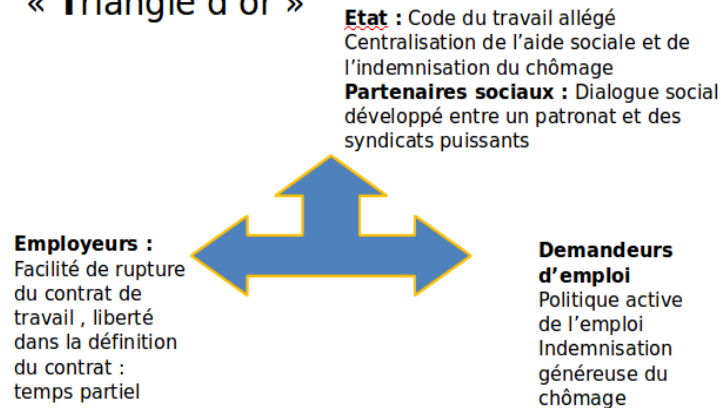
Le programme «Sécurisation des parcours professionnels et dialogue social» est issu du programme précédent « Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes », où la question de la précarité du travail avait été posée pour les secteurs de l'aide à domicile, pour les saisonniers ainsi que pour les pôles de compétitivité. Après avoir identifié et compris la fragilité de la situation salariale dans son ensemble, l'objectif est de trouver une solution : c'est tout l'enjeu de la réflexion autour de la sécurisation des parcours. Cette première collaboration avait donné lieu à l'édition d'un ouvrage<sup>1</sup>, capitalisation des réflexions et travaux réalisés dans ce cadre. Cette réflexion sur la précarité a été soumise à un approfondissement, venu en particulier sous l'angle de ce que propose l'Union Européenne en matière de sécurisation des parcours : la flexicurité. Ce modèle fait pourtant aujourd'hui débat. Il repose au Danemark sur un « triangle d'or » réunissant une flexibilisation de la relation de travail (facilités de rupture du contrat pour l'employeur, dérégulation du temps de travail), une indemnisation du chômage élevée et durable et des politiques actives de l'emploi reposant notamment sur de gros efforts de formation tout au long de la vie.

(Cf. schéma)

---

<sup>1</sup> Lamotte B., Massit C., (2010), *Pour une sécurité professionnelle, Nouveaux dialogues nouveaux espaces*, L'Harmattan.

### « Triangle d'or »



Au sein de la flexicurité danoise, les partenaires sociaux sont très présents, et le dialogue social y est très développé.

Ce modèle pose problème, pour quatre raisons principalement :

- On observe en 2008 et 2009 une révision importante du modèle dans de nombreux pays l'ayant adopté, consécutive à une hausse importante du chômage. Les pays de la flexicurité sont revenus sur des pratiques plus mesurées, avec notamment des prestations chômage plus faibles.
- La promotion de ce modèle au niveau européen résulte d'une « négociation à froid », sous l'égide des pouvoirs publics, le patronat étant sensé se satisfaire de la flexibilité et les syndicats de salariés étant sensés se satisfaire de la sécurité. Ce modèle d'avantages concédés, organisé et promu par les pouvoirs publics, qualifié de néo-corporatiste, est peu adapté à la négociation à la française, motivée par une logique de rapports de force et pas par une logique de compromis.
- Ce modèle est de plus ambigu dans sa nature, et ses contours sont flous. S'agit-il de seulement activer les individus ou d'organiser collectivement des transitions plus sûres ? Ainsi, au delà du modèle danois, on peut trouver des éléments de la flexicurité dans de nombreux pays aux modèles sociaux très différents.
- Enfin, ce modèle de la flexicurité pose problème quant à son adéquation avec des modèles économiques basés sur l'innovation, pourtant promus au niveau européen. M. Lamotte émet ainsi des doutes quant à la capacité de ce modèle à permettre des remontées de compétences et met en doute l'idée que la mobilité servirait l'économie de la connaissance.

Les partenaires sociaux français n'ont pas adhéré à la flexicurité et ont privilégié la notion de sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, « l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels », révèle un choix de fond fait par les partenaires sociaux de se démarquer de l'idée de flexicurité et de mettre en place des outils originaux de sécurisation des parcours. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et le projet de convention partenariale entre l'État, la région Rhône-Alpes et les partenaires sociaux « Sécuriser les parcours professionnels : un enjeu pour Rhône-Alpes » illustrent encore ce positionnement.

L'accord interprofessionnel de 2009 signale précisément quels sont les objectifs de la sécurisation des parcours professionnels : la hausse d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle pour tous les salariés grâce à la formation continue et la mise en place décentralisée au niveau interprofessionnel territorial de politiques adaptées aux spécificités locales. La défense de la formation tout au long de la vie et de la sécurisation des parcours professionnels est légitimée dans l'accord par le rappel des avantages que peuvent y trouver non seulement les salariés mais aussi les employeurs, la formation étant considérée comme un élément déterminant de la compétitivité des entreprises. C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre la mise en place de nombreux outils régionaux nouveaux : la nouvelle génération de Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF), la mise en place en 2011 d'un protocole État/Région/Partenaires sociaux sur la territorialisation des politiques de l'emploi et de la formation, et le projet de convention partenariale entre l'État, la région Rhône-Alpes et les partenaires sociaux, qui décline les principes politiques dans lesquels les partenaires sociaux souhaitent travailler la question de la sécurisation des parcours<sup>2</sup>.

### **Christine Canale, Secrétaire Régionale du Comité Régional CGT Rhône-Alpes Présentation du volet Aide à Domicile du programme.**

Christine Canale commence par revenir sur les principaux résultats du programme précédent. Un diagnostic territorial détaillé avait alors été fait concernant la précarité dans le secteur de l'aide à domicile. Ce travail s'est effectué dans quatre départements : l'Ardèche, la Savoie, l'Isère, la Drôme et la Loire, avec les salariés du secteur. La participation des salariés concernés au diagnostic est très importante : ce sont eux qui sont « dans le travail » et ce sont donc eux qui sont le mieux à même de mesurer les problèmes rencontrés.

Ce travail a été initié au même moment de la mise en place du plan Borloo, avec la promotion des services à la personne, terme générique désignant une grande diversité de situations de travail, qui recouvre notamment un clivage entre les services de confort et l'aide à la personne. C'est sur ce second secteur que s'est concentré le travail de diagnostic. Ce travail a fait ressortir les causes essentielles de la précarité dans ce secteur. C'est d'abord l'arrivée massive des entreprises à but lucratif, suite notamment au plan Borloo, qui est en cause, c'est ensuite le poids de l'emploi direct, où le bénéficiaire du service remplit la fonction d'employeur (elle note ici que ce type d'emploi est nouveau et induit de nouvelles fragilités, dues notamment à l'isolement du salarié qui intervient dans la sphère privée), et enfin l'éclatement des structures, avec une myriade de petites structures, éclatées sur le territoire. Il faut ajouter que le contexte de crise menace les financements publics des structures associatives, qui sont pourtant celles qui offrent les conditions d'emploi les plus favorables. Cette énumération montre que c'est la structuration de l'offre qui est en cause dans la précarité des salariés du secteur.

Sur la base de ce diagnostic des fiches revendicatives ont été élaborées, structurées autour de quatre thèmes :

- tout d'abord la structuration de l'offre de travail, avec en particulier la question de la maîtrise publique de l'offre,
- ensuite la question du statut des salariés, qui doit pouvoir les unifier et les solidariser malgré leur isolement dans le travail,
- troisièmement l'exigence d'une formation diplômante et qualifiante permettant la création de véritables parcours professionnels concrétisant l'idée que l'aide à domicile est un « vrai

---

<sup>2</sup> Texte signé le 8 décembre 2011, intitulé Convention partenariale Etat, Région Partenaires sociaux, sécuriser les parcours, un enjeu pour Rhône-Alpes.

- métier »,
- et enfin l'urgence de l'amélioration des conditions de travail (elle rappelle que les troubles musculo-squelettiques sont nombreux dans ce secteur).

Une fois ces revendications mises en avant, la question s'est posée de leur concrétisation. Cela doit passer par une négociation tripartite avec les employeurs mais aussi avec les financeurs, ces derniers conditionnant pour une large part la précarité des salariés.

Pour illustrer l'importance des financeurs, Christine Canale a présenté le cas d'une expérimentation d'une négociation territoriale ayant lieu en Sud-Ardèche. Les négociations ont révélé l'existence d'un « mur de verre » (en référence au « plafond de verre » qui empêche les bas salaires de connaître des trajectoires professionnelles ascendantes), qui empêche les revendications des travailleurs de trouver une réponse auprès des employeurs. L'incapacité de ces derniers à proposer des solutions vient de l'existence d'un troisième acteur, les financeurs, qui conditionnent les marges de manœuvre des employeurs. Dans ce contexte, le choix d'une négociation locale tripartite pourrait aider à dépasser cette difficulté. Pour elle, cette négociation pourrait être un point d'ancrage, peut-être pas sur du normatif mais permettant de poser les problèmes et de construire des solutions. Les associations sont majoritaires parmi les employeurs dans ce secteur ; dès lors, la question centrale est de parvenir à sécuriser leur enveloppe budgétaire. Le contexte de crise induit une baisse des financements publics, et donc une précarité des employeurs. Le secteur public, également un employeur important dans ce secteur subit le même contexte de restriction des dépenses publiques.

Il faut territorialiser le diagnostic, car les problématiques et les enjeux ne sont pas partout les mêmes : dans certains endroits les services publics sont majoritaires (par le biais notamment des CCAS), dans d'autres ce sont les prestataires privés lucratifs et le gré-à-gré (comme dans le Rhône), sur d'autres territoires ce sont les associations qui sont majoritaires (par exemple en Ardèche).

Christine Canale présente ensuite les deux approches qui fondent le travail réalisé dans le secteur de l'aide à domicile :

- Une approche économique : le modèle économique d'éclatement des structures fédérées dans de grands regroupements (comme l'association Aide à Domicile en Milieu Rural, ADMR) n'a-t-il pas atteint ses limites ? Ne faut-il pas imaginer autre chose ? Pour elle, il faut réfléchir en outre à la question de la sécurisation des financements, à la viabilité des structures, à la question des effets de la concurrence sur les structures. De même, la question de la tarification et de son homogénéité territoriale doit être posée.
- Une approche plus sociale, qui repose d'abord sur le constat que les besoins médico-sociaux sont forts. Quelle égalité d'accès aux soins et aux aides entre les territoires ? Une autre question posée ici est celle de la précarité des salariés (temps partiels, étendue de la journée de travail, pénibilité, absence de garanties collectives dans ce secteur). Sur ce dernier sujet Christine Canale indique qu'un lien fort existe avec l'approche économique.

Le territoire est le bon échelon pour construire des passerelles entre acteurs et entre les problématiques sociales et économiques. La négociation territoriale semble être aussi le lieu pertinent pour faire de l'anticipation ; elle s'interroge sur l'évolution du diagnostic en fonction des évolutions. Quels seront les futures besoins ? Comment anticiper les réponses (en terme de structuration de l'offre, d'emploi, de recrutement, de stratégies d'embauches, de qualité de l'emploi, de formation des salariés à des besoins spécifiques) à un niveau territorial ?

Si cette anticipation n'est pas réalisée à un niveau territorial, les inégalités entre les territoires seront importantes. Par exemple, le travail réalisé avec le cabinet SECAFI, pointe le risque d'une hausse

très forte de la demande face à une hausse largement insuffisante de l'offre, cela générant au final un décalage entre territoires et une impossibilité de répondre aux besoins sociaux.

Après avoir présenté des éléments de diagnostic et les deux approches qui vont fonder le travail réalisé, Christine Canale s'attache à en présenter la mise en œuvre.

Le programme « Sécurisation des parcours professionnels et dialogue social », se déroule avec une méthodologie identique pour chaque département, puisque la territorialisation aura le même fond dans chaque département. Le travail va partir d'une cartographie des besoins et d'une anticipation de ces besoins dans les 15-20 années à venir, avec en lien la question de la structuration de l'offre et des financements. Concernant la structuration de l'offre, il faudra s'attendre à faire face à un émiettement des structures et à une forte concurrence à l'intérieur même du tissu associatif. En réponse, le programme va se concentrer sur les effets du développement de réseaux, en posant la question suivante : quel modèle économique peut-on imaginer ? Christine Canale rappelle ici l'intérêt de la mutualisation, de la coopération entre les structures, que ce soit à l'échelle d'un département, à l'échelle d'un réseau, à l'échelle infrarégionale. Pour elle, ce sont là des questions ouvertes, qu'il faudra travailler. Toute cette réflexion se fera dans un souci de lier qualité du service et qualité de l'emploi. C'est pourquoi le choix est fait du prestataire, pour aller à la construction d'une « mission de service public ».

En ce qui concerne les financements, les enjeux importants se situent autour de la tarification pratiquée par les conseils généraux et autour de la reconnaissance des besoins de la personne âgée et des familles. Pour elle, nous sommes ici face à un vrai défi, car la tarification actuellement pratiquée ne correspond pas à l'évaluation de l'heure de travail. La tarification ne correspond pas aux investissements liés au travail (sans parler des charges), nécessaires à la qualité du service fourni. Ce point demande beaucoup de discussions avec les financeurs, et cela s'avère complexe (elle fait ici référence aux discussions ayant eu lieu en Ardèche à ce propos).

