

>> L'ASSEDIC DU PAS-DE-CALAIS

Une compétence départementale avec 8 sites d'accueil pour les demandeurs d'emploi.

■ L'ASSEDIC c'est :

- 565 millions d'euros de contributions encaissés auprès de 310 000 salariés et de 25 600 entreprises cotisant pour 549 millions d'euros de prestations versées au cours de l'année 2006 soit une moyenne de 58 000 bénéficiaires chaque mois. C'est également 10 millions versés au titre de 5000 aides au retour à l'emploi (formations aide à la mobilité géographique aides à l'embauche).
- 120 000 inscriptions de demandeurs d'emploi
- 170 000 demandes d'allocations reçues
- 400 000 appels téléphoniques traités
- 160 000 personnes accueillies dans les antennes et 250 salariés sur l'ensemble du département.

Depuis le dernier Congrès Départemental beaucoup de changements sont intervenus pour les demandeurs d'emploi au travers de plusieurs conventions d'assurance chômage soit la création du contrat de professionnalisation, la convention de reclassement personnalisé la multiplication des contrats aidés, la création des maisons d'emploi et le recours à une entreprise privée pour le reclassement des demandeurs d'emploi en l'espèce pour le département : la SODIE.

■ Le contrat de professionnalisation adulte :

L'allocataire de 26 ans et plus, embauché en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide spécifique qui complète sa rémunération à concurrence de 120% de l'ARE dans la limite des droits restants. 220 contrats de professionnalisation ont été signés au 31 décembre 2006 dans le département du Pas-de-Calais.

■ L'allocation spécifique de reclassement :

Créée en 2005, elle est servie aux salariés qui ont fait l'objet d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés, par le biais de la signature d'une convention de reclassement personnalisé, l'ex-salarié se voit conférer le statut de stagiaire pendant la durée de la convention et bénéficie d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi, le montant de l'allocation est égal à 80%

du salaire journalier de référence pendant les 3 premiers mois et à 70% ensuite.

En 2005, 591 dossiers ont été déposés à l'ASSEDIC du Pas-de-Calais, pour 1223 en 2006, soit une variation positive de + 25% pour un nombre de licenciements économiques de 4342 en 2005 et 3639 en 2006, soit globalement pour les années, 1814 conventions signées sur 7891 licenciements économiques.

■ Les maisons d'emploi :

Instaurées par la loi de cohésion sociale, à l'initiative des élus des collectivités locales, elles rassemblent en un même lieu les différents services de l'Emploi et les multiples partenaires de l'emploi. 216 maisons de l'emploi ont été libellées au 5 décembre 2006 au niveau national ; pour le Pas-de-Calais, ont été créées celles du Boulonnais, de Lens- Liévin/Hénin-Carvin, du Calaisis, Béthune, Saint-Omer et Arras.

La convention des services ASSEDIC vis à vis des maisons de l'emploi touche, pour l'essentiel à la mise à disposition de statistiques et d'outils télématiques, le Syndicat Force Ouvrière est présent au sein de certaines maisons de l'emploi.

■ La SODIE :

L'UNEDIC a décidé d'avoir recours à des prestataires privés pour le reclassement des demandeurs d'emploi. Pour le département du Pas-de-Calais la société SODIE a été retenue.

Cette société va accompagner 1500 demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé sur le bassin minier et 200 demandeurs d'emploi créateurs repreneurs d'entreprises sur l'Artois, l'objectif est de tenir les demandeurs d'emploi dans un rythme soutenu par un parcours alternant ateliers semi-collectifs et entretiens individuels avec un consultant.

Cette société a une obligation de résultat. Le Syndicat Force Ouvrière s'attache à ce que les fonds de l'institution soient affectés à bon escient.

■ Les conventions :

Selon la convention tripartite du 5 mai 2006 et la convention bipartite du 1er juin 2006, le rôle de chacun des acteurs ANPE et ASSEDIC est clairement défini dans l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi, ces deux acteurs partagent leurs informations au moyen du dossier informatisé et s'engagent dans un processus de rapprochement de leurs structures immobilières.

L'ARACT

L'ARACT est une structure atypique parce que, paritaire dans sa gestion de service public, gratuit dans ses missions, tripartite dans son financement (ANACT, DRTEFP, CONSEIL REGIONAL). Notre Organisation y est représentée par les camarades Bernard MARTIN et Jean-Pierre LAVIEVILLE qui en assure actuellement la présidence.

Dans son « cœur de métier », le large domaine des conditions de travail, l'ARACT intervient, notamment, à la demande des entreprises, des Directions du Travail et de l'Emploi, du Conseil Régional, de la Médecine du Travail, des Branches Professionnelles, de l'AGEFIPH, de l'AFPA, de l'ANPE, de la CRAM, par convention elle agit plus particulièrement au bénéfice des PME, PMI et des TPE.

L'ARACT procède par analyse des situations de travail sur le terrain, en associant obligatoirement les partenaires sociaux, par diagnostic, par capitalisation des constats et par transfert de bonnes pratiques et préconisations susceptibles d'améliorer les conditions de travail, vers les partenaires sociaux de l'entreprise, vers l'interprofessionnel, vers les partenaires et le grand public.

