



Le CESER a souhaité adopter une méthode novatrice pour élaborer le rapport sur les métiers de demain, en donnant une large place aux expressions issues de l'extérieur du CESER et en expérimentant des techniques de brainstorming, d'animation de groupe et de sélection d'idées.

Pour la CGT, le résultat n'est pas à la hauteur des attentes et a conduit à un rapport dont les préconisations restent insuffisantes.

C'est pourquoi, même si elle s'est largement investie dans l'étude, elle s'est abstenue lors du vote.

### **CE QUE DIT LA CONTRIBUTION DU CESER**

(téléchargeable dans son intégralité sur [www.ceser.paysdelaloire.fr](http://www.ceser.paysdelaloire.fr))

Le rapport est composé de deux cahiers.

#### **Cahier 1 : Restitution des idées forces recueillies lors de la journée du 20 novembre 2015**

Ce premier cahier n'est donc pas une expression du CESER, mais un résumé des propos tenus lors d'une réunion qu'il a organisée sur la thématique des métiers de demain et à laquelle ont participé en premier lieu - du fait notamment de l'insuffisance du droit syndical - des Cadres et des employeurs. L'ensemble des travailleurs n'a donc pas été représenté de manière satisfaisante. La réunion était introduite pas une conférence elle aussi largement orientée. Ceci conduit à une expression qui ne satisfait pas la CGT (quasi-absence de la référence à l'industrie et aux services publics par exemple).

#### **Cahier 2 : Le travail demain : Comment accompagner les mutations ?**

**La méthodologie de débat adoptée par le CESER l'a conduit à concentrer ses réflexions autour de quatre thématiques :**

- les formes et modalités de travail,
- l'organisation et le management,
- la formation tout au long de la vie,
- l'articulation vie privée / vie professionnelle.

**Ce qui conduit à axer les préconisations sur les priorités suivantes :**

⇒ Pour accompagner les **changements organisationnels** :

- faire évoluer les modules de formation de management, de ressources humaines et d'expertise sociale dans les programmes de la Région ;

- amplifier les formations de tuteur en entreprise, mettre l'accent sur ces formations et en assurer la promotion (besoins de formations courtes) ;
  - développer un "chéquier services" donnant accès à de l'accompagnement et du conseil personnalisé.
- ⇒ Pour faciliter l'accès à la **formation** et son financement :
- simplifier les démarches de demande de financement pour les salariés et diminuer les délais d'obtention de ces financements ;
  - augmenter les possibilités de dérogation afin de mettre en adéquation les besoins des individus et des structures employeurs ;
  - améliorer la lisibilité des financements pour les structures accompagnatrices.
- ⇒ Dans le domaine des **aides aux entreprises** :
- soutenir les actions d'audit associées à de la formation-action et du coaching d'équipe pour accompagner les entreprises et les salariés dans cette mutation ;
  - mettre en synergie tous les acteurs et partenaires autour du service public de l'emploi, pour les mobiliser autour d'un projet commun favorisant l'emploi et le bien-être au travail ;
  - créer un dispositif d'accompagnement à l'évaluation des compétences en entreprise.
- ⇒ Dans le domaine de **l'innovation et de l'expérimentation** :
- créer la semaine régionale "Vis mon travail" permettant de découvrir ou expérimenter différents métiers de l'entreprise ;
  - élaborer une cartographie régionale des compétences, mobiliser les acteurs au service d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - créer un laboratoire d'idées régional des nouvelles organisations génératrices de bien-être au travail, d'équilibre des temps de vie et de performance.
- ⇒ Dans le domaine de **l'information et de la communication** :
- mettre en place un référentiel ou guide méthodologique pour faire évoluer les organisations vers un mieux-être au travail en collaboration avec les Chambres Consulaires, la Chambre Régionale de l'Economie, Sociale et Solidaire et les partenaires sociaux ;
  - soutenir et encourager des événements sur chaque territoire mixant les acteurs et les différents publics ;
  - promouvoir les expérimentations des nouvelles formes de travail, de management en région.

### **CE QU'A DIT LA CGT : INTERVENTION DE DIANE OBLE**

La CGT salue le travail réalisé par la rapporteure et remercie particulièrement Céline DOUCET, à l'occasion de son départ. **Elle souhaite la bienvenue aux deux nouveaux chargés d'étude et apporte son soutien à l'équipe permanente qui connaît un turn over important.** Le travail des chargés de mission constitue une part importante de la qualité des études du CESER.