Toutes les familles et tous les individus sont confrontés au problème de la dépendance : ce sujet concerne tout le monde. Or, c'est le « parcours du combattant » pour savoir à qui s'adresser, pour trouver les financements ; d'où, pour elle, l'intérêt d'un guichet unique, permettant d'aller de la construction des dossiers jusqu'à la mise en contact avec l'offre. Ici est posée la question du rôle des partenaires publics, comme le Conseil Régional, qui n'est pas un financeur mais qui a la compétence formation professionnelle (autour de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, GPEC) et la compétence économique ; ou comme l'Agence Régionale de Santé (ARS) qui a aujourd'hui la compétence sur toute la restructuration des offres de santé médico-sociale et qui a fait du vieillissement un des cinq enjeux prioritaires. L'ARS a fait un diagnostic, avec lequel il faut se confronter. Le partage de diagnostic permettra de trouver des solutions en termes de décloisonnement et de mutualisation.

Ensuite, Mme Canale revient sur l'expérimentation proprement dite. Elle indique ainsi qu'il est prévu que soit diffusé sur trois territoires (l'Ain, la Loire et la Savoie) ce qui a d'ores et déjà été capitalisé en Ardèche, mais elle ajoute que le travail va continuer à se faire sur l'ensemble des huit départements. Le travail se fait dans l'optique d'une nouvelle régulation territoriale de l'Aide à Domicile qui s'opposerait à la structuration de l'offre par le marché et à des dispositifs comme le Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U.), qui incitent au gré-à-gré et à l'isolement de l'emploi. Le C.E.S.U. renvoie la fonction employeur sur la personne dépendante et cela pose question. Ainsi, la question qui structure le travail est la suivante : quel outils de reconfiguration du secteur mettre en place pour permettre la structuration de l'offre et des financements, dans une logique de mission de service public, et à même de répondre aux besoins croissants de la population sur tous les types de territoires, sur la base d'emplois stables offrant des perspectives d'évolution professionnelle et reconnaissant l'aide à domicile comme un vrai métier ?

L'expérimentation se tiendra sur les trois territoires susmentionnés et se fera autour de quatre exigences :

- Premièrement la mise en œuvre d'une logique de régulation territoriale.
- Deuxièmement la mise en œuvre d'une structuration de l'offre de santé et d'action sociale. Il faudrait imaginer de nouvelles passerelles avec le médico-social. Un problème se pose, pourtant : comment créer des passerelles lorsque les garanties qui existent sont remises en cause, au moment où elles pourraient être un appui pour une véritable sécurisation des parcours, pour tirer l'ensemble des salariés vers le haut ?
- Troisièmement, il s'agit de penser l'adaptation des structures associatives dans un contexte de mise en concurrence, dans le but de conserver et de renforcer leur approche globale de la personne aidée.
- Enfin, il s'agit de développer un emploi de qualité, avec un statut social sécurisé. Pourtant, elle note que le dialogue social a pour l'instant du mal à exister dans ce secteur, alors même des convergences émergent entre employeurs et salariés face à un problème commun : la crise des financements.

Le travail réalisé dans le volet « Aide à domicile » du programme se donne, comme objectif final, de se positionner dans une future GPEC. Il s'agit pour elle de considérer l'aide à domicile comme un secteur économique d'avenir, à développer pour répondre aux besoins croissants de la population. Elle indique que, plus globalement, le travail se fait avec l'objectif de réconcilier l'économie et le social, et de réconcilier la qualité de l'emploi et la qualité de service.

### **Christian Juyaux, Secrétaire général adjoint de l'URI CFDT RA : la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur du tourisme.**

Pour la CFDT, le travail porte sur la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur du tourisme, dans la continuité du programme précédent « Précarité et nouvelles formes d'emploi ».

Il fournit ensuite des données permettant de caractériser le secteur du tourisme en Rhône-Alpes : ce secteur représente ainsi 4,6% de l'emploi salarié dans la région, soit 97 000 personnes, et connaît depuis 10 ans une forte croissance. La saisonnalité concerne aujourd'hui 30 000 salariés en été et 25 000 en hiver en plus des emplois permanents du secteur. Plus de la moitié des salariés saisonniers du tourisme ont moins de 25 ans et les salariés sont souvent peu qualifiés (le niveau de diplôme le plus élevé étant souvent le CAP ou le BEP).

Les salariés saisonniers du tourisme se divisent en trois grandes catégories :

- premièrement les pluriactifs locaux, qui cumulent avec de l'emploi saisonnier d'autres emplois sur le territoire,
- les professionnels mobiles ensuite, salariés qualifiés dans l'hôtellerie, la restauration et qui tournent entre différents emplois adaptés à leur qualification en fonction des saisons et donc des opportunités d'emplois. Ces salariés sont parfois mobiles au niveau européen.
- Les jeunes en insertion, enfin. Compte tenu de la situation difficile des jeunes sur le marché du travail, les emplois saisonniers du tourisme servent souvent à ces derniers de première insertion sur le marché du travail.

Répartition des saisonniers entre ces trois catégories : les pluriactifs locaux et les professionnels mobiles représenteraient chacun 20% de l'ensemble, laissant aux jeunes en insertion 60% de ces emplois.

Le travail de diagnostic réalisé lors du programme précédent avait conduit à fixer trois objectifs : 1) permettre une insertion durable des jeunes dans les emplois saisonniers du tourisme, 2) développer



la formation pour les saisonniers en intersaison, et 3) favoriser la mobilité, régionale pour les pluriactifs, et européenne pour les professionnels mobiles. Au final, ces trois objectifs s'insèrent dans la perspective plus globale de concilier à la fois un tourisme de qualité et des emplois de qualité et durables.

Partenaires du projet : parmi les plus impliqués l'Union Nationale des Associations de Tourisme (UNAT), le Pôle d'Échange, de Ressources et d'Informations sur la Pluriactivité et la Saisonnalité (PERIPL), l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie et la CFDT.

Après ce rappel du diagnostic et des enjeux du secteur, Christian Juyaux donne quelques éléments de contexte permettant de comprendre en particulier les questions posées par la sécurisation des parcours professionnels dans ce secteur. Il rappelle ainsi que la demande est fluctuante, au gré du calendrier scolaire et des saisons, générant ainsi soit des emplois saisonniers soit des formes d'emplois plus flexibles. Ainsi, la question qui se pose est : comment construire de véritables trajectoires professionnelles pour ces travailleurs dans et hors du secteur du tourisme ?

Il indique également que les métiers du tourisme sont de trois types : premièrement les métiers d'accueil, d'information et de service aux touristes, ensuite les métiers relatifs à l'animation, au sport, au ski et à la neige, et enfin la restauration et l'hébergement qui est le type le plus important et qui concerne les secteurs où la demande de main-d'œuvre est très forte. Pour beaucoup de jeunes, les métiers du tourisme sont une porte d'entrée sur le marché du travail : les saisonniers embauchés sont souvent également nourris et logés par l'employeur, ce qui rend ces emplois accessibles aux personnes sans logement, comme les jeunes, qui trouvent dans cette formule une transition entre la vie chez les parents et la vie active. Un jeune sur quatre est sans emploi en Rhône-Alpes, donc confronté au chômage.

Ensuite, Christian Juyaux donne des éléments relatifs à une étude réalisée au niveau européen par l'ETLC (European Trade Union Liaison Committee on Tourism). Ainsi, environ 5 millions de salariés travaillent dans le secteur du tourisme au niveau européen. Cette étude montre en outre que dans tous les pays européens le tourisme crée des emplois « atypiques », euphémisme européen selon Christian Juyaux pour désigner des emplois précaires assurant une gestion flexible aux employeurs. On retrouve ainsi des taux importants de Contrats à Durée Déterminée (CDD), de contrats saisonniers ou à temps partiel. En outre, la durée du travail hebdomadaire dans ce secteur est souvent excessive, parfois 50 heures ou plus. Les salaires dans ce secteur sont très inégaux selon les pays européens, puisque l'étude constate une différence de 1 à 4 entre les salaires des différents pays. Les qualifications sont également diverses dans ce secteur : traditionnelles dans le champ de l'hôtellerie-restauration, elles sont nouvelles dans le tourisme dans son ensemble qui connaît l'apparition de nouveaux métiers (liés à l'accueil notamment). Les possibilités de formation pour les salariés sont réduites, car les emplois dans ce secteur sont souvent dans de petites ou très petites entreprises. Au final, note Christian Juyaux, pour évoluer professionnellement dans ce secteur il semble être nécessaire de changer d'entreprise.

Il indique que grâce au diagnostic élaboré lors de la première phase du projet, il a été possible, non seulement de faire émerger la typologie des saisonniers présentée plus haut, mais aussi d'observer que les salariés vivent la saisonnalité de façons diverses : si certains la subissent comme une contrainte, d'autres la vivent comme un choix de vie. Pour lui, l'exigence de la mobilité amène à se demander comment assurer une continuité d'activité et de revenus tout au long de l'année et comment construire de véritables trajectoires professionnelles, l'emploi saisonnier servant alors à évoluer professionnellement. C'est à partir de ce questionnement que trois exigences sont été formulées : assurer une insertion durable des jeunes, assurer la professionnalisation des salariés saisonniers du tourisme (notamment grâce à la formation professionnelle en intersaison), et enfin mettre en place les conditions d'une véritable mobilité européenne des saisonniers (l'intérêt étant

notamment l'apprentissage des langues et une meilleure connaissance des pratiques des consommateurs étrangers, considérés comme de futurs touristes en France). Ces trois axes servant au final à concilier un tourisme de qualité avec des emplois durables et qualifiés.

Premièrement concernant l'insertion des jeunes, Christian Juyaux met en avant l'idée d'une formation de l'encadrement à accueillir les jeunes saisonniers, ce qui n'avait pas encore été fait mais qui était pourtant demandé par nombre d'employeurs du secteur. Il note qu'il a effectivement été constaté que là où les salariés saisonniers restaient le plus longtemps (toute la saison) c'était dans des structures où l'encadrement avait été formé à l'accueil des jeunes. A l'inverse, là où cette formation n'existait pas, bon nombre de salariés partaient au bout de quelques semaines et la majorité ne finissait pas la saison. D'où l'idée de proposer cette formation auprès de l'encadrement direct des saisonniers. Christian Juyaux indique que la fonction de tuteur a été mise en avant, avec une formation associée, durant laquelle des jeux de rôles et des mises en situation sont proposés, et permettant à chaque encadrant de réaliser une plaquette d'accueil informative distribuée à chaque nouveau saisonnier. Cette formation sera réalisée avec 15 saisonniers expérimentés qui assurent un premier niveau d'encadrement. L'idée étant de faire cette formation en intersaison, elle a été prévue pour le mois de mai 2012, pour une durée de 5 jours.

Christian Juyaux revient sur les difficultés rencontrées dans ce projet ; il mentionne : la prise en charge de la rémunération des saisonniers durant la formation (il est toujours difficile d'obtenir des financements pour une formation expérimentale, note-t-il, même lorsqu'on s'adresse aux OPCA), la prise en charge du coût de la formation, la diffusion de l'information auprès des saisonniers concernés et la mobilisation des entreprises du secteur.

Deuxièmement concernant la professionnalisation des saisonniers. Pour Christian Juyaux, l'enjeu est de trouver des salariés ayant déjà effectué au moins une saison et qui souhaitent se professionnaliser, soit dans le secteur soit hors du secteur, et ensuite comment les aider dans cette direction. Pour ce faire, la proposition faite par Christian Juyaux est de diffuser et de réactualiser un CD-ROM déjà existant qui s'intitule « Passer par où pour aller où ? ». Il est alors nécessaire de mettre à jour le logiciel pour les professionnels du tourisme (ce qui aura un coût et devra donc nécessiter des financements) et de diffuser ce support.

Troisièmement, concernant la mobilité des saisonniers. A ce sujet, Christian Juyaux indique que les parties prenantes du programme se sont tournés vers « Eurêka tourisme », un passeport européen, élaboré au sein du projet européen Eurêka. Ce passeport permettrait d'élaborer un curriculum vitae normalisé au niveau européen, permettrait également de valider les compétences des saisonniers grâce à une définition commune des tâches et des activités, et de valider le niveau de langue des saisonniers. Ce passeport sera rendu accessible aux employeurs européens qui pourront aller chercher du personnel qualifié.

Les difficultés rencontrées sur ce projet sont : de faire valider au niveau européen une initiative Rhône-alpine et de diffuser suffisamment largement ce passeport auprès des salariés et des employeurs du tourisme.

Pour conclure son intervention, Christian Juyaux affirme que les emplois du tourisme peuvent être considérés comme un « passeport pour l'avenir », mais seulement s'ils permettent une insertion des jeunes, s'ils sont associés à des formations qualifiantes en intersaison, et s'ils structurent convenablement la mobilité. Pour lui, le tourisme peut devenir le principal secteur de socialisation et de qualification des jeunes, en Rhône-Alpes comme au niveau européen. Cela permettra aux pouvoirs publics de trouver une solution au chômage, particulièrement élevé chez les jeunes, cela permettra également aux entreprises de trouver des salariés qualifiés et donc d'améliorer la qualité

du service, et pour les travailleurs du tourisme, cela leur permettra de trouver un emploi plus pérenne et de développer leurs compétences.

