



Sommaire

SPECIAL CESER

Séance plénière du 12 juin 2017

Le pilier "social" du développement durable devient-il plus fragile?

Edito

S. Creach.....p.1

Séance plénière du 12 juin 2017

S. Creach.....p.2

Innovation et économie maritime

F. Le Loarer.....p.3

R.A.D.D. 2016

J.E. Coatrieux.....p.4

Rapport financier 2016

N. Saouti.....p.5

Plan régional santé-environnement Bretagne 2017-2021

J.L. Peltier.....p.5/6

Une nouvelle offre ferroviaire...

G. Urvoas.....p.6/7

Contrat de PRDFOP



EDITO de
Stéphane CREACH
Responsable du Groupe
C.G.T.
du CESER

C'est une question légitime que l'on peut se poser au regard des nombreuses attaques subies par les salariés, et parmi eux les précaires, les privés d'emploi et les retraités.

La session du 12 juin du CESER avait à son ordre du jour - copieux - l'examen de 18 bordereaux du Conseil Régional.

L'ampleur de cet ordre du jour tenait en fait au report d'une session du même Conseil, élections politiques obligent.

Le lien peut être fait entre les deux sujets évoqués dès ces premières lignes : précarité sociale et objectifs politiques.

Force est en effet de constater que, pas un jour ne se passe sans que le mot "sécurité" ne soit utilisé. Sécurité des personnes et des biens, sécurité du territoire, sécurité alimentaire, sécurité des données, sécurité..., sécurité...

Cette sécurité s'accompagne d'un mouvement de repli sur soi, de protectionnisme, de fermeture aux autres, le capital restant lui, et la finance bien sûr, plutôt relativement libres mais il faudrait « sécuriser » ses fondements.

Dans le même temps, celle qui forge le paysage français depuis la fin de la seconde guerre mondiale, la sécurité sociale, celle-ci est particulièrement dans le collimateur des forces de l'argent et de nombreux dirigeants politiques au motif de cette même sécurité

qui, pour le social, serait de nature contraire : la question sociale devrait pour les mêmes suivre la voie de la dérégulation, de la privatisation, bref du « marché ».

Alors que la grande partie du peuple (ou des peuples de part le monde) aspire à un besoin de visibilité, de stabilité, de sérénité, de projection dans l'avenir pour la jeunesse, les plus défavorisés, ..., la majorité des perspectives politiques propose non pas de privilégier l'humain d'abord, mais la rente.

C'est en quoi on peut raisonnablement s'interroger sur le concept du développement durable qui repose sur les 3 piliers de l'économique, du social et de l'environnemental auquel dès 1992 l'ONU ajoutait la gouvernance (transversale ou 4^{ème} pilier), notamment avec la conception de l'agenda 21 pour les collectivités territoriales.

Sur cette question sociale, la question de l'emploi est particulièrement interrogée. Le travail l'est aussi.

C'est pour cette raison qu'il faut des règles, un code, des cadres collectifs stables évitant la précarisation pour la réponse aux besoins sociaux qui restent immenses.

C'est le fil conducteur qui traverse les interventions de la CGT à cette session : l'emploi durable !

C'est en allant chercher par l'action multiforme notre ambition de la « sécurité sociale professionnelle et du statut du travail salarié » que nous ferons de nos propositions un nouveau cadre de cohésion.

Ce combat est le nôtre, il est d'une telle actualité.

Rennes le 26/06/2017

Site Internet :
www.cgt-bretagne.fr
mail :
cgt.bretagne@wanadoo.fr
Tél. 02 99 65 45 90
Fax : 02 99 65 24 98
Directeur de la
publication :
Thierry GOURLAY
I.S.S.N. : 1258-7745
C.P.P.A.P. : 0713 S 07992
Bimensuel - 0,15€

Innovation et économie maritime : un océan d'opportunités pour les régions de la façade atlantique française

Intervention de Stéphane CREACH



L'étude de l'association des CESER de l'Atlantique, "Innovation et économie maritime : un océan d'opportunités pour les régions de la façade atlantique française" complète une large bibliothèque du CESER de Bretagne sur les questions maritimes.

