



## Synthèse de la session « Partenaires sociaux de Guadeloupe »

Le dialogue social est un enjeu stratégique pour les entreprises et pour les territoires. Il occupe une place essentielle pour la société d'aujourd'hui et de demain. Cette montée en puissance s'inscrit dans un contexte d'évolutions sociétales, de changements qui marquent l'ensemble des métiers et des systèmes économiques dont la concurrence est toujours plus forte.

Les analyses et projets ci dessous valent de la même manière pour les secteurs privé et public même si les projets doivent être différenciés.

### Des défis considérables

- Les évolutions du travail et des systèmes économiques induisent des adaptations permanentes. Ces adaptations sont différentes selon les secteurs professionnels, grande distribution et services à la personne par exemple. La concurrence appelle des règles communes.
- La société guadeloupéenne possède une histoire singulière dans laquelle l'esclavage et la colonisation occupent une place importante que nous entendons dépasser pour construire un dialogue social fondé sur un climat de confiance et de respect réciproque.
- La description des relations sociales se focalise souvent sur les conflits. Ils ne peuvent cependant en être la seule clé de lecture. L'activité des acteurs sociaux est bien plus vaste et diversifiée, dans les entreprises, les branches et sur le territoire.
- Le rapport au travail en Guadeloupe fait souvent l'objet de prises de positions caricaturales.
- Un large souhait de voir s'affirmer encore plus fortement des valeurs humanistes dans les relations sociales
- Une économie durable et performante doit se renforcer sur le territoire guadeloupéen
- Le développement durable (économie, social et environnemental), forme un projet nécessaire qui doit alimenter les stratégies d'entreprises comme territoriales.
- La confiance entre partenaires sociaux, dans l'entreprise et sur le territoire est un enjeu fort pour la Guadeloupe. Cela passe par une plus forte reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux. Les pays où cette reconnaissance est forte sont ceux qui ont une syndicalisation forte, chez les employeurs comme chez les salariés. Il est nécessaire de développer une prévention des conflits et un espace de dialogue social territorial entre partenaires sociaux.

AMA- FO/DE  
CFC  
LH  
HIS  
CN

## Des enjeux

Face à cette situation, 4 enjeux majeurs apparaissent pour un meilleur dialogue social :

- Réduire le nombre de conflits par **l'application du code du travail et des conventions collectives** applicables en Guadeloupe est impératif, en traitant notamment des conditions d'emploi et de travail.
- Construire la **confiance** entre partenaires sociaux.
- Rechercher **l'épanouissement des acteurs de l'entreprise**, ce qui passe par le développement personnel et collectif. Il y a un fort enjeu à développer les qualifications, les compétences, la qualité de la vie au travail et le développement managérial. C'est un projet puissant au service de cet épanouissement et de la performance des entreprises.
- Le **développement d'innovations** sociales, économiques, environnementales avec une attention particulière pour les organisations du travail créant plus d'autonomie et de prise de responsabilités dans un cadre explicite.

## Des projets

Vers ce mieux, il serait souhaitable d'engager les chantiers suivants dans l'espace d'autonomie propre à chaque territoire.

- Un vaste chantier de **développement de la formation professionnelle** initiale et continue, en lien avec une stratégie de développement économique. De nouveaux objectifs avec une bonne utilisation des moyens existants. Liens avec les débats actuels en Guadeloupe à ce sujet, les différents schémas régionaux (économiques, aménagement et formation professionnelle notamment).
- La possibilité d'appliquer les **conventions collectives** nationales en les adaptant le cas échéant, issue de la Loi d'août 2016 qui peut maintenant s'appliquer. C'est un enjeu social mais aussi de régulation de la concurrence économique. Un plan de travail territorial sur l'application des conventions collectives sera établi avant août 2017. Une rencontre entre les partenaires sociaux sera initiée par la DIECCTE. Des discussions dans 2 ou 3 branches permettront d'amorcer le mouvement et de créer de l'expérience.
- Mise en place d'une **commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) pour les très petites entreprises**, par et pour les acteurs de ces petites entreprises. Il pourrait être envisagé de fusionner la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA) avec celle prévue par la loi Rebsamen. Il serait souhaitable que soient définis des objectifs et méthodes de travail pour cette commission qui devra se doter de modalités particulières d'animation qui pourrait être confiée à l'Aract.
- Le développement de la **négociation sociale** est un axe fort de l'évolution des relations sociales. Cet objectif requiert de la formation pour les acteurs concernés dans l'entreprise mais aussi en direction de ceux qui peuvent les aider. Par ailleurs, un groupe de médiateurs issus des différentes organisations patronales et de salariés également formés devrait voir le jour.