### **Bruno Lamotte : Sécurisation des parcours et dialogue social dans les pôles de compétitivité.**

Bruno Lamotte présente le troisième volet du programme, qui concerne la question de l'innovation dans l'économie Rhône-alpine et la façon dont le dialogue social peut s'implanter dans les pôles de compétitivité et plus globalement dans l'économie de la connaissance. Il insiste sur l'importance de lier innovation et sécurisation des parcours professionnels : comme indiqué précédemment, dans les modèles sociaux que l'on voit se développer en Europe, il n'est pas certain que les orientations prises au sujet de la flexicurité soient favorables à l'existence d'une économie dans laquelle se déroule un cycle d'innovations techniques et de mises en place de production nouvelles.

Sur le fond, la sécurisation des parcours repose sur des entreprises qui sont capables de vivre dans ce cycle d'innovation permanent, et qui font donc preuve d'une certaine robustesse. Même si le lien entre la question des dispositifs innovants et la question de la sécurisation des parcours n'est pas toujours compris, il est important de garder une part importante du projet sur cette question. Tout en sachant qu'il n'est pas évident de rentrer dans la problématique des Systèmes Locaux d'Innovations (SLI) car un certain nombre de changements à ce propos se sont produits depuis la phase précédente du projet. Ces changements concernent les systèmes universitaires, mais aussi la façon dont on a introduit l'innovation dans l'économie et également la façon dont on en parle. On a ainsi en Rhône-Alpes une réflexion du Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) formulée en termes « d'écosystème de l'innovation » qui sous-entend une idée d'auto-organisation. Pour Bruno Lamotte on voit bien que l'ensemble des problématiques ont modifié la place des pôles dans les SLI. Pour lui, l'enjeu est donc de trouver une entrée dans cette question des territoires et de l'innovation, et, dans une perspective de recherche, de déterminer quelle est la bonne entrée.

De là vient l'organisation du projet pour 2011-2014 qui est un peu différente de ce que l'on avait retenu auparavant, en particulier car le but est de faire un travail beaucoup plus en interaction entre les équipes syndicales CGT et CFDT et les réflexions universitaires, conduites notamment dans le cadre d'INNOVACS à Grenoble.

Pour Bruno Lamotte, on peut s'appuyer sur des constats faits dans la phase 2006-2010 du projet, mais aussi dans des travaux annexes. Bruno Lamotte rappelle ainsi que lors de la phase précédente du projet le constat avait été fait d'une faiblesse de la régulation sociale dans les pôles ; des travaux de L. Labrot et J. Borrel sont allés dans ce sens, en montrant que les systèmes d'innovations en France sont avant tout destinés à alimenter des projets nouveaux sans qu'une réflexion soit engagée sur les implications à long-terme de ces projets, en termes d'emploi par exemple ou d'industrialisation des processus. Bruno Lamotte rappelle en outre que dans le cadre du projet « Précarité », avait été entamé un travail de comparaison internationale avec des partenaires d'autres régions européennes (Lombardie, Bade-Wurtemberg et Catalogne), duquel il est ressorti que dans ces trois expériences, on a une régulation sociale forte, à l'inverse de la France où les systèmes locaux d'innovation se résument souvent à des « usines à projets nouveaux ».

Ici Bruno Lamotte fait référence aux travaux de J. Perrat de l'ADEES qui a travaillé sur les pôles de compétitivité. Ses travaux avaient montré le changement de logique de l'intervention publique, avec une intervention par projet, la hiérarchisation croissante des territoires du fait de cette logique de pôles, et également la montée d'une gouvernance privée de l'innovation qui pose un problème de fond dans le fonctionnement social. Ces constats conduisent à poser les questions suivantes : l'innovation pour quoi faire ? Pour quels usages ? Pour quel développement territorial ?

Pour le projet 2011-2014, Bruno Lamotte mentionne deux interrogations majeures. La première concerne le dialogue social au sein des pôles : comment faire pour initier un minimum d'échanges

entre les salariés concernés et les entreprises participant à des projets d'innovation ? Pour lui, cette question reste ouverte : en effet, pour l'instant, on ne sait pas comment imaginer une institution de représentation du personnel adaptée aux pôles d'innovations. Le deuxième questionnaire concerne un déplacement de la focale de la gestion des ressources humaines (GRH) vers l'emploi et la formation : comment les systèmes de GRH peuvent accompagner les pôles innovants et assurer une industrialisation découlant des innovations dans les territoires ? Il note que le risque est en effet de voir sur un territoire des innovations, le développement de solutions techniques, sans répercussion industrielles locales.

Le projet s'inscrit dans une démarche d'observation et d'expérimentation de dispositifs. Cette organisation est complexe, et lie une composante universitaire, une composante CGT (l'ADEES) et une composante CFDT (le C2R).

La demande formulée par les acteurs universitaires se décline en trois points :

- le souhait de revenir sur les conventions qui structurent les pôles en Rhône-Alpes pour en faire une analyse systématique ; repositionner les pôles dans les systèmes d'innovation ; montrer que l'emploi, la formation et même la GRH prennent une place mineure dans les systèmes de régulation des pôles.
- le souhait d'analyser l'impact des pôles sur l'emploi en région Rhône-Alpes. Des travaux ont déjà été faits à ce sujet par l'INSEE. Ces travaux peuvent être améliorés et doivent s'ouvrir à une dimension plus qualitative, pour montrer comment les pôles peuvent déboucher sur des créations d'emplois sur le territoire. C'est un travail quantitatif et qualitatif qu'il faut mener.
- Enfin, le souhait d'aller à la rencontre des équipes pilotes des pôles en Rhône-Alpes pour être dans une démarche de co-construction de la dimension ressources humaines dans les pôles.

Bruno Lamotte donne la parole aux représentants du C2R et de l'ADEES pour qu'ils expliquent comment va se structurer leur action.

Gérard Auffray (C2R) :

Le C2R profite de l'opportunité d'une mobilisation des acteurs syndicaux dans la Plastic Valley pour travailler sur une expérience concrète. Le but de la recherche-action entreprise par le C2R est bien de partir des indicateurs sociaux de terrain relevés dans les entreprises pour bâtir un diagnostic sur la Plastic Valley. Il indique ainsi que des pré-diagnostic ont été réalisés dans 15 entreprises de la plasturgie sur le territoire du Bugey. Le diagnostic final portera sur l'emploi, la formation professionnelle, et sur tous les aspects d'articulation entre vie personnelle et professionnelle, de manière à restituer des éléments à même de dynamiser le dialogue social dans les entreprises comme dans toutes les instances territoriales touchant le Bugey.

Le calendrier est serré et ambitieux, mais des résultats partiels sur la première étape des diagnostics des entreprises seront communiqués aux entreprises dès décembre 2011. Une seconde phase du projet consistant en une problématisation autour de la question de la sécurisation des parcours, à partir des données recueillies, pourra donner lieu à une communication dès mars 2012.

Emmanuelle Puissant (ADEES) :

La contribution de l'ADEES est de deux ordres :

- un Axe « Recherche » tout d'abord, qui s'inscrit dans des travaux anciens de l'ADEES sur la place des pôles dans les politiques et dispositifs d'innovation. Ici la méthodologie consiste principalement

en une recherche d'informations (sites Internet des décideurs publics et des pôles), des entretiens avec des responsables de ces dispositifs, et une participation aux réunions de la commission PERIC. Elle rappelle que l'ADEES et J. Perrat ont élaboré des hypothèses de recherche, dont la principale est que le dispositif « pôle de compétitivité » s'est inséré dès le départ dans un ensemble plus large de politiques publiques comprises sous le terme générique de « politiques publiques d'innovations ». Donc l'évolution de l'ensemble de ces politiques fait évoluer le dispositif pôle lui-même. De là, avait été dégagée une question à approfondir dans le cadre de ce programme : quel rôle spécifique du dispositif pôle est revisité par les réorientations politiques successives (fréquentes récemment : réforme des universités, grand emprunt, etc.) ? Les pôles vont être bouleversés par ces changements ; il reste donc à voir quels rôles ont-ils aujourd'hui dans ce nouveau contexte.

Une première restitution de ces travaux pourra être faite lors du prochain séminaire de mars 2012.

- un Axe « Recherche - action » ensuite dans lequel la question suivante sera posée : quelle information pour les institutions représentatives du personnel (IRP) des entreprises des pôles ? L'idée de départ étant que des choses importantes se jouent dans les pôles mais que l'information des IRP des entreprises concernées n'est pas à la hauteur (ceci venant d'une première analyse des discussions avec des syndicalistes). Emmanuelle Puissant précise quel est l'objectif de cette recherche-action : approfondir la réalité de l'information demandée et obtenue par les IRP, notamment les Comités d'Entreprise (CE) et Comités Centraux d'Entreprises (en coopération avec le cabinet Emergences).

La méthodologie est la suivante : lister quelques entreprises significatives et rechercher auprès des CE et CCE les témoignages de ce questionnement et des réponses faites par les directions (après de premières tentatives, cette simple recherche documentaire s'avère complexe). Emmanuelle Puissant ajoute que des réunions de travail seront organisées sur ces questions avec les syndicalistes des entreprises listées. De même ici, les premiers éléments pourront être communiqués au séminaire de mars.

### Questions de la salle :

Un membre du public revient sur la question de l'information des IRP dans les pôles de compétitivité. Il note que l'information publique diffusée par les pôles est conséquente (notamment via les sites internet) mais qu'elle n'est pas suffisamment relayée auprès des salariés par les organisations syndicales, qui n'élaborent pas non plus leurs propres informations. Ainsi, selon lui, nous devons certes exiger des pôles qu'ils diffusent suffisamment les informations au sein des différentes entreprises, mais il faut aussi que les organisations syndicales construisent elles-mêmes leurs propres informations et parviennent à les diffuser, afin que les sources soient diverses, et donc plus légitimes aux yeux des salariés.

## **II. Table ronde**

**Approches confédérales : Françoise Lareur, CFDT, Maryse Dumas, CGT.**

### **Intervention de Françoise Lareur :**

Françoise Lareur commence par se présenter : membre du Bureau National Confédéral de la CFDT et secrétaire générale de l'Union Régionale Île-de-France CFDT. Elle indique que les questions évoquées ici à propos des pôles de compétitivité, concernant les logiques d'emploi, de formation, renvoient aux questions qui se posent à propos des pôles en Île-de-France.

Concernant la sécurisation des parcours, Françoise Lareur rappelle que ce concept a été conçu, à la CFDT, suite à l'analyse des profonds changements intervenus depuis les années soixante-dix sur le

marché du travail. Dans les négociations portant notamment sur la formation professionnelle a été exprimé le besoin d'en simplifier l'accès et d'attacher de nouveaux droits aux salariés, donc aux personnes, et ce tout au long de la carrière. Ceci passe pour la CFDT par l'articulation de différents dispositifs concernant l'emploi, la formation, la GPEC mais aussi la protection sociale. Ceci permet au final de raisonner en termes de parcours.

Pour la CFDT, c'est en 2006 que le concept de SPP s'est précisé et qu'il a pu ensuite donner lieu à des revendications, dans les différentes négociations qui ont pu déboucher sur la création de nouvelles garanties, comme par exemple la portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF). Ce concept pour la CFDT est d'abord un outil pour anticiper les mutations et pour répondre à la situation critique de l'emploi, situation encore aggravée depuis 2008. L'objectif demeure, nonobstant la crise : comment aider le salarié à se maintenir et à évoluer dans un emploi durable ?

Pour Françoise Lareur, il s'agit à la fois de sécuriser les parcours professionnels et l'emploi. Ainsi en temps de crise, la CFDT a porté, avec d'autres acteurs syndicaux, une dynamisation du chômage partiel, avec cette logique, très importante à la CFDT, qui est de former plutôt que de licencier. L'idée derrière le chômage partiel est de maintenir le lien contractuel entre salariés et entreprises, tout en permettant aux salariés de se former et de rester « compétitifs » et prêts à reprendre l'activité lors du retour futur de la croissance.

C'est donc bien l'articulation emploi-formation qui se trouve au cœur des réflexions de la CFDT, avec la volonté de réduire les inégalités, qui s'accroissent pourtant en cette période de recrudescence du chômage, et la volonté également de réduire la précarité, elle-même croissante et matérialisée dans des parcours professionnels hachés, notamment pour les jeunes et les femmes. En outre, note Françoise Lareur, la mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique est en hausse, et elle est plus souvent subie que choisie dans un contexte de chômage massif. Le fait que cette mobilité soit subie traduit, pour elle, les défaillances du système de formation initiale et continue. Forte de ce constat, la CFDT donne à la sécurisation des parcours comme défi de rendre les salariés acteurs de leur mobilité et à même de se projeter dans un véritable parcours professionnel.

Ces exigences se sont traduites en revendications lors de la négociation sur la modernisation du marché du travail entamée en 2008, qui ont permis d'aller vers un décloisonnement des dispositifs de formation continue, d'allocation chômage, de GPEC, matérialisé en 2009 dans le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSPP) qui agit pour les publics les plus défavorisés et les demandeurs d'emploi. Ces négociations ont permis l'élaboration de mesures concrètes face à la crise (comme la Convention de Reclassement Personnalisé, la revalorisation du chômage partiel, ou la mise en place du Fonds d'Investissement Social, dont l'efficacité encore aujourd'hui n'est pas évidente pour F. Lareur). Pour elle, il s'agit de rendre visible ces mesures concrètes, sans quoi la sécurisation des parcours restera abstraite pour les salariés, les entreprises, les territoires, le service de l'emploi, bref l'ensemble des acteurs concernés.

