



Saisine sur l'emploi – contribution de la CGT

1. L'objectif de la saisine.....	1
2. Le travail sur l'attractivité des métiers, condition sine qua non pour lutter contre les difficultés de recrutement : il faut favoriser l'emploi qualifié et durable.....	2
3. Des offres d'emplois inadéquates et souvent frauduleuses, qui grossissent les chiffres.....	4
4. Pôle emploi : La politique publique de l'emploi à rude épreuve.....	5
5. Des populations exclues du travail.....	6
6. Des difficultés accentuées par la crise covid.....	8
7. Des spécificités régionales en PdL.....	9
8. Des pistes d'actions pour la Région.....	9
9. Des revendications CGT pour l'emploi.....	12

1. L'objectif de la saisine

La CGT s'interroge sur l'objectif de la saisine de la Région.

En préambule, la CGT rappelle que l'emploi n'est pas une compétence régionale **et qu'il est nécessaire de sauvegarder le caractère national des politiques de l'emploi et de la formation.**

Par ailleurs, s'agit-il pour la Région de se nourrir des propositions du CESER, qu'elle recevra le 1^{er} octobre, dans l'élaboration du plan d'action destiné à la session des 21 et 22 octobre prochain (et dont les documents doivent être remis aux conseillers et conseillères du Conseil Régional et du CESER le 8 octobre ? Ou s'agit-il de se donner bonne conscience en demandant une contribution au CESER, forcément incomplète vu le temps de rédaction, alors que la Région a déjà de fait élaboré l'essentiel de son plan d'action ?

Par ailleurs, la question de la formation, à tous les niveaux, n'est pas intégrée dans la saisine régionale. C'est pourtant un aspect essentiel de l'accès à l'emploi. Il faudra également ne pas oublier l'emploi public, qui est, même si la Région tend parfois à l'oublier, à la fois structurant pour le territoire, et surtout comme l'a démontré la crise sanitaire, qui se retrouve dans des activités dites essentielles (santé, éducation, police, justice, services publics...). Sans services publics, pas d'emplois publics ni privés.

De plus, la CGT souligne que de nombreux emplois sont signalés comme non pourvus alors qu'ils pourraient l'être si les conditions d'accès étaient élargies. D'ailleurs d'une manière générale, il faudra s'entendre sur la définition d'une offre ou d'un emploi non pourvue (notions, chiffres...) avant d'en analyser les causes et conséquences et enfin, d'envisager des solutions. Une offre non pourvue ne signifie en aucun cas, que l'employeur n'a pas reçu de candidatures.

Il est nécessaire d'interroger la mise en concurrence exacerbée du monde du travail, la dégradation constante du rôle, de la place, des conditions et du sens du travail. L'ouverture d'un volet recherche à ce sujet afin de s'interroger et d'analyser la valeur travail, le sens et sa place dans la Société nous semble indispensable.

Enfin, de fait, en raison du délai extrêmement court dans laquelle la saisine pourra être traitée, le CESER va essentiellement pouvoir se borner à recycler ce qu'il a déjà écrit. La CGT souhaite toutefois rappeler un certain nombre de ses constats et de ses revendications.

2. Le travail sur l'attractivité des métiers, condition sine qua non pour lutter contre les difficultés de recrutement¹ : il faut favoriser l'emploi qualifié et durable

La CGT considère essentiel de travailler sur l'attractivité des métiers, notamment concernant les activités dites « en tension » même si elle conteste cette expression. Elle considère que ce ne sont pas les métiers qui sont en tension : c'est le travail, les salaires et les travailleurs qui sont sous tension de la recherche constante de la maximisation des profits. La liste des métiers dits en tension n'évolue pas (BTP ? agriculture, service à la personne, restauration). On retrouve les mêmes secteurs avec un turn-over important, des inaptitudes (maladies professionnelles), des souhaits de reconversion, la place des séniors (un accompagnement non anticipé).