On peut ainsi reprendre le propos formulé dans la synthèse de cette étude qui signale, je cite : "les CESER de l'atlantique ont choisi de reprendre à leur compte l'approche du CESER de Bretagne basée sur les ressources et les services fournis à la société par les écosystèmes marins et côtiers et la notion de chaîne de valeur, incluant les activités indirectes".

Pour la CGT, si l'Homme tourne le dos à la mer, il se méprend sur le sens de son histoire tout en cumulant un déficit flagrant de connaissances.

L'environnement maritime forme un espace d'une puissante richesse qui ne peut se résumer à la captation des ressources aussi bénéfiques soient-elles.

L'angle de cette étude associant "économie et innovation" avance que ce couple recèle nombre d'opportunités pour que l'environnement maritime soit un vecteur de développement économique, industriel et humain sans rien occulter des aspects écologiques et sociaux.

C'est donc sous le prisme de l'économie plurielle qu'il convient de placer cette étude.

Cela implique la prise en compte d'un ensemble d'évolutions dans différents domaines que l'innovation permet d'envisager.

L'innovation doit permettre, non seulement, de ne pas désintégrer les réelles solidarités et complémentarités présentes dans les espaces communs de la planète, elle peut et doit aussi apporter de nouvelles réponses pour promouvoir "le vivre ensemble".

A la crise d'un système fondé sur les seules lois du marché, n'y inscrivons

pas une crise entre les humains et la nature dont le réchauffement climatique n'est qu'une des conséquences de l'inconséquence.

Contempler la nature ne suffit pas à la respecter et la préserver dans une optique d'amélioration de la biosphère.

Il est donc un pari sur lequel il serait utile de se lancer : "Transformer la société pour un respect mutuel entre l'être humain et la nature".

La voie de l'économie doit donc confluer avec d'autres voies et parmi celles-ci, celle de l'innovation sociale.

L'innovation sociale doit permettre l'innovation technologique et vice versa.

Pour inscrire cette démarche dans une démarche de progrès, il y a lieu de se préoccuper de l'ensemble des activités liées au monde marin avec un regard particulier sur les questions liées au travail et à l'ensemble des activités professionnelles.

Se poser cette question, c'est s'interroger sur les multiples défis de la scolarisation à l'exercice du métier, de sa transmission au recueil des enseignements des parcours professionnels valorisant et sécurisés.

Il est donc essentiel de se poser la question du nombre et du taux d'emplois durables dans la stratégie maritime avec au cœur, l'innovation.

Placer la croissance bleue au cœur d'une stratégie politique, économique, sociale et environnementale concoure au développement multiforme.

L'étude qui nous est soumise préconise de s'inscrire dans un cadre global d'une politique maritime intégrée garante des équilibres précités.

Ce souhait repose aussi sur une ambition de renforcer les coopérations interrégionales.

Aux actuelles collaborations régionales, il est suggéré d'agir également à une autre échelle, celle "d'un cap commun" prémices "d'une feuille de route partagée".

Cette forme de complicité ne gomme en rien la différenciation mais met en avant des logiques de partage au détriment de la mise en concurrence.

A titre d'exemple, la session de ce jour aborde, pour la Bretagne, la question du Centre d'Etude et de Valorisation des Algues (CEVA) qui doit demeurer un lieu pertinent pour mener à bien de nombreuses missions pour faire fructifier les travaux de ce pôle d'excellence en matière de connaissance et de valorisation des ressources et milieux marins.

Pour la CGT, qui approuve cette étude, c'est bien dans une combinaison entre l'Etat, les collectivités territoriales -dont bien évidemment la Région-, les entreprises, les institutions et les salariés que pourra s'installer une véritable cohésion pour faire de l'innovation une opportunité multidimensionnelle et multidisciplinaire.

C'est aussi de cette large opportunité qu'il est possible de caractériser les territoires qui vivent et font système au service d'un bien commun, en l'occurrence ici la mer, source de rayonnement et d'attractivité.

Révéler la diversité des acteurs, comme des espaces, invite surtout à la richesse des liens qui unissent au service du progrès dans une société qui doit avant tout faire sens.





Pour la neuvième année consécutive, le Conseil Régional rend compte de son action en présentant une démarche globale de ses réalisations dans le cadre de l'action publique, mais aussi de ses liens avec ses partenaires.