La sécurisation des parcours reste toujours en construction, en se basant bien sûr sur les besoins et les attentes des salariés, face à diverses situations : cela regroupe l'insertion dans l'entreprise, l'évolution dans l'entreprise, la reconnaissance des compétences acquises. Les objectifs sont de permettre aux salariés de pouvoir rebondir suite à des changements d'emplois, favoriser une durabilité de l'emploi assurer une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle. F. Lareur ajoute que pour la CFDT, l'ensemble de ces réalités s'insèrent dans le concept de sécurisation des parcours professionnel, à condition de mettre en place des leviers d'actions concrets correspondant à ces aspirations, et de rendre visible ces leviers d'actions. Les thèmes en toile de fond sont vastes, allant de l'attractivité des territoires au retour de la croissance. Françoise Lareur appelle à travailler ces thèmes en articulation avec la question de la sécurisation des parcours.

Pour la CFDT, il s'agit de mettre au cœur des objectifs syndicaux les aspirations et besoins des salariés, et de les confronter aux réalités du marché du travail, dans le but de réduire les inégalités et la précarité, de renforcer la cohésion sociale et, plus globalement de poursuivre une émancipation des salariés (dont la loi de 2004 sur le droit individuel à la formation est un exemple).

Trois points sont essentiels pour construire des revendications.

Premièrement, il s'agit de tout mettre en œuvre pour sécuriser les transitions professionnelles. Sécuriser les mobilités, ouvrir de nouveaux droits aux salariés, améliorer l'anticipation au travers des démarches de GPEC, développer la formation dans l'entreprise et permettre une meilleure reconnaissance des compétences acquises. La négociation se heurte toujours à un veto du patronat sur la question de l'articulation entre emploi et formation professionnelle dans l'entreprise. Il s'agit également ici de maintenir des droits pour les salariés lorsqu'ils quittent l'entreprise, et d'améliorer l'accès à l'accompagnement en cas de chômage.

Le deuxième point qu'elle mentionne, c'est la lutte contre la précarité et pour un emploi stable. Cette question concerne les jeunes, les salariés à temps partiel, dans leur accès à la protection sociale. Il s'agit de lutter contre les abus de contrats courts et de stages, de prendre en compte la sous-traitance (F. Lareur questionne ici la Responsabilité Sociale des Entreprises donneurs d'ordre dans la chaîne de sous-traitance). C'est également la question de la politique de recrutement de l'entreprise : il faut interpeller l'employeur, la branche, les territoires pour permettre aux jeunes et aux personnes éloignées de l'emploi d'accéder à l'entreprise.

Le troisième point, c'est agir pour la promotion de la qualité de l'emploi. La CFDT prône le développement d'un indicateur de qualité d'emploi. Il s'agit également de se positionner sur la prévention de la pénibilité. C'est enfin favoriser la mixité des emplois.

Françoise Lareur énonce ensuite les trois principes proposés par la CFDT pour œuvrer en faveur de la SPP :

D'une part, privilégier l'adaptation des dispositifs et lieux existants, pour éviter de complexifier le paysage actuel. Si la nécessité de construire de nouvelles institutions est patente, cela doit toujours être fait en regard de l'existant. Il s'agit d'éviter la construction de « mille-feuilles ».

Ensuite, fixer des principes d'action au niveau national et laisser des marges de manœuvres locales pour la mise en œuvre. Ici, F. Lareur fait référence aux propos tenus précédemment dans la matinée à propos du dialogue social territorial dans les expérimentations. Pour elle, il s'agit d'apporter la meilleure réponse face à la diversité des territoires et des situations rencontrées.

Troisième principe : prévoir systématiquement des modalités d'évaluation des actions prévues. Il s'agit de s'imposer une obligation de résultats, ce qui n'est pas assez fait aujourd'hui selon elle. Elle indique que cela possède en outre l'avantage de permettre des réajustements au fur et à mesure.

Pour terminer, Françoise Lareur revient sur la diversité des acteurs et des lieux d'action. Elle rappelle que pour la CFDT, trois niveaux d'actions existent pour renforcer la SPP : l'entreprise, qui est le lieu de rencontre entre le territoire et le secteur. C'est le lieu sur lequel il faut négocier pour avancer sur l'accès à la formation et la reconnaissance des qualifications. Il faut former les équipes syndicales pour négocier des garanties collectives dans l'entreprise, à même de préparer les salariés aux mobilités auxquelles ils vont être confrontés. Le deuxième lieu, c'est la branche, la filière, le secteur. Ici, les équipes syndicales ont un rôle important à assumer, concernant notamment les évolutions de l'emploi ; c'est à ce niveau que doivent être suivis la qualité de l'emploi, les orientations en matière de formation et la mutualisation des droits entre les entreprises. Le troisième

lieu, c'est bien sûr le territoire, qui est devenu un véritable échelon structurant des politiques d'emploi et de formation. Le territoire a un rôle important pour la sécurisation des parcours : pour la CFDT, ce rôle important de la dimension territoriale vient du fait que c'est sur le territoire que les salariés construisent leurs réseaux sociaux, familiaux et professionnels : c'est donc sur le territoire que les salariés pensent leur mobilité et leurs reclassements professionnels.

Pour Françoise Lareur, quelque soit la pertinence des décisions nationales, cela ne suffira jamais à prendre en compte la diversité des salariés (notamment ceux qui sont dans les petites et moyennes entreprises), des entreprises et des territoires dont les frontières sont de plus en plus mouvantes. De ce fait, le dialogue social est de plus en plus territorial, car il permet de mieux cerner cette diversité. A condition, précise-t-elle, que le dialogue social facilite l'adaptation des dispositifs et permette d'être innovant.

Cette dynamique existe depuis longtemps dans de nombreuses régions. Françoise Lareur retient de ces dispositifs territoriaux qu'ils permettent d'articuler tous les leviers au service d'objectifs précis. C'est cette articulation qui permet d'apporter de la visibilité et du concret concernant la question de l'articulation emploi-formation. Elle note la place des Conseils régionaux dans cette articulation, mais aussi des services de l'État en région, des partenaires sociaux, dont la représentation territoriale doit parfois être fortement revendiquée pour être effective, en raison d'une réticence du patronat. Pour Françoise Lareur, cette réticence est d'ailleurs source de retards dans la prise en compte de la question de la sécurisation des parcours professionnels au niveau des territoires.

### **Intervention de Maryse Dumas :**

Maryse Dumas se présente comme conseillère confédérale de la CGT, responsable de la formation des dirigeants de la CGT, membre du Conseil Économique Social et Environnemental, vice-présidente de la délégation « Droit des femmes et égalité », et sollicitée ici en raison de ses responsabilités antérieures : de 1995 à 2009, elle a été secrétaire confédérale de la CGT, et a participé à l'élaboration du Projet de la CGT de nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle.

Maryse Dumas commence par dire son intérêt pour les présentations faites le matin des expérimentations ; pour elle, nous sommes dans un pays où l'expérimentation de nouvelles mesures n'est jamais suivie d'une analyse complète des résultats et sert de validation ex-ante de la réforme concernée. Or, les expérimentations relèvent d'une démarche réellement inverse, où l'expérience est préalable. Pour elle, cela permet de mettre en évidence les obstacles qui empêchent d'aller plus avant, d'évaluer leur nature, et donc de définir ce qu'il faut changer. L'expérience nous montre ainsi quelles sont les propositions complémentaires qu'il faut porter, sur le plan de la négociation, des financements, des droits. C'est là la valeur de l'expérimentation.

Maryse Dumas revient ensuite sur le projet confédéral de la CGT : « Projet de la CGT de nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle ». C'est un projet syndical global qui s'appuie sur trois piliers. Maryse Dumas ne fait qu'évoquer les deuxième et troisième piliers, qui ne concernent que de loin la SPP.

Il s'agit, pour le deuxième « d'agir pour un développement humain durable ». Dans le développement humain durable, la CGT place ses propositions économiques pour atteindre un plein-emploi solidaire, pour atteindre un nouveau développement attentif aux besoins humains et soucieux des contraintes environnementales et de l'avenir de la planète.



Le troisième pilier concerne quant à lui la démocratie, et la démocratie sociale en particulier. L'idée est de défendre qu'à partir de leur implication dans leur travail, les salariés aient voix au chapitre pour changer la société, à partir de l'entreprise mais aussi plus largement.

Maryse Dumas revient en revanche plus longuement sur le premier pilier du projet de la CGT, qui concerne la mise en place d'un « nouveau statut pour le travail salarié ». L'objectif ici est de transformer la condition salariale. Maryse Dumas rappelle ainsi que 89% de la population active en France est salariée ; or, les conditions principales de ce salariat n'ont pas été revues depuis de nombreuses années, nonobstant les adaptations du Code du travail. Pour elle, le fondement de la condition salariale n'a pas été revu depuis la révolution industrielle : le contrat de travail qui entérine un lien de subordination entre employeurs et employés est toujours en vigueur. Cette situation de profonde inégalité perdure donc, malgré les droits obtenus depuis deux siècles grâce à la mobilisation syndicale et sociale. Ainsi, en France aujourd'hui, c'est donc bien la nature de l'employeur qui définit la nature des droits des salariés. Selon que l'employeur soit dans la métallurgie ou le commerce, selon que ce soit une petite, une grande entreprise ou un employeur particulier (Maryse Dumas note au passage que la CGT juge intenable la relation d'emploi de gré-à-gré dans le secteur de l'aide à domicile), la ou le salarié n'a pas les mêmes droits. Face à ça, l'objectif de la CGT est de rendre plus égale la relation de travail, de rendre les conditions plus égales entre les salariés malgré les différences de nature d'employeur.

C'est un projet syndical profondément transformateur et très ambitieux, qui a pu être qualifié d'utopiste ; ce à quoi, précise-t-elle, la CGT répond que les utopies d'aujourd'hui sont les réalités de demain. Pour elle, la crise est tellement profonde aujourd'hui qu'il faut être capable de penser un renouveau complet de la situation salariale. Ce projet de transformation de la condition salariale est, pour Maryse Dumas, un projet d'abord syndical, qui doit donc permettre de construire des revendications pour les salariés à tous les niveaux (locales, sectorielles, globales). Ce projet doit permettre d'élaborer des revendications très diverses, locales, adaptées aux secteurs, mais rendues cohérentes, et jouer un rôle de « colonne vertébrale ». Il doit aider les syndicalistes à réagir face aux nouveaux projets de lois et aux propositions du patronat. Il est à la base des réflexions de la CGT comme outil syndical, pour, par exemple, la définition du périmètre syndical et des rapports entre les fédérations, etc. Ce projet traduit une ambition très importante mais qui doit se construire pas à pas : Maryse Dumas rappelle ainsi que la CGT s'inscrit dans une stratégie réformatrice.

Elle revient ensuite sur le point de départ de la construction de ce projet, à savoir le conflit ayant eu lieu en 1998/1999 sur le chantier naval de Saint-Nazaire. A l'époque Alstom et ses sous-traitants travaillaient sur les mêmes chantiers, mais les salariés du donneur d'ordre et des sous-traitants n'avaient pas les mêmes droits. Les syndiqués des sous-traitants ont ainsi lancé un grève en réponse à cette inégalité demandant que sur un même site le statut soit équivalent, sans que les syndicats de Alstom (CGT y compris) daignent rejoindre le mouvement. Cette situation critique et la prise en compte de la situation des sous-traitants a été le point de départ des réflexions de la CGT.

En réponse à cette situation, le projet de la CGT met en avant l'idée qu'il faut revendiquer un socle de garanties interprofessionnelles, c'est-à-dire des droits rattachés à l'individu, tout au long de la carrière et des mobilités professionnelles, sans précarisation des droits et sans retour en arrière possible. Dans ce socle de garanties interprofessionnelles, la CGT inclut le droit à un emploi à temps plein, le droit à un salaire décent, le droit à une progression de carrière même si l'employeur change (en écho à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle qui stipule que tout salarié doit avoir la garantie de pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification tout au long de la carrière). Le socle inclut également un droit à la formation professionnelle continue, que la CGT évalue à 10% du temps de travail (soit quatre ans pour une carrière de quarante ans), le droit à une progression du salaire (chaque salarié devrait avoir la garantie qu'entre son entrée dans la vie active et sa retraite son salaire ait doublé en euros constant, même si l'employeur a changé), le droit

syndical qui doit être garanti dans toutes les structures quelque soit leur taille, le droit à la protection sociale, à la retraite, etc.

Enfin, dans ce socle, Maryse Dumas précise que la CGT inclut un droit à la sécurité sociale professionnelle : c'est-à-dire que lorsque l'emploi est supprimé le contrat de travail doit subsister jusqu'à que le salarié signe un nouveau contrat avec un nouvel employeur. Cette sécurité sociale professionnelle pourrait être financée par mutualisation des entreprises, au niveau de la branche ou du territoire : Maryse Dumas affirme ainsi qu'il s'agit de faire en sorte que pour les entreprises le chômage coûte plus cher que l'emploi. Par ailleurs, la CGT propose une modification de l'assiette des cotisations patronales, afin que l'assiette prenne en compte un ratio *masse salariale/valeur ajouté* et inclue également les revenus financiers des entreprises ; l'objectif est de faire en sorte que les entreprises qui génèrent beaucoup d'emploi soient plus aidées que les entreprises qui font l'inverse.