CFTE  
2018

AMA

F&D



LY

HN  
HKS

07

Cet objectif de développement de la négociation sociale pourrait être animé par l'Aract. Par ailleurs, l'Aract pourrait tenter de terminer ses actions d'entreprise en aidant les acteurs d'entreprise à conclure des accords sur la base de ses préconisations.

- Mise en place d'un **label local « Entreprise responsable »** dont les critères seront définis ultérieurement. Il sera mis en place un groupe de pilotage composé du partenariat social mais ouvert à d'autres entités utiles à cette construction.

Par ailleurs, les participants souhaitent que soient ouvertes les réflexions suivantes :

- Renforcer les politiques d'**insertion des personnes en situation d'exclusion**. Le travail participant à l'insertion sociale et citoyenne, une réflexion devra s'engager entre les partenaires sociaux et les autorités publiques. Les conditions de combinaison d'activités et d'allocations feront partie de cette réflexion.
- Le **développement des entreprises** et la création de nouvelles entreprises participant au développement de l'emploi. Intéressés par l'exemple des Fonds de capital risque construits par les organisations syndicales québécoises, il sera recherché une transposition originale de cette initiative en Guadeloupe.

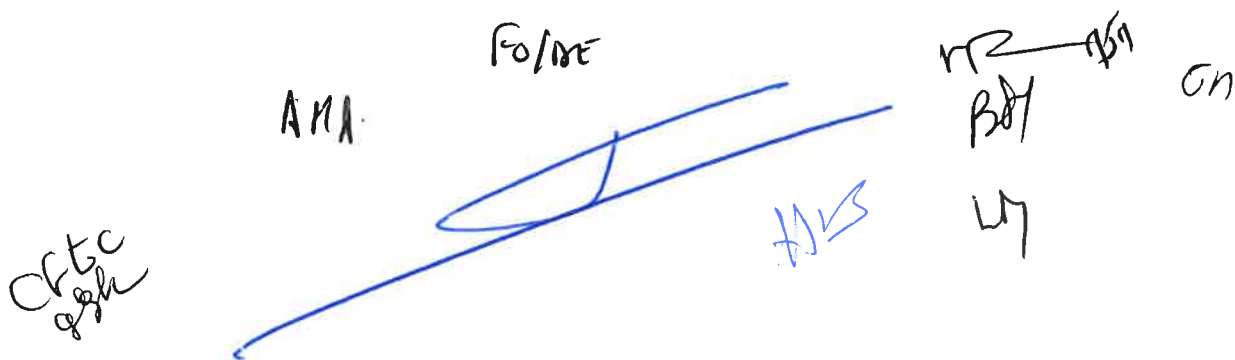
### Mise en œuvre

La dynamique de la session, ses réflexions et les projets souhaités seront présentés publiquement en présence des partenaires sociaux, du Conseil Régional et du Préfet en janvier 2017.

Un comité de suivi composé des participants de la session sera mis en place. Il envisage des rencontres avec les instances dirigeantes de chacune des organisations syndicales et patronales ainsi que tout autre institution utile à l'avancée du dialogue social en Guadeloupe. Ils engageront de nouvelles réflexions pour poursuivre les évolutions.

La première réunion de ce comité de suivi est programmée le jeudi 2 février à 14h30 dans les locaux de l'Aract.

Des moyens financiers pour accompagner le développement des projets seront recherchés.



Au Gosier, le 7 mars 2017



Georges-Henri GUIOUGOU  
Administrateur Désigné



Jean-Marie NOMERTIN  
Secrétaire Général



Max EVARISTE  
Secrétaire Général



Bruno BLANDIN  
Président



Michel LETAPIN  
Secrétaire Général



Marie-France THIBUS  
Présidente



Maxette GRISONI  
Présidente



Henri BERTHELOT  
Secrétaire Général



Hector BILLY  
Trésorier



Marie-Dominique TAKOUR  
Présidente