

Cet organisme est implanté dans toute la région par ses 9 antennes, il a, ces dernières années, étendu son action dans les entreprises de son champ de compétence (PME, PMI, TPE) ainsi que ses missions en développant une politique de communication et de services rendus aux entreprises et à leurs salariés.

Renforcés par les financements de l'Etat, de l'Europe et de la Région, l'OPCAREG s'est investi dans les nouveaux dispositifs afférents au principe de formation tout au long de la vie, la validation des acquis de l'expérience, l'adéquation formation-emploi, les projets européens de revalorisation et de maintien de carrière, la décentralisation de la formation pour les publics en difficulté.

A titre d'exemple, quelque cinquante jeunes en très grande difficulté ont bénéficié, autour de la cristallerie d'Arques, d'une aide importante à leur réinsertion sociale et professionnelle. Dans le secteur du caoutchouc, de nombreux salariés de faible niveau de qualification confrontés à la mise en place de nouvelles machines ont bénéficié d'aides à la montée en qualification. La professionnalisation de salariés de centres d'appel a été menée à bien. Les salariés, par les cabinets d'experts comptables, ont été aidés à maîtriser la profonde évolution de leurs métiers. Le secteur de l'aide à domicile a bénéficié de l'expérimentation du dispositif de validation des acquis de l'expérience. Ces quelques exemples, non exhaustifs, démontrent l'extraordinaire diversité des actions menées par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAREG.

L'émergence de nouveaux métiers, le phénomène démographique, les accords sur le droit à la formation tout au long de la vie et le droit individuel à cette formation ont bouleversé le paysage de la formation initiale continue.

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 7 avril 2004 ont instauré deux nouveaux dispositifs :

D'une part – la création d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans et la mise en place d'une période de professionnalisation permettant d'acquérir une qualification adaptée aux salariés confrontés à l'évolution des technologies et à ceux qui sont en deuxième partie de carrière.

D'autre part – la fusion des différents types de contrats de formation par alternance (qualification, orientation et adaptation) en un contrat unique de professionnalisation, contrat de travail de 6 à 12 mois au minimum assorti d'au moins 150 heures de formation, ayant pour objectif la qualification, et destiné aux jeunes cherchant à s'insérer dans la vie active ainsi qu'aux adultes demandeurs d'emploi..

Enfin, le dispositif de Congé individuel de Formation est renforcé ainsi que les possibilités d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises par l'aide au remplacement du salarié parti en formation.

Les partenaires sociaux, administrateurs de l'OPCAREG contribuent à l'importante ouverture de dialogue social que ces réformes inspirent, afin que les intentions des négociateurs nationaux et générateurs d'épanouissement personnel pour les salariés et demandeurs d'emploi de notre région.

Au-delà de la notion d'employabilité, chère au patronat, il s'agit pour nous de permettre aux salariés et demandeurs d'emploi, que nous représentons, d'obtenir une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle, par l'accès à la formation tout au long de leur vie, et la prise en compte de leurs aspirations personnelles et professionnelles.

Nous devons faire en sorte que les discriminations liées, au niveau de la formation initiale, à la taille de l'entreprise, au sexe, à l'âge, à la catégorie socio-professionnelle ou à la nature du contrat de travail disparaissent.

La balle est dans notre camp, militant Force Ouvrière. A nous d'œuvrer pour transformer en essai tous ces nouveaux moyens mis à notre disposition pour contribuer au progrès social.



Le Comité Economique Social Régional n'est ni un service de la Région, ni un organisme associé, ni un bureau d'études au service de la Région.

Néanmoins, le C.E.S.R. est la deuxième assemblée régionale. La loi est précise dans ce domaine : "le Conseil Régional par ses délibérations, le Président du Conseil Régional par l'instruction des affaires et l'exécution des délibérations, le Conseil Economique et Social par ses avis, concourent à l'administration de la Région".

Les 3 grandes fonctions du C.E.S.R.