A ce sujet, la CGT abonde dans le sens de l'avis du CESER pour une volonté de meilleure visualisation des actions et engagements partenariaux dans tous les domaines, qu'ils soient financiers, organiques ou de réalisations et de projets.

Cette demande n'intervient absolument pas dans une volonté de surveillance pointilleuse de l'action des élus.es, mais dans une exigence d'appréhender au mieux les politiques publiques, dans une démarche nouvelle de contribution à leur évaluation, alors même que les partenariats, les contractualisations, les délégations se multiplient.



La CGT note, comme l'avis du CESER, l'effort pédagogique du Rapport d'Activité et de Développement Durable 2016 et suggère, dans une logique de conduite à la compréhension, de poursuivre dans ce sens.

Le rapport d'analyse par programmes (RAP) a été analysé par les commissions du CESER et l'avis général reflète les appréciations de l'Assemblée représentant la société civile organisée.

La CGT fait sienne l'appréciation du CESER sur la question de l'emploi dont l'utilisation du mot est anecdotique dans ce rapport, en renforçant cette remarque, ainsi :

- Pour la CGT, depuis maintenant de longs mois, il est observé que dans la notion de développement durable, le pilier social est d'une cer-

taine façon rétrogradé.

- Il n'est pas concevable, pour la CGT, alors que le Conseil Régional crée un service public d'accompagnement des entreprises, qu'en parallèle d'une démarche de subvention ou de soutien financier par la sollicitation de l'argent public, que l'approche sur l'emploi ne puisse être qu'une conséquence alors qu'elle doit être un but !

- Enfin, pour la CGT, ce parti pris renvoie à la notion du Travail et des conditions dans lequel il doit être réalisé. Trop souvent quand est évoquée cette question "des conditions", la facilité consiste à aborder les conditions "de" travail, certes essentielles, mais c'est sous le prisme des conditions "du" travail qu'il faut appréhender avant tout cette question.

- Enfin sur le RAP, la CGT partage pleinement l'avis quand sont évoquées les pistes d'amélioration possibles ; la question des indicateurs est primordiale puisqu'il est possible de les renseigner, qu'il s'agisse du contexte, des moyens, des impacts et des résultats.

Concernant le bilan social, le choix d'intelligence du CESER de ne pas s'ingérer dans la relation entre employeurs et personnels est bien ce qu'il convient de faire.

Sur les deux autres rapports de ce RADD 2016, l'un sur le Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et sur l'égalité femmes/hommes, la CGT formule deux appréciations :



- Sur le BEGES, si cet exercice complexe est volontairement effectué annuellement, une compilation de données ne fait pas en soi une politique. Il conviendrait d'explicitier pour

en tracer les perspectives et surtout suggérer la stratégie alors que le Conseil Régional parle "de grand projet régional" nourri d'une COP Bretagne et de la phase d'élaboration du SRADDET qui devrait être structurant pour la vie collective des citoyens.ennes de la région.



- Concernant le rapport égalité femmes/hommes, il est certainement celui qui, dans sa seconde année, permet une lecture d'une démarche volontariste. Être volontaire est une chose, exigeant en est une autre et accélérer le mouvement une troisième.

Le CESER pose la question de savoir si les 6 thématiques choisies permettent de dresser un état des lieux suffisant et d'apporter les réponses appropriées.

Force est de constater qu'ici aussi la question de l'emploi salarié est d'une telle discrétion qu'il en est absent à l'exception de 2 ou 3 données dans le domaine de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire.)

Il est dès lors possible de faire mieux !

Pour conclure, gageons qu'à l'échelon national, un chiffre clé, celui sur la question salariale, apporté par ce rapport ne se réalise pas puisqu'en effet, au rythme actuel sur la question salariale, l'égalité femmes/hommes ne serait atteinte qu'à la quasi moitié du 21ème siècle, soit en 2044 !

Dire que cette question d'égalité de salaire était portée par les protagonistes de la Commune de Paris.

Comme quoi, l'égalité est un combat !