Une autre proposition relative à la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle portée par la CGT et présentée par Maryse Dumas est l'idée de créer un grand service public de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Ce service n'est pas le Pôle Emploi d'aujourd'hui : ce dernier s'adresse exclusivement aux demandeurs d'emplois. Or, ce que propose la CGT, c'est un service accessible à l'ensemble des actifs, demandeurs d'emplois ou salariés entre deux emplois, en quête de mobilités positives. Ce grand service public doit apporter aux salariés une connaissance de leurs droits, doit permettre de garantir la transférabilité des droits, doit également apporter des conseils aux salariés pour réussir leurs transitions, notamment en prenant en compte la GPEC (afin d'indiquer, par exemple, quelles sont les filières porteuses).

Maryse Dumas finit la présentation du projet en tentant d'apporter des réponses concrètes aux questions qui sous-tendent cette journée de travail. Ainsi, pour elle, le projet de la Cgt vise bien sûr à en finir avec la précarité, puisque pour la CGT l'emploi stable doit être assuré à tous les salariés, femmes et hommes. Ce projet est une vision du salariat futur ; or, nous savons que la mobilité va se développer (bien qu'aujourd'hui déjà, 7 millions de salariés changent d'emploi chaque année). Pour elle, la mobilité aujourd'hui se fait sans droits, sans cadre, et est trop souvent subie. Il s'agit donc de développer les mobilités voulues par les salariés et au service de leurs trajectoires professionnelles et de leurs désirs personnel, y compris de changement de secteur d'activité. Le projet de la CGT est un projet d'émancipation, notamment de cette condition salariale marquée par la subordination. Maryse Dumas rappelle ainsi que, pour la CGT, le rapport de force est trop défavorable aux salariés aujourd'hui. Le but est de construire un rapport de force plus favorable aux salariés, contre les abus du côté patronal. Il faut que les employeurs soient tenus de respecter le socle de droits dont elle a fait mention précédemment. Pour elle le travail est aujourd'hui considéré comme une marchandise comme une autre, échangée sur un marché ; or, pour la CGT l'objectif est de mettre le travail humain au cœur de la société, contre le marché.

Après avoir présenté les objectifs et la direction de l'action de la CGT, Maryse Dumas présente les obstacles à cette émancipation de la condition salariale portée dans le projet CGT.

Le premier obstacle est, pour elle, le rapport de force global par trop en défaveur des salariés aujourd'hui. Ensuite, cette transformation souhaitée par la CGT bute contre un refus absolu de la partie patronale de négocier dans ce sens. Le patronat freine surtout sur deux dimensions : sur la dimension interprofessionnelle et sur la question de la transférabilité des droits. A tous les niveaux le patronat est arrimé sur l'idée que le salarié appartient à l'entreprise, ce à quoi s'oppose la mise en place de droits portables entre les emplois, attachés aux salariés. Pour Maryse Dumas, le patronat ne veut pas de salariés libres. Ainsi, à propos du Droit Individuel à la Formation (DIF), le patronat s'oppose à ce qu'il soit transférable entre entreprises. Petit à petit, le patronat accepte l'idée d'une transférabilité au sein de la branche, mais pour l'instant pas au delà.

Concernant l'État, Maryse Dumas constate que le gouvernement actuel va au devant des revendications du MEDEF ; de ce fait, les mêmes blocages se retrouvent avec l'État et avec le patronat. Pour Maryse Dumas, le blocage vient de l'opposition de deux projets de société, d'un côté -celui des syndicats- la promotion de garanties collectives, de l'autre côté la promotion du « tous contre tous ». Mais, il existe aussi des blocages internes aux syndicats. Entre les différentes organisations syndicales tout d'abord. Elle constate cependant qu'à ce sujet les choses se sont améliorées ces dernières années et, malgré les différences de points de vues persistantes entre organisations, cela n'empêche pas de tomber d'accord sur certains aspects et de mener des actions communes. Des négociations nationales et interprofessionnelles se sont construites avec la recherche d'accords entre syndicats. Ainsi, la négociation sur l'accord de modernisation du marché du travail a laissé un souvenir fort à Maryse Dumas de cohésion entre syndicats de salariés : dans le contexte, difficile pour le MEDEF<sup>3</sup>, toute latitude a été donnée aux syndicats pour se parler, pour faire émerger des points communs et des convergences de propositions. Si la CGT n'a pas signé cet accord, alors que la CFDT l'a signé, c'est parce que cet accord prévoyait l'extension de la période d'essai à deux ans, la création d'un nouveau contrat précaire, le « contrat de projet », et, surtout, la mise en place de la rupture conventionnelle, qui, dans l'accord était à l'avantage de l'employeur. Maryse Dumas indique que la CGT a demandé dans la négociation que des garanties soient produites pour que les salariés puissent être les initiateurs de ruptures conventionnelles sans remettre en cause leurs droits au chômage, sans nuire à leur carrière et sans hypothéquer la qualité de leurs mobilités futures. Devant le refus du patronat sur ce point, la CGT n'a pu que constater l'injustice de cette rupture conventionnelle.

Maryse Dumas rappelle que à l'époque de la signature de cet accord, en 2008, le premier ministre François Fillon avait déclaré qu'il s'agissait d'une véritable « fléxisécurité » à la française, ajoutant que grâce à cet accord le plein-emploi serait atteint en un an.

Il existe également des blocages internes à la CGT. Pour Maryse Dumas en effet, la CGT a du mal à se projeter dans un syndicalisme de conquête. Le rapport de force étant défavorable aux salariés, les syndicalistes CGT ne peuvent que colmater les brèches et ont du mal à se projeter dans l'avenir. Pour elle il faut en outre actualiser l'outil syndical de la CGT, afin qu'il soit adapté à la modernité de la relation de travail, c'est à dire à la recrudescence des mobilités et à l'éclatement des statuts.

Maryse Dumas clôt son intervention en rappelant que des questions nouvelles se posent pour l'action syndicale. En particulier la territorialité : le territoire local, régional, certes, mais aussi le territoire national où il faut négocier les droits pour qu'ils touchent tous les salariés, et également le territoire européen, où le travail des syndicats est de construire des droits minimaux européens pour contrer le dumping social. Il faut ainsi faire en sorte que la concurrence se fasse entre les entreprises, mais pas sur le dos des salariés.

### **Questions de la salle :**

Patrick Brochier (CGT) :

L'intervenant rappelle qu'il est nécessaire de se resituer par rapport à la faisabilité des choses dans un contexte international de concentration de l'activité et des capitaux. Il rappelle que 750 groupes représentent 80% de l'activité économique mondiale. On voit selon lui une concentration des capacités financières. Pour lui, aujourd'hui quand le travail produit 100 euros, 35% vont au capital, 5% aux investissements et 60% au travail. En 1974-1973, les chiffres étaient de 75% pour le travail, 10% pour le capital et 15% pour l'investissement. C'était la fin des trente glorieuses, avec une répartition des richesses différentes.

---

<sup>3</sup>Cela se déroulait au moment du scandale des financements à l'UIMM.

M. Brochier ajoute que le coût du chômage est important aujourd'hui : 200 milliards d'euros annuels, soit 10% du PIB. Ce chiffre intègre les allocations chômage, le Revenu de Solidarité Active (RSA), les dégâts sur la santé. D'où l'intérêt d'une cotisation mutualisée pour assurer la pérennisation des contrats de travail : les moyens sont là pour le chômage, ils doivent être là pour assurer du travail à tout le monde. Ensuite, l'intervenant revient sur la nécessité d'un socle de droits garantis et identiques pour tous les salariés. Or, la proposition d'une prime de participation au profit accroît les inégalités entre les salariés : un travailleur qualifié, réalisant un travail pénible, travaillant bien mais étant employé dans une entreprise ne réalisant pas de profits serait moins payé qu'un salarié moins qualifié, réalisant un travail moins pénible mais inséré dans une structure faisant un profit important. Enfin, concernant la précarité de l'emploi et la hausse de la mobilité, il affirme qu'il faut effectivement faire des propositions pour que les salariés n'aient plus peur du lendemain.

### Questions de la salle :

Yves Domar (Union Départementale -UD- Drôme, CGT):

Yves Domar interroge : ne serait-il pas temps de lancer un débat sur la place des entreprises dans nos sociétés ? Elles sont héritées du XIX<sup>ème</sup> siècle et ne répondent plus aux besoins humains. Il faudrait un grand débat sur la place des entreprises : comment ont-elles été créées, comment elles se développent, etc.

Antoine Fatiga (Syndicat CGT des remontées mécaniques et des services des pistes) :

Pour lui, deux idées mentionnées précédemment sont pertinentes pour aborder la saisonnalité : premièrement que les saisonniers sont « des salariés à part entière », et ensuite que sur un même site les droits doivent être identiques. Ainsi, on voit de grandes inégalités entre les salariés selon les conventions collectives et selon les territoires. Mais, au niveau des saisonniers, on a les mêmes inégalités entre les secteurs. La sécurisation des parcours des saisonniers est donc un enjeu important. L'intervenant rappelle les exemples des actions entreprises dans les Bauges en Savoie ou dans la vallée de la Maurienne pour accompagner les mobilités entre tourisme et industrie. Autre exemple encore, dans la Compagnie des Alpes, où deux branches coexistent, les remontées mécaniques et les parcs de loisirs, et où sera bientôt formalisé un accord sur la sécurisation des parcours.

L'intervenant tient en outre à mentionner l'exemple du travail fait par les UD de l'Isère et de la Drôme au sein du parc naturel régional du Vercors. Ainsi, les acteurs sont partis d'un constat partagé entre employeurs locaux, élus locaux et saisonniers locaux, sur le fait qu'il existe des problèmes pour faire vivre et travailler au pays les saisonniers mais aussi pour les fidéliser. Dans le cadre d'une commission paritaire locale présidée par la DIRECTTE, les partenaires sociaux se sont rencontrés, avec des élus, et un accord est en projet, instituant des droits nouveaux dans le cadre d'une GTEC : une mesure de reconduction des contrats, une mesure concernant les CD2I<sup>4</sup> permettant à des CDD de passer en CDI, une mutualisation des CD2I entre employeurs, une prime à l'ancienneté pour fidéliser les salariés, un accès plus important à la formation professionnelle. Il ajoute qu'un travail sera fait en outre sur la portabilité des droits et sur la mobilité, avec derrière une réflexion à mener sur le développement de modes de gardes des enfants. Cet accord local va pouvoir être signé, mais, malheureusement, selon l'intervenant, on se heurte à la volonté du MEDEF de refuser de signer tout accord local qui soit normatif. Ne peut-on pas proposer la mise en place de dérogations pour permettre des différences normatives entre l'échelon national et les

---

<sup>4</sup> Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) est un contrat de travail à durée indéterminée permettant pour un emploi permanent de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées, engendrées par la nature même de l'activité (tourisme, éducation, spectacle, etc.).

territoires lorsque les accords territoriaux sont reconnus comme plus favorables pour les salariés, lorsqu'ils sont des avancées sociales ?

Gille Leluc, (journaliste) :

Question à madame Dumas sur la proposition d'un grand service public de l'emploi, de la formation et de l'orientation : cette proposition est-elle toujours d'actualité ? Comment cette proposition pourrait-elle se concrétiser ? Quel est l'avis de la CFDT là dessus ?

Martine Leblond, (UD Savoie, CGT) :

Elle signale l'importance d'une approche politique sur les territoires. Ainsi, en Savoie, le dialogue social territorial est peu présent. Les élus politiques de Savoie reproduisent ce qui a été dénoncé par Maryse Dumas concernant les politiques nationales : la volonté de dialogue n'est qu'un affichage. Pour elle, les équipes syndicales en Savoie sont en fait confrontées à un frein politique sur le dialogue social territorial : le dialogue social territorial n'est pas reconnu et n'est pas mis à contribution. Alors qu'en Savoie, le secteur de l'aide à domicile est important comme partout et surtout le secteur du tourisme est très important, des actions pourraient y être menées. La notion mise en avant par la CGT d'un nouveau statut du travail salarié participe à la remise du travail au cœur de la société et des revendications.

Bruno Bouvier (Comité régional CGT) :

La CGT porte une contradiction, mais qui doit être assumée : on ne peut pas avoir, sous prétexte de cohérence nationale, des freins à l'action territoriale. L'intervenant explique avoir constaté de grandes différences entre les territoires concernant la vitalité et la richesse du dialogue social territorial, y compris au sein de Rhône-Alpes, région où le dialogue social apparaît plutôt bien présent et actif. Pour résoudre cette contradiction, il faut que les responsables syndicaux locaux se servent des repères établis au niveau national, des jalons qui sont posés, pour les décliner localement et pour les adapter aux problématiques locales afin de produire des réponses concrètes. Il s'agit également de faire en sorte que les expériences positives des uns essaient et inspirent d'autres acteurs syndicaux, dans d'autres territoires.

Christian Juyaux (URI CFDT):

Concernant la négociation en cours sur le Parc Naturel Régional du Vercors, Christian Juyaux prend en exemple l'exemple de Courchevel où le but était d'établir une représentativité au niveau de la station. Les employeurs ont été réticents, refusant un dialogue social territorial producteur de normes. Au niveau territorial, il reste possible d'avoir une démarche de projets : c'est alors un « dialogue social de projet » (comme le passeport européen de qualification). Comment expérimenter localement et transmettre les résultats pour faire évoluer les normes globales ? C'est l'enjeu de l'expérimentation.