1. Emettre un avis
2. participer à la "Vie Régionale"
3. incarner en permanence le dialogue social en Région

1 - Emettre un avis :

Conformément à la loi le C.E.S.R. émet des avis sur :

- Saisine obligatoire de la Présidence du Conseil Régional
- Saisine facultative de l'Exécutif Régional qui peut en effet soumettre toutes questions entrant dans les champs d'intervention de la Région.
- Sa propre "auto-saisine". Le C.E.S.R. peut en effet "s'auto-saisir" de tous les dossiers qui concernent la Région. C'est souvent dans ce cas que le C.E.S.R. est appelé à répondre aux questions des pouvoirs publics en Région.

2 - La Vie Régionale :

Les Conseillers sont appelés à siéger dans certains nombres d'organismes où ils peuvent avoir des fonctions délibératives : (Agence Régionale de Développement, l'Espace Naturel Régional, l'Etablissement Public Foncier, le Corps Académique de l'Education Nationale, le Festival de Lille ou du Littoral,...)

Certains de ces Conseillers ont parfois des fonctions exécutives dans ces organismes.

Le C.E.S.R.

3 -Le Dialogue Social en Région :

Dans le cadre de ses travaux, le C.E.S.R. est le lieu permanent où l'ensemble des acteurs socio-professionnels, culturels, associatifs, sportifs..., se retrouvent pour évoquer les grands problèmes de la Région Nord Pas-de-Calais.

Organisation des Travaux du C.E.S.R.

Le C.E.S.R se réunit 4 ou 5 fois par an en séances plénières. Le Bureau sur délégation se réunit 1 fois par mois. Les travaux du C.E.S.R. sont préparés au sein de commission :

1. 1^{ère} Commission – Education, Formation, Culture, Jeunesse et Sport
2. 2^{ème} Commission – Santé, Problèmes Sociaux et Familiaux
3. 3^{ème} Commission – Conjoncture, Développement, Economique, Emploi
4. 4^{ème} Commission – Aménagement du Territoire : infrastructure et cadre de vie
5. 5^{ème} Commission – Environnement, Urbanisme Logement, Culture, Loisirs

Sur tous ordres du jour définis à l'avance concernant leurs domaines de compétences, les Commissions se réunissent une fois par mois.

A chaque séance plénière le groupe F.O. est intervenu sur :

- La Démocratie participative
- Le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire
- Lille 2004
- L'illettrisme dans le Nord Pas-de-Calais
- Les énergies renouvelables
- La démographie médicale
- Les pôles de compétitivité
- L'Industrie Régionale
- Le schéma régional du développement durable du tourisme et des loisirs
- L'Hébergement collectif des personnes âgées en zone frontalière belge
- Le schéma régional de développement économique
- L'exclusion
- Les cohérences éducatives
- La petite enfance et la parentalité
- La ré-affectation des friches industrielles
- Les orientations budgétaires
- La carte intermodale des transports
- Le T.E.R.
- Nouvelles infrastructures du Transport
- Charte Régionale

Le 1% Logement

S'il y a bien un sujet qui fait couler l'encre en ce moment c'est le logement. A croire que l'on découvre que nous sommes en pénuries et que cette catastrophe sociale vient de nous tomber sur la tête.

Notre Union Départementale s'est investie dans les CIL, l'URCIL, les bailleurs sociaux et récemment l'AFOC ou nous avons fait d'excellents résultats.

Le 1% logement comme d'autres institutions est victime d'une multitude de conventions, de textes qui modifient régulièrement le paysage institutionnel du logement.

Soulignons le travail accompli du groupe salariés des partenaires sociaux tant au niveau national que local et en particulier nos camarades FO.

- Le Congrès revendique un retour à une collecte de 1% des masses salariales
- Une vraie politique d'investissement à l'accession sociale
- Un vrai paritarisme dans les conseils d'administrations des CIL.