Rapport financier 2016

Intervention de Jean Edmond COATRIEUX



Lors de nos différentes interventions sur le budget 2016, nous avons insisté sur le contexte particulier dans lequel la Région entendait développer ses actions pour cet exercice budgétaire. Il n'est pas sans intérêt à l'examen du rapport financier, d'y revenir quelque instant.



Ce budget s'est concrétisé dans le cadre d'une réorganisation territoriale, qui voit la région dotée de nouvelles compétences et de la perte de la clause compétence générale.

La CGT avait relevé le recentrage de l'action régionale autour de 6 grandes ambitions pour la mandature, tout en souhaitant répondre à l'urgence sociale.

De même, nous avons mis en évidence le manque de transparence et de lisibilité de la nouvelle nomenclature stratégique par programme, qui ne permet pas de mesurer les impacts des contraintes budgétaires sur la mise en œuvre des politiques de la région.

Dans son avis sur le budget primitif de mars 2016, le CESER avait attiré l'attention du Conseil régional sur un enjeu qu'il considérait de plus long terme. Il s'agissait des difficultés qu'il rencontre pour suivre les politiques régionales face à plusieurs évolutions :

- la part toujours plus large des dispositifs faisant l'objet de contractualisations européennes, nationales ou avec les Pays ;

- l'externalisation de plusieurs domaines d'action du Conseil régional ;

- l'impossibilité de suivre l'évolution des crédits alloués à certaines politiques suite à la réorganisation de la Nomenclature stratégique par programme ;

- la sélectivité accrue des interventions du Conseil régional qui se fait au fil du temps, mais aussi parce qu'elle peut être masquée par des fusions de programmes ou des formulations insuffisamment précises ;

- le fait que de nombreux programmes soient rédigés de manière plus synthétique que par le passé.

De toute évidence, nombre de ces interrogations demeurent.

Le rapport du CESER souligne que cet exercice 2016 est caractérisé par une baisse des dépenses et une hausse des recettes, les deux mouvements étant plus forts qu'attendus.



Toutefois, il convient de temporiser cette tendance en regard de la réorganisation territoriale et des nouvelles

compétences allouées à la région dont le début de concrétisation s'est engagé au cours de l'année 2016. Cette situation pourrait peut-être expliquer le faible taux de réalisation sur certains programmes. Cela ne peut être le cas en ce qui concerne le programme Bretagne Très Haut Débit où les retards accumulés reflètent davantage l'absence d'anticipation dans la volonté et les capacités des opérateurs à déployer la fibre sur le territoire. Le CESER relève aussi que 85% seulement des dépenses inscrites au budget ont été réalisées, ce taux de réalisation étant inférieur à ceux des dernières années, en investissement comme en fonctionnement.

Sans doute faut-il y voir aussi les effets liés aux décisions de la région de se fixer 6 orientations sur la mandature, qui permet de reporter d'un exercice sur l'autre les programmes d'actions. Mais là aussi avec une contradiction à savoir que le budget de fonctionnement non dépensé lors d'un exercice ne se reporte pas sur l'exercice suivant.

Mais peut-être peut-on aussi y voir une sur-estimation de la Région à développer ses actions dans le cadre des régressions qu'elle s'est imposée sur le budget de fonctionnement.

En tout état de cause, une analyse plus approfondie serait nécessaire dans le cadre de l'évaluation qui est désormais dévolue au CESER. De même que se pose la question de ce qu'il convient d'évaluer tant il apparaît que le bilan financier ne permet pas de mesurer précisément l'efficacité et l'efficience de l'action régionale.



Plan régional santé-environnement Bretagne 2017-2021

Intervention de Nadine SAOUTI



La promotion d'un environnement favorable à la santé de l'ensemble de la population bretonne, telle est l'ambition du 3^e Plan Régional Santé Environnement 2017-2021, en réduisant les inégalités sociales, environnementales et territoriales de santé en Bretagne et en améliorant la visibilité et la territorialité des actions.

Pour mener tout ceci à bien, un copilotage tripartite réunit l'Agence Régionale de Santé, la Préfecture de région et le Conseil régional.

Ce plan propose d'agir autour de 8 objectifs et de 24 actions cadre.