⇒ le salaire, premier facteur d'attractivité des métiers

Certains secteurs présentent des niveaux de salaires qui, par exemple, ne correspondent pas aux qualifications exigées, par exemple dans le secteur médical public, ou la banque.

Certains secteurs, tels la formation ou le spectacle, offrent des salaires qui au mieux stagnent ou même souvent diminuent en matière de pouvoir d'achat. Parfois les revenus ont diminué au fil des années en raison de l'annualisation du temps de travail, comme dans le secteur des travaux publics.

Trop souvent, des secteurs offrent des conditions salariales proches du SMIC pour des métiers correspondant à des bas niveaux de qualification mais à haut niveau de technicité.

¹ [2020 11 20 - CONFEDERATION - Analyse CGT sur les métiers en tension.pdf](#)

Certains secteurs imposent des salaires qui ne prennent pas en compte l'ensemble du travail : les temps de déplacement, de préparation par exemple, comme c'est le cas pour le ménage à domicile où il est impossible de travailler à temps plein.

Enfin, les bas salaires provoquent dans certains secteurs des économies parallèles : ainsi, dans le secteur de la coiffure, certains travailleurs optent pour offrir leurs services à domicile, sans que l'activité ne soit déclarée. L'emploi qualifié et salarié se retrouve en concurrence avec l'emploi non déclaré ou le travail "au noir"...

De nombreux travailleurs, notamment des migrants, ne voient pas leurs qualifications et leurs diplômes reconnus, et exercent leurs métiers dans des conditions dégradées.

Ces conditions salariales sont le fruit des externalisations menées au sein des entreprises, conduisant à la dégradation des conditions de travail (par exemple dans le secteur du nettoyage), au recours à la sous-traitance et au travail détaché.

Se pose également la question de la concurrence exacerbée entre les différents statuts des travailleurs qui tirent les revenus et les conditions de travail vers le bas (à ce titre on peut prendre exemple du statut de l'auto entrepreneur et de l'ubérisation de la société).

⇒ **les conditions de travail et d'emploi constituent des facteurs aggravants.**

La durée courte des contrats, les temps partiels imposés (par exemple dans le commerce ou le service à la personne), les horaires atypiques (travail de nuit, le week-end...), la précarité de l'emploi, les fluctuations de l'activité selon les saisons ou les années électorales (comme dans les travaux publics) sont des facteurs qui rendent des emplois peu attractifs, ou poussent les salariés à quitter rapidement la branche d'activité. Ce phénomène a pour premier effet de créer un grand turn over. Les incertitudes liées à l'emploi, les parcours du combattant pour trouver des logements ou accéder à la propriété, les difficultés d'accès aux droits sociaux - comme l'assurance maladie ou les congés maternité - sont autant d'éléments déterminants incitant les salariés à se réorienter professionnellement autour de 30 ans.

Depuis les années 2000, les embauches en CDD de très courte durée (moins de un mois) ont explosé, ce qui conduit les salariés à alterner en continue des périodes de chômage et des périodes de travail. Ceci est particulièrement vrai dans les services et le tertiaire (restauration, services sociaux...) mais également dans la fonction publique (santé, éducation, services administratifs...). On constate chez ces travailleurs précaires, des revenus plus faibles un moindre accès à la formation, au logement, au crédit et à terme à l'emploi stable, avec une précarité qui s'installe.

Certains métiers très physiques obligent les salariés à se reconverter ou offrent des fins de carrières très difficiles, comme dans le ménage à domicile ou la coiffure par

exemple. Dans la construction, la pénibilité et la dangerosité des métiers ne sont pas reconnues, et les politiques de prévention sont insuffisantes. Les troubles musculo-squelettiques (ou TMS) constituent la première maladie professionnelle en France. Aucun secteur professionnel n'est épargné par les TMS. Toutefois, on distingue quelques grandes familles particulièrement touchées, parmi lesquelles l'agroalimentaire, l'industrie et la construction. Ainsi, chez les femmes, les activités les plus touchées sont les secteurs industriels et la santé/action sociale. Chez les hommes, il s'agit des secteurs de la construction et des industries. Ils touchent donc les principaux secteurs professionnels de la région.