Afin de pouvoir faire face à la majeure partie des problématiques que génèrent l'organisation et les conditions de travail, l'ARACT s'est dotée d'une équipe pluridisciplinaire de chargés de mission composée d'ergonomes, de spécialistes en organisation du travail, en problèmes de santé au travail, en prévention des risques professionnels, en gestion par les compétences. Elle travaille en partenariat avec les Instituts de Médecine du Travail, la CRAM, l'OPBTP, les Consultants dont elle anime les réseaux afin de multiplier ses actions, les Chambres de Commerce, de Métiers et d'Agriculture, les Groupements d'employeurs et les Comités de Bassin d'Emploi.

L'ARACT travaille également en synergie dans le réseau avec les autres ARACTs et l'ANACT.

Les mesures effectuées ont porté, notamment, sur les pénibilités physiques, les risques en général, la survenance d'accidents du travail (appropriation de l'arbre des causes), l'organisation du travail, la charge mentale, les contraintes horaires, l'introduction de nouvelles technologies.

L'ARACT a ainsi eu à traiter des problématiques aussi variées que, l'accompagnement de la réduction du temps de travail, la

prévention des troubles musculo-squelettiques, celle du stress et de la violence au travail, l'évaluation et la prévention des risques professionnels (mise en place du document unique obligatoire), les handicaps et le travail, les compétences et le parcours professionnel, les innovations technologiques et l'évolution du travail, les conséquences du bruit en entreprise, sécurité et environnement ; elle mène également des opérations d'évaluation et de veille sur les évolutions de la situation dans ces différents domaines.

Les récentes négociations et la signature tripartite du nouveau Contrat de Progrès 2004/2008 ont fixé de nouvelles priorités et missions au réseau ANACT/ARACT :

- La première couvre la gestion des âges et les difficultés de recrutement, de conditions de travail et d'intégration en entreprise ;
- La seconde, l'évaluation des risques professionnels, la contribution à la pluridisciplinarité, les liens entre les risques professionnels et risques technologiques, la poursuite des actions sur les troubles musculo-squelettiques ;
- La troisième, les démarches de développement des compétences et la dynamique des organisations, la validation des acquis de l'expérience, la professionnalisation et les stratégies d'entreprise ;
- La quatrième, les projets d'investissement dont les NTIC, les changements d'organisation et de systèmes de gestion.

Outre ces différents domaines, l'ARACT Nord - Pas de Calais est intervenue sur le stress en entreprise, la professionnalisation des acteurs de l'insertion et ceux de l'aide à la personne, la formation ouverte à distance.

Soucieuse de développer sa notoriété en région, elle a activement participé à la semaine nationale de « la qualité de la vie au travail » du 3 au 7 mai 2004 en utilisant tous les moyens médiatiques disponibles pour communiquer sur les missions pré-citées.

Forts de tous ces outils mis à leur disposition, il appartient à nos camarades salariés et à nos représentants dans les DP, CE et CHSCT de s'investir dans les démarches pugnaces de prévention, de contrôle et de résolution des problèmes liés aux conditions de travail.

LA COPIRE

Le 10 février 1969, un accord national interprofessionnel a posé les fondements d'un dialogue paritaire sur l'emploi. Toutefois, c'est essentiellement le dialogue au sein des branches professionnelles qui est visé par l'accord, même si apparaît, en filigrane, la possibilité d'un échelon régional et interprofessionnel. Ainsi, les parties signataires se disent-elles "convaincues que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de là faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs.

C'est bien cependant l'avenant du 21 novembre 1974 qui systématisa le principe d'un dialogue social interprofessionnel sur l'emploi : "Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programmes, des commissions interprofessionnelles régionales".

Les grandes lignes de ce qui fera le cœur de l'activité de la COPIRE apparaissent donc déjà clairement dans ce texte. Pourtant, il faudra attendre encore une décennie pour que l'évolution des mentalités et celle du contexte permettent l'établissement effectif de ce dialogue.

En ces années 1983-1984, en marge de l'actualité, des débats sur l'aménagement du temps de travail qui mobilisent les partenaires sociaux, le souhait est exprimé à l'échelon national de relancer l'idée des commissions régionales de l'emploi.

Le 6 juillet 1984, un protocole d'application est signé, prévoyant une relance, voire la création des commissions paritaires régionales à partir de septembre 1984. Le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E. côté employeurs, la C.F.D.T, F.O., la C.F.T.C. et la C.F.E./C.G.C. côté salariés en sont les signataires.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi a fêté ses 20 ans en 2005. A cette occasion, 3 groupes de travail se sont réunis pour, à partir des travaux accomplis, tracer les perspectives futures. Un séminaire a été organisé vis à vis de l'ensemble des partenaires sociaux, mais aussi des politiques et des institutionnels.

Le premier groupe traitait essentiellement du rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, de l'insertion des jeunes et des reconversions.

Le second concernait la formation et son lien avec l'emploi et l'adaptation à celui-ci.

Le troisième intitulé COPIRE et Territoires dégageait la méthode COPIRE qui consiste à trouver entre partenaires sociaux, les points convergents, à les défendre dans l'environnement institutionnel et s'inspirer des bonnes pratiques locales de dialogue social.

Important

Aux Secrétaires des Syndicats...

Nous vous rappelons que les rapports du Congrès doivent être portés à la connaissance des militants et adhérents.

Ils doivent également vous servir de base pour élaborer vos interventions lors de notre 23ème Congrès à Boulogne-sur-Mer.

Nous vous demandons d'organiser des réunions au sein de vos syndicats, afin de commenter et discuter les questions soulevées dans ces rapports.

Le Congrès doit vous permettre de préparer l'avenir. C'est pourquoi tous les syndicats doivent y participer activement.