Réponses de Françoise Lareur

La question de la sécurisation des parcours et de sa déclinaison territoriale amène à des considérations sociales et politiques, qui nous mènent jusqu'à l'Europe. A ce propos, il s'agit de penser une Europe qui intègre toutes ces dimensions : un développement économique ambitieux, qui intègre des garanties et des droits pour les salariés. Au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la question que l'on pose est celle-là : comment construire une Europe qui permette des déclinaisons nationales et territoriales apportant emploi, croissance et une dynamique qui profite à tous et qui réduise la précarité et les inégalités entre territoires ? Elle ajoute que les décisions qui sont prises au niveau européen ne sont pas appliquées assez vite, et cela nuit aux salariés. Françoise Lareur rappelle que malgré tout nous bénéficions en France d'une protection sociale encore solide à même d'amortir les effets de la crise. Il s'agit de développer une politique

industrielle européenne en réponse à l'internationalisation des firmes et à la concentration des capitaux. Seule une telle politique permettra de renforcer l'attractivité des territoires et de développer toutes les régions. Il s'agit également de promouvoir des politiques de recherche et d'innovation européenne.

Il faut en outre avancer sur la question de la croissance et porter des mesures qui, sans remettre en cause la bonne gestion des finances publiques, nous détournent de la rigueur qui nuit à la croissance : il faut mener des politiques en faveur d'une croissance créatrice d'emploi. Les politiques doivent accompagner les plans de rigueur de plans de croissance visant à relancer l'économie.

Selon Françoise Lareur, à travers ces politiques, c'est aussi la question des emplois industriels, la question de l'attractivité des territoires mais aussi la question de l'emploi résidentiel, comme les services à la personne. Ces emplois sont nécessaires et ils doivent être inclus dans les réflexions de politique industrielle européenne. Plus globalement, au niveau européen, la CFDT appelle à la mise en place d'une réelle gouvernance politique, à même de faire avancer les choses.

Concernant l'égalité des droits : c'est fondamental pour la CFDT. Françoise Lareur rappelle qu'il s'agit avant tout d'appliquer partout les droits existants, y compris dans les très petites structures. Le dialogue social doit certes faire avancer les normes, mais doit aussi contrôler l'effectivité de l'application des droits existants sur les territoires, dans les entreprises.

Concernant la proposition de service public de la formation, de l'emploi et de l'orientation, Mme Lareur signale que la CFDT ne partage pas l'analyse de Maryse Dumas et de la CGT. Pour la CFDT, ces services publics existent déjà. Par contre, la CFDT défend une meilleure articulation de ces services, au plus près des salariés et des territoires. C'est sur les dynamiques de dialogue social territorial en région, grâce aux contrats de plan, qu'il faut articuler mieux ces services, afin d'atteindre un guichet unique pour le salarié, où toutes les questions peuvent être posées, concernant les qualifications, le DIF, etc. Elle indique que des expérimentations dans ce sens existent déjà, notamment avec le Fongecif de l'Île-de-France.

Derrière la proposition d'un grand service public, Françoise Lareur craint que l'État gère mal les financements, l'emploi et la formation n'étant pas nécessairement sa priorité. Le dialogue social territorial est important pour aiguiller les financements dans les territoires. C'est pourquoi la CFDT a refusé de s'impliquer complètement dans les contrats de développement emploi-formation au niveau régional, car justement, en tant que partenaire social, la CFDT veut rester maître des financements et avoir son mot à dire. Sur la logique d'un guichet unique et d'un accompagnement des salariés dans la construction d'un projet professionnel, la CFDT est d'accord mais sur la base de projets et dans la concertation. Elle rappelle que des expérimentations sont en cours et elle s'interroge : comment faire des bilans de ces expérimentations, comment faire évoluer les normes en laissant à chacun ses prérogatives ?

#### Réponse de Maryse Dumas :

Sur la question de la place du travail dans la société, Maryse Dumas se déclare d'accord : il s'agit de donner au travail une place centrale. Et, pour elle, plus les salariés ont de garanties sur leur avenir, plus ils sont en situation de changer leur travail et de contester les décisions des employeurs. Par exemple, pour arriver à contester les décisions d'organisation du travail, domaine généralement réservé des employeurs, il faut assurer des droits solides aux travailleurs. Sur la question de la cohérence nationale et des expérimentations territoriales, il ne s'agit pas de défendre une centralisation. De plus, l'expérimentation doit s'accorder le droit à l'erreur. Au final, la cohérence nationale doit émaner des résultats des expériences locales.

Sur la question des entreprises, elle confirme que les entreprises ont beaucoup changé. Elle rappelle une réflexion de Serge Tchuruk qui parlait « d'entreprises sans usines ». Nombre d'emplois industriels sont supprimés chaque année : la production se fait hors de France aujourd'hui. Or, il faut se battre pour que la production se fasse au plus près des lieux de consommation. Cette relocalisation ne se fait pas au détriment d'autres peuples : les besoins sont partout, les lieux de production doivent donc l'être également. Jusque dans les années soixante-dix il y avait un intérêt commun aux employeurs et aux salariés : l'entreprise devait marcher, et cette exigence fondait les compromis. Pour Mme Dumas, cette dialectique est aujourd'hui complètement rompue : des entreprises fonctionnent bien, mais le taux de profit n'est pas suffisant pour satisfaire les actionnaires, ce qui engendre des licenciements. Les salariés en retirent un sentiment d'impuissance. Elle ajoute que l'on observe une « PMisation » : 50% des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 50 salariés. Mais la majorité des PME d'aujourd'hui dépendent des grands groupes qui ont beaucoup externalisé. Et, si les grands groupes ont beaucoup externalisé selon Maryse Dumas, c'est aussi pour aller chercher des conventions collectives moins favorables aux salariés que celles des grands secteurs industriels. L'idée de construire un socle de droits interprofessionnels aura donc un impact sur le recours à la sous-traitance : si les droits sont les mêmes partout, l'intérêt à la sous-traitance sera plus faible pour les employeurs. Et elle prend l'exemple des entreprises de nettoyage industriel, où les droits des salariés sont faibles puisqu'ils ne bénéficient pas des droits des salariés de leurs donneurs d'ordre.

Sur le dialogue social, il est évident qu'on ne peut construire au niveau territorial des normes s'appliquant au niveau national. Mais, pour elle, nous sommes dans un code du travail, qui, malgré les attaques (elle fait ici référence à la loi Fillon du 4 août 2004 cherchant à renverser la hiérarchie des normes), continue à instaurer une hiérarchie des normes en faveur de la norme la plus favorable, qui doit toujours s'appliquer. C'est tout simplement le principe de subsidiarité. Cependant le MEDEF ne veut pas que des questions lui échappent, ce qui peut expliquer ses réticences sur le dialogue social territorial normatif.

Sur le grand service public de l'emploi, de la formation et de l'orientation, il ne s'agit pas pour la CGT de supprimer l'existant mais de mettre en synergie les services existants et de leur donner un impact plus important. Il faut en outre s'assurer que lorsque de nouveaux droits sont négociés, des moyens et des services correspondant soient effectivement mis en place.

Pour Maryse Dumas en outre, service public ne veut pas dire forcément « État ». Mais en tout état de cause, cela permet de sortir du marché et de garantir l'égalité des droits. Il s'agit de diffuser l'information aux salariés en toute discrétion vis-à-vis des employeurs, afin que les salariés ne subissent pas de préjudice suite à leur démarche en vue d'une réorientation ou d'un changement d'emploi. Un bon moyen de garantir cette discrétion, c'est le service public. Elle insiste pour dire que ce service peut être géré en permettant que les usagers de ce service comme ses salariés puissent participer à sa gestion. Nous sommes loin d'une situation où l'État serait trop présent ; cette analyse concernant la place de l'État marque d'ailleurs, pour elle, une réelle différence entre CGT et CFDT.

### **III. Intervention universitaire**

#### **F. Gaudu, université de Paris 1 : « Pratiques et problèmes de la sécurisation des parcours professionnels »**

La question de la sécurisation des parcours fait partie du langage de la négociation collective et de la loi, c'est du langage de texte normatif. Il y a eu des progrès qui restent partiels dans la diffusion de l'idée. L'opinion publique n'est pas encore sensible à ce langage. La sécurisation des parcours professionnels n'est pas encore un élément de référence partagé, elle reste une question de spécialiste. C'est le terme français pour flexicurité qui renvoie aux droits des transitions

professionnelles. Le terme de sécurisation des parcours est préférable à celui de trajectoires professionnelles utilisées dans les années 90 car ce dernier présente un caractère déterministe. Derrière la notion de parcours il y a l'idée d'une route choisie.

On peut s'interroger sur ce qu'est devenue « la sécurité sociale professionnelle » imaginée par la CGT (2001) qui renvoie aux mécanismes de protection des risques. La notion de sécurisation des parcours permet d'introduire l'idée de pro activité de la part du salarié. Le salarié a le droit d'ajuster sa carrière indépendamment des droits. Cela donne à tous les salariés une marge d'autonomie dans la gestion des carrières. La sécurisation des parcours est une expression française mais c'est une préoccupation de nombreux pays de l'union européenne liée à la crise, à l'instabilité de l'emploi et la montée de la précarité. En France, suite au rapport de Cahuc-Kramarz<sup>5</sup>, les discussions ont porté sur la mise en place d'un contrat de travail unique. Il s'agissait de supprimer les CDD et de déréglementer les licenciements pour motif économique dans le seul contrat de travail à durée indéterminée. Outre ce rapport, les fondements des orientations dérèglementatrices sont issus d'études de l'OCDE et de recommandations du Conseil européen sur la modernisation du marché du travail (Livre vert de 2006)<sup>6</sup>. Le contrat de travail unique n'a pas été mis en place, les partenaires sociaux ont refusé.

## **1 Sécurisation des parcours : signification du point de vue d'un juriste**

Le Danemark et les Pays-Bas sont les Etats précurseurs de référence de la flexicurité. Dans ces deux pays, le marché du travail combine, avec succès flexibilité et sécurité. Ce modèle se caractérise par un encadrement du marché du travail par la négociation collective et la cogestion et un système de sécurité sociale généreux (assurance chômage élevée). Puis la notion de flexicurité a évolué vers des acceptations bien différentes. La flexicurité a fait l'objet de débats internationaux. L'argumentation porte sur les barrières réglementaires qui segmentent le marché de l'emploi, et opposent les " insiders ", qui bénéficient d'un niveau élevé de protection dans l'emploi et les " outsiders ", qui se voient appliquer des conditions de travail nettement plus précaires, et forment un obstacle au dynamisme du marché de l'emploi. Si le coût d'un licenciement est élevé, les entreprises ont souvent des réticences à embaucher un salarié sur un contrat à durée indéterminée.

Aujourd'hui, par rapport aux modèles danois et néerlandais, on a deux autres conceptions très structurées de la flexicurité, une conception anglaise et une conception continentale, progresser sur le marché ou être inclus dans le marché.

La conception anglaise de la flexicurité consiste à armer les individus sur le marché du travail. L'Etat libéral doit les aider. Quatre éléments le permettent :

- une formation professionnelle très développée,
- un service de placement efficace,
- une politique de lutte contre la discrimination très volontariste,
- une assurance chômage minimaliste.

Selon la conception continentale de la flexicurité, la société doit donner au salarié une place dans le groupe. Chacun a le droit de travailler et d'obtenir un emploi, c'est un droit constitutionnel. La sécurisation du parcours est un droit du citoyen. L'individu a la possibilité de bénéficier de différents ingrédients :

- un fort degré de réglementation du marché du travail,

---

<sup>5</sup> P. Cahuc, F. Kramarz, " Le contrat de travail unique, clef de voûte d'une Sécurité sociale professionnelle ", F. Gaudu, "Des illusions des juristes aux illusions scientifiques", in Le droit du travail confronté à l'économie, dir. A. Jeammaud, Dalloz, Actes, 2005

<sup>6</sup> Livre vert " Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle ", 22 nov. 2006, COM(2006) 708 final.



- un financement élevé des périodes de transitions,
- des outils financier et juridique pour sécuriser les parcours.

## 2. Sécurisation des parcours : dispositifs juridiques

Cinq éléments sont à mettre en place pour une sécurité sociale professionnelle :

- La liberté professionnelle : le salarié ne doit pas être prisonnier de son contrat de travail et les clauses restrictives de liberté du travail doivent être très encadrées (clause de non-concurrence, clause d'exclusivité, de fidélité ...).
- Une neutralité de la protection sociale en cas de transitions professionnelle (pas de perte vis-à-vis du système de retraite ou de la protection sociale).
- Le financement des transitions. Il y a tout d'abord les mécanismes d'assurance (assurance chômage) ou d'assistance (RSA) et les financements proactifs avec les « droits de tirage sociaux » (compte individuel : compte épargne temps et droits mutualisés : droit de tirage auprès d'un organisme paritaire de formation).
- L'articulation des périodes d'activités. Le droit peut offrir des outils qui permettent au salarié de mieux planifier sa carrière : suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congé individuel de formation), articulation d'activités concomitantes (exemple de l'employeur recomposé, du groupement d'employeur) ou successives (conventions de parcours) tuilage entre deux activités (contrat d'appui à la création d'entreprise, reclassement).
- La préservation de l'identité professionnelle. Il faut arriver à valoriser la certification professionnelle plutôt que le diplôme en France. Il faudrait désintoxiquer la France de la référence au diplôme, qui reste la définition de ce qu'on est professionnellement.