Pour la CGT, la solution aux déficits d'attractivité des métiers se situe dans l'amélioration des conditions de travail et des salaires, et la reconnaissance des qualifications des salariés.

⇒ **le secteur public et le secteur privé des problématiques similaires**

Le secteur public est de moins en moins attractif. Les causes sont multiples, mais se rapproches des raisons évoquées pour le secteur privé.

Les rémunérations sont en berne, alors que le point d'indice est gelé pratiquement tous les ans, ce qui fait qu'à emploi égal, un fonctionnaire d'aujourd'hui a un pouvoir d'achat inférieur de 25 % à son homologue de l'an 2000.

Dans le même temps, les conditions de travail se dégradent. Les fonctionnaires, dans un contexte de réforme de l'Etat, sont soumis à une hausse du stress, voire à des conflits de valeurs face au sentiment de ne plus faire correctement leur métier, avec des injonctions qui souvent sont en conflits avec les valeurs du service public et ses missions, ce qui génère un vrai conflit éthique et une perte de sens.

Les jeunes fonctionnaires et ceux qui veulent évoluer font face à une mobilité géographique contraignante, et démarrent leur carrière dans des conditions très difficiles, par exemple dans l'enseignement. Rien d'étonnant que certains concours ferment faute de candidats (cette problématique est régulièrement souligné par la presse, notamment concernant le manque d'enseignants, de policiers, de gardiens de prison...).

Par ailleurs, le recrutement de contractuels n'apporte pas de solution durable, ni pour le service public, ni pour les salariés recrutés hors statut. D'ailleurs, introduire de la précarité et de la flexibilité dans le monde du travail n'a jamais créée d'emploi.

3. Des offres d'emplois inadéquates et souvent frauduleuses, qui grossissent les chiffres

Pour le gouvernement et pour Pôle emploi, il semble bien utile de gonfler artificiellement le nombre d'offres soit disant disponibles afin de contrôler et radier toujours plus de chômeurs en alimentant le discours des offres non pourvues.

Nous rappelons qu'une offre non pourvue ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu de candidatures (c'est même, exceptionnel), mais que l'employeur n'a retenu aucun des candidats.

Les offres sont souvent non pourvues car elles apparaissent sur plusieurs sites, les employeurs multipliant les diffusions d'offres ou les canaux (agences d'intérim, cabinets de recrutement, site interne, réseaux sociaux...). Ce qui fait qu'une offre pourra apparaître comme non pourvue alors qu'elle l'est via un autre canal.

Parfois, les offres non pourvues sont comblées en interne dans l'entreprise, ou sont dues au délai trop court prévu, par exemple pour des remplacements provisoires. Certaines sont inacceptables pour des salariés, par exemple lorsqu'elles proposent un emploi d'une heure par semaine !

Pôle Emploi agrège des offres d'emploi d'opérateurs privés, c'est à dire qu'il diffuse sur son site des offres recueillies et traitées par les entreprises marchandes, ce qui ne garantit ni la qualité, ni la réalité, ni la légalité de ces dernières.

Depuis 2016, la CGT pôle emploi a ainsi réalisé de nombreuses études portant sur les offres diffusées sur le site institutionnel pole-emploi.fr. A chaque fois, elle a mis en lumière un pourcentage très important –plus d'une offre sur deux– d'offres frauduleuses inexistantes ou mensongères. Pour le gouvernement et pour Pôle emploi, il semble bien utile de gonfler artificiellement le nombre d'offres soit disant disponibles afin de contrôler et radier toujours plus de chômeurs en alimentant le discours des offres non pourvues

Ainsi, la CGT a analysé les offres d'emplois en Seine Saint Denis et dans certains secteurs « en tension », qui étaient proposées sur le site « un jeune, une solution » et pole-emploi.fr, et a recensé plus de 62 % d'offres d'emplois frauduleuses.² Certaines offres proposaient par exemple des postes sous statut d'auto-entrepreneur et non de salarié.