La CGT fait le constat d'une réelle volonté d'engagement du Conseil régional sur ces questions et souhaite, néanmoins, attirer l'attention sur les 3 points suivants :

- En premier lieu, si les intentions du PRSE 3 sont bonnes, il n'en reste pas moins qu'il n'y a **aucun chiffrage de moyens au regard de l'ensemble des propositions avancées** ... et c'est bien la complexité de ce type de document. En effet, comment évaluer leurs pertinences quand les moyens ne sont

pas clairement annoncés. Cela reste, de ce fait, de l'ordre de l'incantation.

- **De plus, les inégalités sociales et territoriales de santé ont un impact sur la santé des bretons. nes, pas de doute : c'est une réalité. Pourtant, dans le même temps, alors même que la loi Santé intègre la dimension environnementale, elle impose, depuis le 1er juillet 2016, la mise en place de groupements hospitaliers de territoires qui, par les effets de fusions, regroupements et fermetures d'établissements, vont de fait augmenter les inégalités territoriales.**



- **Enfin, concernant l'impact des perturbateurs endocriniens qui, incontestablement, ont un impact**

sur la santé, notamment en termes de cancers, il est fait peu de cas en forme de propositions. Face à cette problématique, une question simple mais fondamentale se pose : quelles sont ainsi les préconisations envisagées en Bretagne?



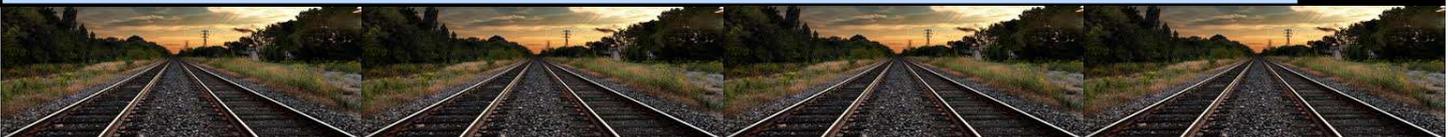
En conclusion, la CGT tient aussi à souligner que les frontières entre l'environnement et le travail ne sont pas étanches.

Nous aurons l'occasion de revenir sur cette question mais cette appréciation constitue pour notre part déjà une alerte qu'il conviendra d'examiner de façon sérieuse.

La CGT partage l'avis du CESER et le votera.

Une nouvelle offre ferroviaire en Bretagne au service de son économie, de ses territoires et de ses habitants

Intervention de Jean Luc Peltier



La mise en exploitation commerciale de la LGV BPL le 2 juillet prochain marque assurément le début d'une nouvelle histoire pour l'ensemble de la Bretagne, ses territoires et in fine de ses habitants. La nouvelle offre ferroviaire qui en découle bouleverse totalement l'offre de transport collectif dans une région où son utilisation reste en deçà des moyennes observées en France. Ainsi pour la CGT, le premier des défis à relever est bien

celui d'encourager le report modal en facilitant l'accès de toutes les populations de Bretagne à cette nouvelle offre de transport.

Dans une région disposant d'un réseau routier très performant qui continu d'ailleurs de se développer, en témoigne l'engagement de la Région et de l'État au travers du CPER*, le report modal constitue assurément un enjeu loin d'être mince. Il convient de rappeler qu'environ 260 millions d'eu-

ros sont contractualisés dans le CPER actuel pour achever la modernisation du réseau routier en Bretagne qui d'ailleurs contribuera à accroître sa performance et donc à encourager son utilisation au détriment d'autres solutions de transports, notamment ferroviaires. Les évolutions récentes en matière de politique des transports, sous l'effet conjugué des lois NOTRe et MAPTAM ainsi que la libéralisation des liaisons routières

par autocars, auront des répercussions loin d'être neutres sur la fréquentation des transports collectifs en Bretagne.



La question non résolue du financement du ferroviaire, malgré la réforme de 2014, l'ouverture à la concurrence des activités de voyageurs ainsi que le désengagement de l'Etat, font peser de réelles menaces sur le service public ferroviaire pour des pans entiers de territoire en Bretagne et sont de nature à compromettre l'ambition affichée par le Conseil régional. En outre la CGT, comme nombre d'observateurs, fait le constat du niveau de vétusté, dans lequel se trouve certaines infrastructures ferroviaires, qui est de plus en plus préoccupant dans certains territoires. Cela se traduit par un repli de l'offre de transports ferroviaires avec notamment des liaisons qui, à court terme, sont réellement menacées, s'agissant notamment des lignes Dol-Lamballe, Morlaix-Roscoff, Auray-Quiberon, ou encore Rennes-Chateaubriant. Ainsi sur ces lignes, une offre routière vient progressivement se substituer à l'offre ferroviaire existante. Cela n'est pas le moindre des paradoxes face au volontarisme

affiché dans ce bordereau.