## 3. Ce qui change

Depuis 2007 y a des avancées et des reculs sur ces cinq éléments évoqués ci-dessus mais aussi des points de blocage.

### *a/ Les avancées*

Il y a eu des micros innovations. Les techniques de coordination se sont développées (contrat de transition professionnelle, portage salarial). Il y a eu un développement des congés opposables à l'employeur et une multiplication de dispositifs articulant formation initiale et premier travail. Dans le cadre de la négociation collective, il y a eu aussi une utilisation en formation du temps libéré en période de chômage partiel. Sur l'articulation des activités, l'imputation des stages sur les périodes d'essai est de plus en plus large. Sur les stages avec promesse d'embauche, la Cour de cassation prend très au sérieux les promesses d'embauche, ce qui permet de faire une soudure entre période de formation et activité de travail. Sur le tuilage entre activité, on peut citer l'accord GPEC dans la métallurgie en 2010 qui prévoit une période de mobilité pour découvrir un emploi dans une autre entreprise, ce qui peut permettre d'absorber une partie des reclassements. Sur la liberté professionnelle la jurisprudence relative aux clauses de non concurrence et aux closes d'exclusivité sont devenues plus restrictives, mais avec des contreparties financières.

### *b/ Les reculs et les ambiguïtés*

Pour le DIF, il y a une ambiguïté plus qu'un recul. La loi de 2009 a élargi sa portabilité mais si la demande est faite après la rupture du contrat, le coût du DIF est reporté sur les organismes mutualisateurs et pas sur le nouvel employeur. Dans ce cas, la portabilité des droits n'est pas réelle. Idem pour les dépenses de formation des entreprises. L'article de Renaud Decamps sur « Les dépenses de formation des entreprises en 2009 : un effort en trompe-l'œil » dans le Bref Cereq n° 284 d'avril 2011 montre très clairement si le taux de participation financière à la formation des entreprises est resté stable en 2009, c'est que la baisse des dépenses externes et des versements aux

OPCA pour le plan de formation a été compensée par le prélèvement destiné au nouveau fonds paritaire de sécurisation des parcours. Ce fonds paritaire est né de l'ANI de 2009 et de la loi qui en a découlé. Il est destiné à financer des personnes les plus fragilisées au regard de l'emploi, proches de la frontière emploi-chômage. Ce fonds est financé par le prélèvement d'un pourcentage de la participation légale des employeurs au titre de la formation professionnelle continue (13% en 2009). Il y a eu donc un glissement des sommes versées des personnes en emploi vers des publics en difficulté. Pour F.Gaudu, le problème n'est pas de financer de la formation pour des publics éloignés de l'emploi mais de réaffecter les fonds au public auquel ils étaient destinés initialement.

La question du financement des droits de tirage sociaux a plutôt reculé. On a mis une politique publique au service d'autres politiques publiques pour le financement des retraites, la réforme Raffarin ayant permis d'utiliser le CET comme instrument d'épargne retraite, ou comme le financement du « travailler plus pour gagner plus », les lois de 2007 et 2008 ayant permis aux salariés de mobiliser immédiatement les sommes disponibles pour gagner plus.

#### *c/ Points de blocage*

Le premier point de blocage concerne Pôle Emploi. Les juristes étaient favorables à la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC car la gestion des fonds était irrationnelle : deux systèmes paritaires différents et trois niveaux d'actions publiques (financements départementaux, régionaux, et nationaux). Mais cette fusion se passe mal, il n'y a pas assez de moyens, notamment pas assez d'agents et le système de placement est inefficace.

Le second point de blocage est sur la transférabilité des droits d'un emploi à un autre, d'une branche à une autre, principalement du côté du patronat. Lorsque les branches investissent dans la formation elles ne veulent pas voir les salariés formés changer d'activité. Il y a cependant quelques petits progrès de ce côté, avec par exemple la possibilité de consigner le CET à la caisse des dépôts, ce qui permet aux salariés de conserver ces droits.

#### *d/ Points de discussion*

On peut enfin se demander si les progrès doivent venir du bas de l'échelle sociale. Des exemples historiques montrent que la stabilité de l'emploi s'est d'abord imposée par le haut. L'indemnité de licenciement s'est d'abord appliquée pour les cadres dans les années 30 puis plus tard à l'ensemble des salariés. On peut donc s'interroger sur les mécanismes de sécurisation des parcours. Ne doivent-ils pas s'appliquer aussi à des publics à forte marge d'autonomie et pouvant gérer des situations complexes ? Cela permettrait une meilleure diffusion et acceptation du principe.

Un deuxième point de discussion porte sur le modèle de la flexicurité associé à la question de la déréglementation des licenciements. En fait il s'agit de deux questions différentes. Pour les licenciements, ça n'a pas de sens de vouloir les interdire purement et simplement. Cependant, ils doivent rencontrer de la résistance, un certain degré d'insécurité juridique est un frein utile. En Allemagne, les licenciements font l'objet d'une discussion avec les élus du personnel, en Suède il y a obligation de négocier. Pour la flexicurité il faut une conduite de politique économique, ce qui est différent de la réglementation sur les licenciements.

## **IV. Table ronde sur les Pratiques régionales de sécurisation professionnelle et de dialogue social**

Pierre Louis du Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, Directeur de l'Observatoire Régional Emploi Formation a animé cette table ronde. Il a présenté les participants à cette table ronde : Lise Bouveret (CGT) ; Jean-Pierre Petit (CFDT) ; Cyril Amprino (CGPME) ; Frédéric Saussac (MEDEF) ; Frédéric Dejean (USGERES-CRESS). Puis il a rappelé l'objectif de la table ronde. Lise Bouveret

présente le projet de convention partenariale interprofessionnelle sur la sécurisation des parcours en Rhône-Alpes, puis les participants réagissent en explicitant leur contribution à la convention, en présentant leur angle d'analyse, leur positionnement et en précisant quelles sont les déclinaisons opérationnelles de cette convention, comment on peut mettre en œuvre concrètement ce nouveau cadre, quelle est sa valeur ajoutée.

### **Lise Bouveret (CGT)**

Les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales, l'Etat et la Région sont sur le point de conclure la négociation d'une convention, partenariale interprofessionnelle « *sécuriser les parcours professionnels, un enjeu pour Rhône-Alpes* »<sup>7</sup>.

### ***Qu'est ce qui a motivé le processus qui va aboutir prochainement ?***

Sur un plan général, la question de la sécurisation des parcours, ce que d'aucuns appellent la Flex-sécurité traverse depuis plusieurs années la construction de législations, de dispositifs accompagnant les évolutions sociales de la réalité du travail (VAE, loi de modernisation du dialogue social en 2007, loi de modernisation économique en 2008, et enfin loi réformant la formation professionnelle en 2009). De grandes institutions ont produit des rapports sur le sujet : en 2007, le Conseil Economique, Social et Environnemental de la République et le Conseil d'Orientation de l'Emploi, le Conseil national de la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV) en mars 2008.

La sécurisation des parcours professionnels s'est invitée à la table des négociations des partenaires sociaux, conscients que la modification de l'organisation du travail et les conséquences de la mondialisation de l'économie devaient les amener à contractualiser pour créer de nouveaux filets de sécurité attachés à la personne et non au strict contrat de travail. Citons le DIF, la CRP, le CTP.... Avec la crise de 2008, de nouveaux dispositifs sont apparus dans le paysage de l'emploi et de la formation. Enfin, le Contrat de plan régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CPRDF) modifié par la loi de 2009 est un nouvel outil intégrant l'enjeu de la sécurisation des parcours.

Le CNFPTLV indiquait dans son rapport de mars 2008 : « *la sécurisation est la mise en œuvre de droits collectifs mis à la portée d'individus, c'est-à-dire de personnes inscrites dans un territoire et dans un temps déterminé. En conséquence les niveaux intermédiaires de concertation et d'intervention que sont les régions et les bassins de vie sont indispensables à la réussite de parcours sécurisés* ». En même temps, penser la sécurisation des personnes sans associer l'ensemble des acteurs de l'entreprise est impossible. Ainsi sont donc positionnés les 4 acteurs de la sécurisation : l'Etat, les territoires (au sens de la Région et de ses territoires) les employeurs et les salariés avec leurs organisations respectives.

En Rhône-Alpes, le dialogue social à 4 est une histoire ancienne, il a pris une nouvelle dimension depuis 2004 avec le Conseil régional qui réunit régulièrement l'ensemble des acteurs de la région : conférences régionales sur l'emploi et la formation, sur le financement de l'économie, notamment, les faisant contribuer ainsi à l'élaboration des différents schémas et stratégies régionales (SRDEI, SRESRI).

Il a aussi permis :

- la production d'outils comme le PRAO en 2005 (déclinaison rhônalpine du CARIF-OREF : centre d'animation de ressources et d'information sur la formation et l'observatoire régional de l'emploi et de la formation) et Aravis, déjà en 1990, (déclinaison rhônalpine de l'ARACT),

---

<sup>7</sup> Texte signé le 8 décembre 2011 déjà cité.

- un protocole de mise en œuvre de la VAE en 2006, en voie d'actualisation,
- une charte de contractualisation signée en 2010 après plusieurs années de maturation qui concerne les outils d'anticipations et de prospectives des branches professionnelles ou secteurs d'activités (les contrats d'études sectoriels, les contrats d'études prospectives et les contrats d'objectifs emplois formation).
- Un protocole cadre sur la territorialisation des politiques emploi-formation dans les ZTEF, instaurant les comités stratégiques de territoire
- Un CPRDF, qui valide la démarche originale de Rhône-Alpes dont l'ambition est depuis 2005 de construire une offre de formation à partir des besoins des jeunes, des territoires et des secteurs d'activité. Pour ce faire, trois groupes domaines sont chargés d'élaborer des préconisations à destination des autorités de l'Etat et de la Région.

Par contre, la crise de 2008 a suscité la mise en œuvre de dispositifs de l'Etat ou de la Région qui, en raison de l'urgence ont oublié les règles établies. La plupart d'entre eux n'ont d'ailleurs pas eu d'effets à moyen ou long terme et n'ont pas contribué à un début de sécurisation. La loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels, caractérisée par un retour de l'Etat sur le terrain de l'emploi et de la formation a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels géré au niveau national, nécessite une élaboration en territoire des projets qui seront financés. En 2010, les Etats Généraux de l'Industrie, ont été conclus en Rhône-Alpes par une série de préconisations dont l'une était la réalisation d'un accord entre Etat, Région et partenaires sociaux sur l'emploi et la formation. Une autre orientation était un travail d'étude et de prospective par filières d'activités, qui semble se mettre en œuvre, puisque le Préfet annonce la mise en chantier de 7 nouvelles filières. C'est donc dans un contexte évolutif que les organisations syndicales avaient lancé en 2009, avec l'appui de la région la mise en chantier d'un projet d'accord, devenu convention partenariale. Le temps de la réflexion des organisations patronales, les aléas de la crise économique, la concertation entre l'Etat et la Région ont ralenti un processus qui devrait cependant aboutir dans les jours qui viennent.

### ***Quel est l'intérêt de ce nouveau texte ?***

Il donne un cadre politique transversal à une belle ambition : sécuriser les parcours professionnels. Il contraint l'ensemble de ses signataires à considérer les instances de dialogue créées au niveau régional : le CCREFP, et au niveau territorial, le comité stratégique de territoire comme les lieux de concertation pour la mise en œuvre de l'ensemble des politiques emploi-formation, opérées par la Direccte ou Pôle emploi, la Région ou les partenaires sociaux. C'est la garantie d'une mise en cohérence :

- des actions nécessaires à la sécurisation des parcours professionnels,
- de la mobilisation collective des dispositifs existants ou à venir,
- des différents outils d'observation, de prospective et d'évaluation.

Il contient l'engagement d'une attention particulière aux publics les plus éloignés de l'emploi et aux territoires les plus en difficultés. Il n'a pas un caractère opérationnel immédiat, il ne nous permet pas non plus d'aller au-delà des réglementations existantes puisque le dialogue social territorial n'a pas de pouvoir normatif. Pour autant, il permet l'expérimentation, la recherche de la meilleure efficacité des dispositifs existants. Il devrait permettre d'offrir à chaque personne indépendamment de son statut l'accès à tous les dispositifs dont les droits lui sont ouverts sans rupture de parcours, ni perte de droits. Enfin, dans cette période de risque économique important, Lise Bouveret fait sienne une des conclusions d'une auto-saisine du CESER de Champagne-Ardenne sur le thème de la sécurisation des parcours professionnels d'avril 2011 :

*«La sécurisation des parcours professionnels interpelle l'entreprise dans son mode de gouvernance. De nouveaux paramètres sont à réinventer : le concept d'entreprise citoyenne qui se*

*doit d'anticiper ses actions, les planifier, prend ici toute sa mesure, à la fois dans sa fonction de production de richesses matérielles, de richesses humaines et de partie prenante dans l'organisation sociale. La sécurisation des parcours professionnels appelle à enrichir l'entreprise de nouveaux rôles, de nouvelles missions d'intérêt général qui devront être pris en compte par le législateur et mis en œuvre par les partenaires sociaux. Ainsi la question des restructurations, des fermetures d'entreprises doit être intégrée dans un schéma d'anticipation et de prospective. »*

Pour conclure, Lise Bouveret fait le pari que la mobilisation des partenaires sociaux et acteurs publics de Rhône-Alpes puisse être porteuse d'innovations qui ouvriront la voie de progrès sociaux vers une véritable et complète sécurisation des parcours.