4. Pôle emploi : La politique publique de l'emploi à rude épreuve

Pôle emploi n'est plus en mesure d'assurer son rôle de service public de l'emploi.

À l'image de nombreux services (impôts, action sociale, CAF, banques...) les restrictions d'accès et leur remplacement par des outils numériques deviennent l'alpha et l'oméga de toute activité : inscription des demandeurs d'emploi, calcul et

² [Recel d'offres illégales : l'État complice ! - Chômeurs CGT \(chomeurs-precaires-cgt.fr\)](#)

suivi du dossier d'allocations chômage, recueil des offres d'emploi... Cela en fait un service déshumanisé ou les services ne sont plus accessibles sur le flux, ou les accueils indemnisation sont supprimés et où il faut justifier du « bien-fondé » de sa venue. Ses restrictions et le recours intensif au numérique seraient solutionner pas la mise en place de maisons ou espaces France Service. C'est un leurre puisque le personnel présent ne sera pas ni nombreux ni formés à tous les services. Pourtant les choix politiques sont de consacrer 1 milliard d'euros au plan de relance au numérique. Ces organisations ont pour objectif d'éloigner les usagers des sites, et d'exclure toute une partie de la population déjà` fragilisée.

Sous couvert du slogan que s'est donné Pôle emploi : « En faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin », (objectif qui n'a même pas été atteint du point de vue de la Cour des comptes) l'organisation du travail mise en place accompagne un véritable renoncement à répondre aux attentes de tous les usagers de Pôle emploi.

5. Des populations exclues du travail

Quelques chiffres : plus de 5 millions de personnes sont exclues du travail ;

- 1,4 million de personnes officiellement en sous-emploi ;
- environ 8,5 millions de personnes (13,9% de la population) vivaient en 2012 (INSEE) en dessous du seuil de pauvreté ;
- un peu plus de 3,6 millions de personnes sont (en 2013) allocataires d'un des neuf dispositifs de minima sociaux. Situation encore dégradée avec la crise sanitaire.

Les personnes en situation de handicap

Aujourd'hui, en France, environ une personne sur cinq est marquée par le handicap et plus de deux millions vivent sous le seuil de pauvreté. La question du handicap englobe également celle de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et de leur maintien à leur poste de travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises est fixé à 6 % mais, dans la réalité, il est de 3,4 % dans le secteur privé et de 5 % dans le secteur public et leur taux de précarité est beaucoup plus élevé que chez les valides.³

Les travailleurs migrants

Les travailleurs migrants, même en situation régulière, rencontrent des difficultés pour faire reconnaître leurs qualifications. Ils et elles sont souvent conduit à accepter des emplois ne correspondant pas à leur métier originel.

Les femmes

³ [Handicap et Travail : plus d'inclusion, moins d'exclusion ! | CGT](#)

Du fait d'une répartition des tâches familiales encore inégalitaire (notamment lorsqu'il s'agit de s'occuper d'enfants, ou de parents en perte d'autonomie), de préjugés, de la moindre reconnaissance des métiers traditionnellement féminin, les femmes n'ont pas un accès égal à l'emploi avec les hommes.