La refonte des horaires TER sur la Bretagne, conséquence de la réécriture du plan de transport TGV sur tout l'axe Atlantique, n'est pas sans susciter des inquiétudes dans divers endroits malgré le dispositif de concertation mis en place très en amont par la Région, initiative que d'ailleurs salue la CGT. Incontestablement l'imbrication entre TER et TGV souhaitée par la SNCF et la Région ne permet plus de maintenir l'offre TER existante. Cela est tout à fait compréhensible. Malheureusement les conséquences sont bien réelles pour beaucoup de salariés et de scolaires qui vont être contraints de recourir à d'autres solutions de transport. La CGT souhaite que tous les usagers puissent être entendus et que de réelles solutions ferroviaires leur soient proposées.

Il est rappelé le protocole d'accord entre la SNCF et la Région qui constitue assurément un levier de sécurisation du niveau de la desserte ferroviaire pour tous les territoires dans les prochaines années. La CGT tient à rappeler que l'Etat doit être, dans son rôle d'aménageur solidaire et équilibré du territoire, le garant de la réussite de cette ambition ferroviaire sur notre région. En outre, les transformations actuelles qui s'opèrent à la SNCF, malheureusement destructrices d'emplois, ne sont assurément pas pour la CGT un gage d'amélioration du service rendu bien au contraire. Imaginer que les seuls gains de productivité réalisés dans cette entreprise, conjugués à l'ouverture à

la concurrence, seront un gage d'amélioration du service rendu aux usagers et d'économies pour les collectivités est une mauvaise farce. Assurément, beaucoup de territoires en seront pour leurs frais en témoigne ce qui s'est passé dans le Fret ferroviaire avec malheureusement un échec patent en Bretagne.

Pour la CGT, dans une région qui subit de plus en plus fréquemment



des pics de pollutions atmosphériques, la mise en service de la LGV BPL est l'occasion de se réinterroger sur l'organisation des mobilités au sens très large du terme, c'est à dire tant voyageurs que marchandises, en lien notamment avec la place qu'occupe l'industrie sur notre région. La CGT est porteuse de propositions qui ne sont ni à prendre ni à laisser mais qui se veulent contributives au débat.



* CPER : Contrat de Plan Etat-Région

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2017-2022

Intervention de Gaëlle URVOAS



La CGT soutient l'avis du Ceser sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle. Il sera piloté par le CREFOP. La CGT souligne le rôle central de pilotage du bureau du CREFOP par rapport aux commissions, et l'intérêt de cette gouvernance quadripartite : Etat, Région, organisations syndicales de salariés et organisations patronales.

Ce contrat de plan donne priorité à

l'emploi, ***l'emploi qualifié et rémunéré à sa juste valeur, l'emploi sécurisé et non précarisé, l'emploi qui permet aux femmes et aux hommes de se réaliser au travers d'activités productrices de qualité et d'innovation et respectueuses de notre environnement.*** Il reconnaît aussi la Bretagne productrice de richesses, avec sa partie industrielle.

La formation est présentée comme un investissement stratégique, produi-

sant les compétences nécessaires au progrès social et à la performance économique, moteur du développement des individus et de l'économie. C'est pourquoi la CGT insiste pour que des passerelles soient formalisées avec le futur **Schéma Régional d'Aménagement de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET).**

La primauté donnée à la personne et son accomplissement en tant que

citoyen, individu, acteur social et travailleur est une valeur portée depuis toujours par la Cgt.

Avec le CESER, la CGT regrette que la dimension culturelle, mais aussi le développement de l'autonomie de pensée, de l'esprit critique, des connaissances en histoire sociale, en droits sociaux, soient absents de la définition et du contenu de la formation professionnelle telle que le CPRDFOP conçoit celle-ci.