L'élaboration du rapport a été interrompu de nombreuses fois, rendant difficile le travail en commission.

**La méthode de travail adoptée par le CESER pose problème à la CGT. En donnant une surreprésentation à des acteurs extérieurs au CESER, aux dépens de l'expression commune de la société civile basée sur sa représentativité, elle a réduit les temps de débats entre nous.**

**Le cahier n°1 présente pour la CGT l'intérêt limité d'une simple restitution d'opinions émises lors d'une réunion organisée l'an dernier, émanant principalement de Cadres et d'employeurs et qui ne représentent pas l'ensemble des travailleurs et n'engagent pas le CESER.**

La CGT aurait souhaité que l'ensemble du salariat soit mieux représenté à cette réunion, ce que n'a pas permis l'état actuel du droit syndical.

**Le cahier n°2, celui de NOS préconisations, présente également le défaut de n'avoir abordé que quatre questions qui réduisent fortement le champ de l'étude.**

Les problématiques d'exclusion, le débat sur l'adaptation des organisations de travail aux individus et à leur diversité, la question de l'anticipation des enjeux de demain : ubérisation, réindustrialisation, secteurs d'avenir... ne sont pas assez présents dans nos préconisations.

Tous les rapports qui ont servi de base à cette étude prévoient une suppression massive d'emplois en lien avec les nouvelles technologies et une augmentation des gains de productivité. **Pour la CGT, le progrès technique doit servir le progrès social.**

**La CGT considère qu'il serait inacceptable d'arriver à une société duale avec une partie de la population qui exercerait un emploi avec un temps de travail en augmentation et une autre partie – grandissante – sans emploi et contrainte à des activités bénévoles ou quasi-bénévoles, ou à des sous-emplois, en échange d'un filet de secours.**

Pour la CGT, l'éducation doit développer une formation émancipatrice tout au long de la vie, de la formation initiale à la formation continue. Elle doit permettre de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle par l'acquisition de savoirs, de raisonnements et de méthode qui conduisent à se réaliser en tant que personne et pas de fournir de la main-d'œuvre opérationnelle immédiatement. **Sur le champ de l'employabilité, la CGT rappelle qu'elle est d'abord de la responsabilité de l'employeur**, comme l'indiquent l'article L6321-1 et suivants du Code du Travail. Les entreprises doivent donc anticiper les changements à venir, notamment via la GPEC, afin de prendre les mesures de formation internes et d'organisation adéquates.

Comme le souligne l'étude, la RSE doit être développée pour que les entreprises intègrent les critères de justice sociale et de prévention de l'environnement dans leur stratégie avec des évaluations à la clé.

**Pour garantir un emploi et des conditions de vie dignes pour tous, la CGT appelle donc à une réduction globale et rapide du temps de travail** avec la référence aux 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire et en lien avec la qualification.

**L'évolution à prévoir des métiers appelle, pour la CGT, la nécessité de sécurisation des parcours professionnels.** C'est pourquoi, elle prône un nouveau statut du travail salarié avec une sécurité sociale professionnelle permettant une protection individuelle garantie collectivement, pour éviter les exclusions, les conflits de génération, voire la déstructuration complète de la société.

La CGT reconnaît et note positivement la volonté de la rapporteure d'arriver à des préconisations les plus consensuelles possible. **Néanmoins, la méthode adoptée pour cette étude n'a pas permis d'aborder l'ensemble des problématiques. C'est pourquoi la CGT s'abstiendra.**

### **QUELQUES REMARQUES EXPRIMEES EN SESSION**

**CFDT** : salue les nouvelles méthodes de travail. Regrette l'absence de parole d'ouvriers et d'employés. Il faut prendre en compte toutes les formes d'activités dans l'avenir : être salarié et en même temps indépendant par exemple. Les droits individuels ne doivent pas remettre en cause droits collectifs et augmenter inégalités entre les salariés

**CRAJEP** (Education Populaire) : partage l'optimisme du rapport, mais il est insuffisamment fait référence aux réalités d'aujourd'hui du monde du travail.

**MEDEF** : faisant référence à la CGT, s'interroge sur les organisations qui s'impliquent dans les travaux et qui au dernier moment se retirent !

**CLCV** (Consommation Logement Cadre de Vie) : il aurait fallu creuser les questions de la rétribution et de la pénibilité du travail.

**VOTES : L'avis a été adopté par 58 voix pour et 9 abstentions.**