Si les Pays de la Loire sont la première région française pour le taux d'emploi des femmes, il s'agit aussi de la première région en matière de temps partiel féminin. Ce taux de temps partiel correspond parfois à un choix personnel, mais il est souvent imposé soit par l'employeur soit du fait de l'inégale répartition des tâches familiales et du manque de modes d'accueil notamment⁴. Ainsi l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est un enjeu fort en Pays de la Loire, région avec le taux de fécondité le plus élevé de France métropolitaine, où résident plus de familles nombreuses qu'ailleurs : 19,7% des familles avec enfants ont trois enfants ou plus, contre 18,0% en France métropolitaine. L'accès aisé aux modes de garde des jeunes enfants ou le congé parental partagé semblent être des leviers déterminants pour favoriser l'égalité professionnelle selon le rapport 2019 sur les inégalités femmes hommes de la Région.

Les femmes sont souvent cantonnées aux postes d'exécution, l'encadrement restant majoritairement masculin dans les entreprises. Elles exercent majoritairement dans un nombre limité de secteurs professionnels moins reconnus et valorisés que les hommes.

Le rapport du CESE de mars 2021⁵ souligne que la crise sanitaire a largement aggravé ces inégalités. Les confinements ont exacerbé les difficultés d'articulation des temps de vie personnels et professionnels. Le déséquilibre de la répartition des tâches domestiques et familiales s'est accentué. La charge mentale des femmes, accrue en période de confinement, a des répercussions négatives sur l'égalité professionnelle : elle limite leur capacité à s'investir sur le plan professionnel, voire les incite à renoncer au travail rémunéré. Elle s'ajoute à des conditions de télétravail, en moyenne moins bonnes que celles des hommes. Les femmes ont ainsi plus souvent perdu ou arrêté leur emploi que les hommes à la suite du premier confinement.

Les seniors et les jeunes

De nombreux employeurs refusent les jeunes inexpérimentés et les seniors qui ne seraient plus assez malléables.

Ainsi, on trouve à Pôle emploi de nombreuses offres d'emplois exigeant 5 à 10 ans d'expérience, excluant les jeunes comme les plus âgés.

S'agissant des seniors (chiffre DARES), seuls 53,8% des seniors de 55 à 64 ans sont en emploi en 2018. La durée d'inscription pour les seniors au chômage ne cesse de s'accroître. L'ancienneté moyenne du chômage est de 23 mois pour les plus de 50 ans en 2019. La part des chômeurs de longue durée est supérieure chez les seniors (60, 2%).

⁴ Voir le rapport annuel régional 2019 sur les inégalités femmes hommes, session budgétaire d'octobre 2020

⁵ [Crise sanitaire et inégalités de genre : le CESE alerte | Le Conseil économique social et environnemental](#)

Concernant les jeunes, on constate une vraie problématique du décrochage post bac avec des inscriptions à Pôle Emploi en nombre à ce jour de jeunes ayant décrochés après une ou deux ans de faculté sans diplôme. A cela s'ajoute les jeunes licenciés n'ayant pas de place en Master.

On constate une grande difficulté d'accès à l'emploi pour les jeunes, avec un taux de chômage de près de 25%. Près d'un jeune actif sur cinq des 15/24 ans est au chômage. L'accès à un emploi stable est très difficile pour les entrants sur le marché du travail. Les jeunes conservent en moyenne moins longtemps leurs emplois et alternent de ce fait périodes de chômage et contrats courts.

Se pose également la question de la déqualification ou déclassement c'est-à-dire l'acceptation d'emplois moins qualifiés que le niveau de diplôme obtenu. A terme, il s'agit d'un facteur d'accroissement de l'instabilité dans l'emploi.

Une grande partie de l'ajustement sur le marché du travail, de la « flexibilité » est assurée par les jeunes qui constituent ainsi les gros bataillons de l'emploi précaire.

Le chômage et l'insécurité du statut de l'emploi limitent les horizons d'une grande partie de la jeunesse des milieux populaires, en particulier l'accès au logement.

6. Des difficultés accentuées par la crise covid

La crise covid que nous traversons accentue les difficultés de recrutement.

Ceci s'explique notamment par le fait que des salariés ont redécouvert le besoin d'une certaine qualité de vie et de temps familial. L'acceptabilité d'un travail le soir, le week-end, pour une rémunération en berne, a diminué.