Pour être vraiment moteur de l'économie, la formation doit permettre à chacun.e de maîtriser à la fois les connaissances indispensables à sa vie professionnelle actuelle mais aussi à envisager et pouvoir être acteur de son évolution.

La CGT souhaite qu'au-delà des dispositifs, le chantier « évolution orientation et évolution professionnelle » aborde l'accompagnement vers l'autonomie, la mobilisation ou remobilisation vers un projet, la montée en qualification...

Le CESER souligne aussi que c'est véritablement la qualité de la relation humaine professionnel.elle/ usagers.ères qui en soi peut être porteuse d'une dynamique de formation.

Cette qualité dépend de la qualité des conditions de travail et des marges de manœuvres qui doivent être données aux professionnels dans leurs pratiques pour innover et expérimenter des solutions. L'innovation, en effet, ne consiste pas seulement en la capacité à développer des outils numériques.



Quelques points supplémentaires mériteraient aussi d'être développés à l'occasion des différents chantiers :

- **l'appui au développement de la formation des métiers de l'aide à domicile.** Les besoins grandissants se traduisent aujourd'hui par une grande précarité des professionnels qui l'assurent ainsi qu'un déficit flagrant de formation et d'accompagnement professionnel, en particulier dans le secteur marchand. Bien entendu, cela ne sera possible que si dans le même temps la société, les structures cessent de faire porter sur les salariés le manque de moyens en dégradant leurs conditions de travail.



- **le développement de l'apprentissage ne doit pas se faire au détriment des autres voies de formation professionnelle** en particulier de la formation sous statut scolaire qu'il est fondamental de préserver. Les expérimentations pédagogiques et les innovations doivent être favorisées et soutenues dans toutes les voies de formation. L'amélioration de l'accompagnement, du suivi, des conditions de vie et de travail des apprentis est un objectif majeur à atteindre.
- **la mise en place un dispositif de suivi et de sécurisation des personnes** dans leur parcours orientation / formation / évolution professionnelle, base d'une évaluation qualitative.
- **le soutien à apporter par la Région à la formation des formateurs**, en lien avec le décret qualité ; de nombreux formateurs, qui vivent la précarité, ont un accès trop limité à la formation. La

région pourrait aussi dans le cadre du plan breton de la formation et des engagements de développement de la qualité veiller à ce que la formation soit assurée principalement par des formateurs ayant des contrats pérennes.

- **L'ambition « formation professionnelle continue de qualité »**, vectrice de promotion sociale pour les bretonnes et les bretons, avec l'exigence d'une véritable qualification professionnelle reconnue à minima par le RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) et les entreprises.

Ce contrat de plan formation pourrait aussi être l'occasion de développer l'idée que continue de porter la CGT d'un nouveau statut du travail salarié avec transférabilité totale des droits d'une situation à l'autre. Des expérimentations en cours montrent que c'est possible.

Ce contrat met aussi en avant l'anticipation. Notre organisation insiste depuis de nombreuses années sur cette absolue nécessité. En effet, il nous semble que c'est la capacité des entreprises et des territoires à anticiper leur développement qui participe de l'aide aux personnes à se situer dans un parcours professionnel et de vie.

C'est pourquoi, nous insistons sur la dimension **prospective** du diagnostic régional emplois-compétences. En ce qui concerne les métiers dits « en tension », ils méritent une analyse attentive portant autant sur la qualité des emplois proposés (conditions de travail, rémunération) que sur la quantification de besoins de compétences non-satisfaits.

Comme nous l'avons fait au CRE-FOP, nous rappelons que notre organisation est prête à contribuer activement à la réflexion sur les **conditions d'accès à la formation des salariés** prévue dans le cadre de ce CPRDFOP.

Vous pouvez accéder :

- aux avis et vœux du CESER,
- aux interventions des membres CGT du CESER
- aux interventions de tous les autres membres du CESER

À partir du site du Conseil Régional : www.bretagne.fr puis **La Région** puis **Le CESER** puis **Avis**

À partir du site du Comité Régional CGT. : www.cgt-bretagne.fr puis **CESER** puis **Les avis du CESER**

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.