Suite à la présentation de Lise Bouveret de la convention partenariale sur la sécurisation des parcours, les partenaires sociaux participants à la table ronde ont présenté successivement leurs contributions à ce projet et les déclinaisons opérationnelles possibles.

### **Contributions des partenaires sociaux**

#### **J.P. Petit (CFDT)**

Dès 2008, avec la crise les partenaires sociaux se sont emparés de la question de la sécurisation des parcours au niveau régional. Il est apparu très vite l'importance de partager cet axe de travail avec tous les acteurs : patronat, salariés, région, Etat.

Il existe beaucoup d'accords au niveau national, le problème est leur déclinaison au niveau régional. Les COPIRE sont un instrument qui favorise cette déclinaison. Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) sont des lieux d'études et d'information sur l'évolution de l'emploi dans les branches et les régions. Les COPIRE participent à la promotion des moyens de formation professionnelle et exercent un rôle important dans le domaine de la formation des jeunes.

La crise a mis en avant trois priorités : l'anticipation des mutations économiques, le besoin de travailler sur les conséquences sociales des mutations économiques, l'insertion des jeunes. Dans ce cadre, la convention partenariale présentée ici est un bon exemple du travail à faire pour sécuriser les parcours et travailler à ces trois priorités.

#### **F. Saussac (MEDEF)**

L'implication du MEDEF dans le projet de convention partenariale sur la sécurisation des parcours est forte. Une dernière journée de négociation sur cette convention est prévue. Les partenaires sociaux sont d'accord, reste à finaliser avec l'Etat et la Région.

Le dialogue social est très riche en Rhône-Alpes, il existe une pratique très forte. Mais, sur le dialogue social territorial, F. Saussac rappelle la position du MEDEF. Le MEDEF n'est pas pour un dialogue social normatif au niveau d'un territoire. Avoir du normatif introduirait des inégalités de droit entre les territoires, ce qui est contradictoire avec les objectifs du dialogue social.

#### **C. Amprino (CGPME)**

En se lançant dans cette convention, les partenaires sociaux ont pris leur responsabilité dans un contexte qui le nécessite (contexte national favorable, contexte économique grave)..

Tout d'abord, le contexte national est favorable : il existe un nouveau cadre sur la sécurisation des parcours. Plusieurs textes sont fondateurs.

- La loi de 2004 qui a suivi l'ANI a restructuré le système de formation professionnelle en permettant d'introduire un axe nouveau de sécurisation des parcours : la formation tout au long de la vie (entretiens professionnels ...). Cet outil permet une co-construction des parcours professionnels.

- La loi de modernisation du marché du travail en 2008 a permis l'introduction de la portabilité des droits sociaux, de la rupture conventionnelle, etc... Ce sont des outils intéressants s'ils sont bien encadrés.
- En 2009, l'Accord National Interprofessionnel vient compléter les dispositions de 2008 et amène une nouvelle loi sur la formation professionnelle instituant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ensuite, le contexte économique actuel est grave. La crise de 2008 a eu des impacts très forts notamment en Rhône-Alpes qui a des secteurs d'activités particulièrement exposés à la concurrence internationale. Les conséquences sociales sont très dures et il faut trouver des solutions pour sécuriser les parcours. En Rhône-Alpes des solutions se construisent collectivement, par exemple l'accord pour « former plutôt que licencier » est significatif de cette volonté.

La signature de la convention partenariale de sécurisation des parcours par les partenaires sociaux est un signal fort pour l'ensemble des acteurs du territoire. C'est un cadre politique pour travailler ensemble, c'est un cadre contraignant d'un point de vue moral, même si ce n'est pas un cadre juridique, qui fixe des principes d'actions, un cadre de méthode qui permet un croisement d'approches sectorielles et territoriales.

#### **F. Dejean (USGERES – CRESS)**

F. Dejean rappelle que l'USGERES n'a pas participé à l'élaboration de cette la convention partenariale de sécurisation des parcours mais approuve la démarche, partage l'ambition de sécuriser les parcours et serait prêt à s'y engager.

F. Dejean présente une expérimentation conduite par USGERES – CRESS sur la gestion des parcours professionnels sur la question de la santé au travail. L'économie sociale représente 200 000 emplois en Rhône-Alpes.

#### **Déclinaisons opérationnelles**

##### **Lise Bouveret (CGT)**

La mise en œuvre concrète de cette convention c'est de faire en sorte que toutes les dispositifs, tous les projets sur l'emploi et la formation soient mis en débat dans les instances quadripartites qui existent. On est confronté à une multiplicité de dispositifs avec des accès différents pour les publics selon différents critères (âge, sexe ...). L'objectif est de permettre aux personnes de trouver l'outil adéquat pour construire leur projet. Il est de faire converger toutes les politiques de l'emploi et de la formation pour favoriser la continuité des trajectoires professionnelles, la sécurisation des parcours. Les comités stratégiques de territoire sont les lieux pour construire cet objectif.

Lise Bouveret souligne l'intérêt d'associer l'économie sociale et solidaire dans cette convention. A ce jour seules les cinq organisations syndicales représentatives ont été impliquées, mais désormais, il serait bien d'associer tous les organisations syndicales présentes en Rhône-Alpes.

##### **J.P. Petit (CFDT)**

J.P. Petit partage l'idée d'associer l'USGERES à cette convention. L'objectif de cette convention, le chemin conducteur est de décloisonner les dispositifs pour aider les jeunes. Cette convention relève d'une démarche pro active, il y a co-construction de solution autour de problèmes communs. Les Etats généraux de l'Industrie ont mis en avant le problème lié à l'industrie en Rhône-Alpes. Cette convention montre que les partenaires sociaux ont un objectif partagé d'être au plus près du terrain pour sécuriser les parcours professionnels.

### **F. Saussac (MEDEF) :**

Il existe beaucoup d'outils sur la sécurisation des parcours. Il faut un état des lieux de ce qui se fait aujourd'hui et définir dans quel cadre va se piloter cette convention. Il faut passer à la mise en œuvre sur les territoires en lien avec les CTEF, avoir un suivi des actions et une évaluation.

### **C. Amprino (CGPME)**

La convention est un accord politique et un accord de méthode. Quatre fonctions doivent être remplies : impulser les orientations cadres de ce protocole ; ajuster les objectifs ; impulser des initiatives de manière coordonnée ; capitaliser et transférer les expériences. Il y a beaucoup de progrès à faire pour la capitalisation, la formalisation de la capitalisation. Par exemple « la mobilité choisie des salariés » est un concept mal appréhendé par les salariés et les employeurs. Il y a un rôle majeur à capitaliser les bonnes expériences pour permettre leur diffusion et leur compréhension. Il ne faut oublier l'importance du suivi des actions, leurs évaluations.

### **Débat**

Une première interrogation a porté sur les moyens financiers associés à cette convention. Est-ce que la convention donne accès à des fonds publics de la région ou de l'Etat ou est-elle seulement un moyen de coordination ?

Il n'y a pas de financement Etat/ région lié à la convention. Elle est un moyen de coordination d'actions et de moyens. Il faudra mobiliser par exemple le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Une deuxième question a porté sur les niveaux de dialogue social et la portée réelle de la signature d'une convention au niveau régional.

Il est mis en avant le problème d'absence de dialogue social au niveau départemental en Isère et la nécessité de déclinaison au niveau départemental ce qui se fait au niveau régional.

B. Bouvier souligne qu'il ne faut pas dresser un tableau idyllique de cette convention. Elle est un bon exemple de diagnostic partagé mais les solutions ne seront pas forcément partagées. Cependant il est important d'avoir des lieux où l'on partage un diagnostic. Mais ce dialogue social construit au niveau régional n'aura pas de valeur s'il n'est pas mis en œuvre au niveau des bassins d'emploi. Les CTEF sont le bon lieu (27 CTEF). La convention doit servir de feuille de route pour répondre aux besoins dans les territoires. L'histoire reste à écrire.

## **V. Conclusions et enseignements**

### **Ch. Puthod, Vice Présidente à l'emploi, au dialogue social, à l'innovation et aux CTEF**

C. Puthod rappelle que le Conseil régional appuie le programme « Précarité et nouvelles formes d'emploi » puis « Sécurisation professionnelle et dialogue social » depuis 2006. Ce programme met au centre une question centrale, celle du travail. On parle beaucoup de l'emploi, des entreprises, sans aborder cette dimension centrale du travail. Depuis 2004, la Région soutient toutes les initiatives d'innovations sociales. Il y en a trop peu.

La mise en place des comités stratégiques emploi formation permet d'impulser de la réflexion sur ces innovations sociales. Depuis 2005, la mise en place des CTEF sur 27 territoires alimente aussi cette réflexion. Les CTEF sont 27 lieux où l'Etat, la région les partenaires sociaux définissent ensemble des priorités sur chacun des territoires. Ces lieux permettent aussi la mise en commun de moyens financiers de la part de l'Etat et de la Région. La région met à disposition 40 millions d'euros pour la territorialisation de ses politiques (sans compter la politique de la formation

professionnelle). Sur la question de la sécurisation des parcours, la région va pouvoir porter des appels à projets.

En ce qui concerne la situation économique, Rhône-Alpes connaît des difficultés importantes. C'est la première région sous-traitante de France. Il y a un déséquilibre dans les rapports entre les donneurs d'ordre et les sous traitants. Comment équilibrer ces rapports ? Un rapport du Conseil économique et social et environnemental propose d'aller vers des rapports de co-traitance, ce qui permettrait d'égaliser les rapports de force. La région Rhône-Alpes a du retard sur la stabilité de l'emploi et la proportion de CDI. Il y a dans cette région un tiers de personnes précaires. Il y a beaucoup d'enjeux à pousser la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels.

### **M. Tincry, DIRECCTE Rhône-Alpes, pôle travail**

L'Etat et le FSE accompagnent ce programme sur la sécurisation des parcours et le dialogue social depuis 2006, comme le conseil régional Rhône-Alpes. Cette articulation des financements est d'une grande richesse. C'est une particularité en Rhône-Alpes, la région sortant de son cadre d'action en appuyant les partenaires sociaux.

M. Tincry propose de mettre en cohérence dans toutes les actions qui sont conduites autour de la sécurisation des parcours par différents acteurs en Rhône-Alpes. Les contradictions qui apparaissent parfois sont à relativiser. Le projet de convention présenté dans la table ronde précédente est une expérimentation qui s'inscrit à l'amont du cadre juridique. Mais ce dernier peut évoluer. Il faut travailler à l'émergence d'une concrétisation de ce cadre juridique. L'exemple de la Part Dieu est significatif. Il y a 3000 personnes qui y travaillent. Il faut développer une approche systémique, il n'y a pas de cadre juridique permettant une pratique du dialogue social, il y a juste un délégué de site.

Il y a un besoin important de sécurisation des trajectoires professionnelles. L'exemple présenté par l'Usgeres dans le secteur de l'aide domicile est significatif. Le travail fait sur l'ergonomie des postes est important mais insuffisant. Après 20 ans de vie professionnelle les agents ont des atteintes à leur intégrité physique. Les taux d'inaptitude augmentent, ils sont la cause de 7000 licenciements en Rhône-Alpes. 85 % des situations de maladie sont liées à des troubles musculo-squelettiques (TMS). On constate aussi une augmentation des risques psychosociaux. Il faut travailler à des reclassements en anticipant tous ces risques, cela participe de la sécurisation des parcours professionnels.

Le projet de la convention partenariale interprofessionnelle « *Sécuriser les parcours professionnels, un enjeu pour Rhône-Alpes* » permet d'arriver à un diagnostic partagé, c'est une étape du processus. Les acteurs arriveront peut être à un document normatif. Il n'existe pas de loi sur la sécurisation des parcours ; la sécurisation peut aussi emprunter la voie du dialogue social. La voie conventionnelle est importante. Cela pose la question de la place des accords par rapport à la loi. Cette dernière doit évoluer, il y a un effet d'étouffement, les textes sont inégalement appliqués. Mais l'implication des partenaires sociaux pose aussi la question de la professionnalisation des équipes syndicales. La GPEC se pose aussi pour les acteurs sociaux, il y a un enjeu important au soutien des acteurs du dialogue social.

Marc Tincry revient dans la conclusion sur l'importance de mettre de la cohérence dans les actions, leur temporalité. Il y a du travail de long terme sur les stratégies économiques et sociales à développer et il y a du travail sur les situations d'urgence. Il faut remettre de la cohérence dans les lignes directrices qui sous tendent les politiques fondamentales du pays (politique liée à l'industrie, à la santé, etc.). Il existe des cercles vertueux. Travailler sur la qualité industrielle, sur la qualité des produits, permettre plus de dialogue social, entraîne une meilleure qualité du travail. Les trois



secteurs étudiés dans le programme sécurisation des parcours et dialogue social illustrent les grandes questions sociétales qui se posent. Il faut reconquérir des situations industrielles en s'appuyant un salariat stable, sur de bonnes qualifications. Cela suppose de préserver la santé, développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation tout au long de la vie.