La sensibilité au risque professionnel, dans des métiers en contact avec le public, explique aussi les réticences de salariés à travailler dans certains secteurs, notamment la santé, secteur très féminisé.

Ceci alors que la pandémie a atteint la santé physique et mentale, générant stress et surmenage après des mois de prise en charge de patients atteints par le virus. Le Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé a même évoqué un « traumatisme de masse » concernant les personnels de santé. Ces personnels sont souvent sous-estimés et sous-payés.⁶

Enfin, l'introduction de l'obligation du pass sanitaire pour de nombreux salariés en contact avec le public plonge ceux qui n'ont pas souhaité ou pu se faire vacciner dans l'insécurité quant à la possibilité de travailler et au maintien de leur emploi.

Par ailleurs, les nouvelles méthodes de travail imposent l'usage du numérique avec un développement du télétravail parfois imposé. Or la fibre n'est pas encore développée dans toute la région, et, pour ceux qui peuvent s'abonner, le coût peut être rédhibitoire.

⁶ [La pandémie de COVID-19 accentue la pénurie en personnel de santé \(unric.org\)](https://www.unric.org/fr/la-pandemie-de-covid-19-accentue-la-penurie-en-personnel-de-sante)

Enfin la crise sanitaire et économique a provoqué une baisse historique des cotisations de 10% due principalement à la mise en œuvre de l'activité partielle, ce qui pose la question du financement de l'Unédic et de pôle emploi. Les fonds du plan de relance prévus pour pallier les conséquences de la crise sanitaire sont attribués pour une grande partie aux entreprises et sans garantie pour l'emploi.

7. Des spécificités régionales en PdL

Les services de l'Etat ont recensé 11 secteurs pour lesquels des « métiers porteurs » ont été listés. Ce recensement vise à orienter prioritairement le financement des parcours de formation des salariés entrés dans le dispositif « transition collective » vers ces métiers.

Les 11 secteurs sont les suivants : agriculture/environnement naturel, commerce/vente, services à la personne, industrie, construction/bâtiments/travaux publics, transport/logistique, sécurité, environnement/développement durable, santé, droit/finances, tourisme, sport, culture, médias, industries créatives.

Après vérification sur des sites de recherche d'emploi comme indeed.fr, la CGT s'interroge sur certains secteurs comme le droit. Certes, on trouve des offres en Pays de Loire, mais il y a un très grand nombre de jeunes diplômés qui sortent tous les ans de l'université. On peut faire le même constat concernant le secteur de la culture et des médias. Concernant le développement durable, deux offres sont actuellement en diffusion.

Ces secteurs recoupent globalement les tendances nationales, même si les spécificités de la Région sont marquées (place de l'agriculture, du tourisme notamment).

Au-delà de l'attractivité, des freins pour le retour à l'emploi

Un certain nombre de freins sont évoqués par la Présidente du Conseil Régional. Ils concernent notamment les gardes d'enfants, la mobilité et le logement.

8. Des pistes d'actions pour la Région

Pour la CGT, les politiques publiques d'orientation et de formation professionnelles sous tutelles des Régions, en plus de détruire la notion d'universalité du droit et du service public sur l'ensemble du territoire, ne sont trop souvent que des éléments de réponses aux exigences patronales de court terme qui traitent des métiers dits en

tension. Ceci en occultant de diagnostiquer que leur manque d'attractivité est lié au fait qu'ils sont sous-payés ou avec des conditions d'exercice dignes d'un sous prolétariat. Rien dans ce qui est mis en œuvre ne permet de discerner une quelconque ambition politique en matière d'amélioration du niveau général de qualification. La « société de compétences » et le plan d'investissement dans les compétences (PIC) ne sont pas la solution (budget PIC est sous-exécuté). Pourtant la crise économique sociale et sanitaire, la nécessaire transition écologique renforcent les besoins de formation et de qualification. Il faut un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie.

Tout est fait pour contraindre les demandeurs d'emploi et les primo entrants à accepter n'importe quel poste à n'importe quelle condition et salaire sans avoir travaillé sur les conditions de travail, ce qui à terme dévalue la valeur travail.

⇒ **Des pistes pour l'attractivité des métiers**

La Région soutient de nombreuses entreprises par de multiples dispositifs d'aides. La conditionnalité des aides au respect des obligations sociales et fiscales est un minimum, mais une charte de conditionnalité des aides pourrait introduire des critères en matière de rémunération, de quotité de travail, d'horaires compatibles avec une vie sociale acceptables, proposés aux salariés.

La contractualisation avec les entreprises pour certaines prestations (par exemple les transports de personne) doit prévoir des clauses concernant les conditions de travail des salariés. C'est également le cas avec la SNCF, ou, si la Région mène à bien son projet d'ouverture à la concurrence de l'exploitation du TER (ce que la CGT combat !), des prestataires concurrents, qui auront tendance à rogner sur les conditions de travail pour limiter le coût affiché de leurs prestations.

Comme elle a commencé à le faire, la Région doit agir sur la formation des personnels, s'assurer auprès de ces prestataires de la mise en œuvre de mesures pour améliorer les conditions de travail et favoriser les enchaînements de dessertes de manière à assurer des volumes d'horaires annuels plus importants pour les conducteurs. L'image de ce métier doit être promue, en particulier à l'attention des jeunes en formation initiale. Par ailleurs, Le secteur ferroviaire n'est pas épargné par ces problématiques comme l'illustrent les suppressions de train qui ont été décidées par la SNCF Pays de la Loire au cours de l'été 2019.

⇒ **des pistes pour l'accès de tous à l'emploi**

La Région doit, notamment dans sa contractualisation avec les collectivités locales, encourager la création de structures publiques de gardes d'enfants.

Les entreprises, lorsqu'elles imposent des horaires atypiques, doivent contribuer au surcoût des modes de gardes des enfants qui ne peuvent être accueillis par la collectivité.

Chaque famille doit pouvoir faire garder son jeune enfant, un service périscolaire doit permettre d'assurer une garde des enfants scolarisés au-delà de 16 heures.

La problématique se pose également pour les aidants, de personnes âgées et handicapées. La Région doit faire pression sur l'ARS pour la création de lieux d'accueils pour les seniors et les personnes en situation de handicap. Il s'agit aussi de développer des services d'accompagnement (éducatifs, soins, etc.) des enfants et adultes handicapés, lors des périodes de retour au domicile familial quelles qu'en soient la durée et la raison.

La Région doit favoriser le recours aux structures d'emploi adapté (telles que les ESAT) pour les prestations extérieures auxquelles elle a recours.

⇒ **des pistes pour les déplacements domicile-travail des salariés**

La Région doit proposer aux salariés une offre de transport collectif publique (train, car, TAD) permettant de rejoindre leur travail, tenant compte des horaires atypiques et des temps partiels. Il faut donc une offre de transport collectif sur la journée, y compris le samedi pour les salariés des commerces et des services.

Il s'agit de favoriser l'intermodalité, en facilitant les correspondances et l'intégration tarifaire entre les différents modes.

La CGT souhaite la mise en place d'une fréquence minimale de 30 minutes en journée sur les lignes de transport structurantes.

Elle rappelle sa vigilance sur le transport solidaire assuré par des bénévoles. Il peut apporter des services en matière de lien social, mais il n'apporte pas la fiabilité d'un service assuré par des professionnels, et ne garantit souvent pas l'accès aux personnes en situation de handicap. La solidarité ne peut pas remplacer le service public.

Le coût du déplacement peut être rédhibitoire. Si la carte gratuite MOBI permet aux salariés privés d'emplois de bénéficier de 75 % de réduction sur le TER, elle doit être étendue aux cars et aux transports urbains. Par ailleurs, le reste à charge peut rester problématique et la CGT revendique la gratuité pour les personnes les plus en difficulté.

Pour les salariés en emploi, le dispositif « trajet à 1 euro » pour les abonnés au TER doit être rétabli et étendu à l'ensemble du service Aleop et aux transports urbains.

Plus généralement l'amélioration du réseau de transport public est indispensable, la réouverture de des lignes doit être étudiée (comme Nantes Carquefou, Nantes Paimboeuf...), des travaux d'infrastructures réalisés pour décongestionner les lignes et nœuds ferroviaires saturés...

⇒ **la nécessité de lutter contre la fracture numérique**

Au-delà du déploiement de la fibre, la Région pourrait imaginer une aide aux abonnements numériques pour les salariés privés d'emplois.

En matière de transport, le maintien de l'ouverture des guichets SNCF, et la réouverture des guichets fermés ces dernières années, sont une condition de l'accès des plus précaires à l'emploi.

⇒ **travailler sur toutes les sources d'emplois**

Enfin, la CGT rappelle la nécessité de s'appuyer sur toutes les sources d'emplois : public, privé, industries, services et emplois agricoles.

Il est essentiel de travailler à une diversité des emplois pour permettre à tous de trouver l'emploi correspondant à ses appétences. Une trop grande spécialisation de la Région, dans un secteur économique (par exemple les EMR) la rendrait dépendante aux retournements de conjoncture. Il est nécessaire de conserver des emplois de production sur l'ensemble de la Région, et de développer la recherche et le développement.

Il faut préserver, reconquérir et développer l'industrie et l'emploi industriel.

Il faut un programme de recherche

Il faut développer l'ESS.

9. Des revendications CGT pour l'emploi

Replacer le travail et sa transformation au centre de notre démarche, c'est agir pour une autre façon de produire les richesses afin de les répartir autrement, pour mieux répondre aux besoins, en quantité et en qualité, pour plus d'égalité, de solidarité et pour plus de démocratie.

Il est donc essentiel de donner un autre statut au travail que celui d'aujourd'hui en proposant de construire un nouveau statut du travail salarié, socle de droits attachés aux salariés et transférables d'une entreprise à l'autre, afin que tout-e salarié-e ait du début à la fin de sa carrière professionnelle un droit à continuité et progressivité de salaire, de carrière, à un continuum de formation, même s'il change d'entreprise ou de branche et quel qu'en soit le motif.

Pour cela la CGT pose cinq objectifs déterminants :

- disposer de services publics performants ;
- une politique industrielle et des investissements massifs, publics comme privés pour développer les capacités productives : recherche – développement, qualification et formation des salariés, infrastructures... ;
- un système fiscal qui réduise les inégalités, pénalise la financiarisation et incite les entreprises à accroître leurs investissements productifs ;
- un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance ;
- une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises. Le développement des solidarités entre les êtres humains, notamment

intergénérationnelles, au niveau local, régional, national, européen et planétaire, est au centre du développement humain durable.

Le nouveau statut du travail salarié doit garantir à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité. Il doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur, tels que le droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ; le droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue qualifiante, le droit à la sécurité sociale professionnelle ; le droit à la protection sociale ; le droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle (passage aux 32H) et le droit à la démocratie sociale.

L'Etat doit se doter d'un véritable service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'emploi, primo-demandeurs d'emploi, en situation de handicap, salariés dans l'emploi en situation de précarité ou non, avec pour missions : l'accueil, l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, la formation, le placement, la gestion de l'indemnisation (avec le droit à un revenu de remplacement décent pour tous les salariés privés d'emploi), la sécurisation des parcours professionnels et dont le fil conducteur doit être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité. Ce SPE doit permettre l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des privés d'emploi, des bénéficiaires des minimas sociaux et des primo demandeurs d'emploi.