

Comme le sexisme ou l'antisémitisme et toutes les formes de racismes, l'homophobie est une forme de racisme qui appelle, vigilance et riposte. Chaque fois qu'elle s'exprime ouvertement ou insidieusement, dans et hors de l'entreprise, elle doit être dénoncée et combattue avec la plus grande fermeté.

La CGT, ses militantes et ses militants se doivent de contribuer à faire reculer ces idées rétrogrades et dangereuses et d'être aux côtés de celles et de ceux qui sont victimes d'agressions et de discriminations relatives à leur homosexualité.

Il ne s'agit pas, pour la CGT, de s'intégrer dans l'intimité des salariés mais d'être à l'écoute des problèmes qu'ils rencontrent, d'être présente dans la lutte pour l'égalité des droits, la conquête de droits nouveaux et l'émancipation de toutes et tous par delà les différences et les modes de vie et d'agir dans ce sens au sein des entreprises.

La CGT a des revendications, en terme de droits et milite entre autres pour l'éducation du respect telle que :

- des campagnes d'information contre les préjugés ;
- des formations des personnels en contact avec le public (enseignants, policiers, personnels de sécurité, préfectures, Assedic...)

En conclusion, parce que l'homophobie entend stigmatiser les individus, les inférioriser, la lutte contre cette violence ne peut souffrir aucun accommodement ni atermoiement ; la CGT est bien décidée à y prendre toute sa part et à agir avec toutes celles et ceux pour qui la lutte contre les discriminations, toutes les discriminations est essentielle.

En ce sens, les propositions d'actions concrètes formulées par le Conseil Régional participent à ce combat.

niveaux et d'ailleurs repris dans le cadre de la journée mondiale du 7 octobre 2008 pour le travail décent.

Sur ces axes, nous tenons à rappeler ce que nous entendons :

Concernant l'égalité professionnelle : il s'agit de lutter contre toute discrimination qu'elle soit sexiste, raciale, idéologique, syndicale, pour une égalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé mais aussi dans la vie personnelle et dans la retraite.

Concernant l'amélioration des conditions de travail : cela passera aussi dans la perspective du plein emploi par une amélioration qualitative de l'emploi, réduction de la précarité, du temps partiel imposé dans un travail et un salaire pour garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié et ainsi vivre en toute quiétude.

Concernant la formation et la qualification des salariés : la formation professionnelle continue ne doit pas être qu'utilitariste mais doit être accessible à tous quel que soit l'âge, le niveau d'étude, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise afin de mettre l'homme au cœur du développement économique et permettre une véritable sécurité sociale professionnelle.

Concernant le dialogue social : cela pose la question de la prise en compte de la représentativité syndicale et du droit à des institutions représentatives du personnel pour tous les salariés, notamment dans les petites entreprises sachant que 80 % des aides vont vers des entreprises de moins de 40 salariés et 90 % des établissements bretons ont moins de 10 salariés.

Concernant le développement durable : il doit permettre de répondre aux besoins d'aujourd'hui et futurs. Cela pose la question des responsabilités sociales et environnementales des entreprises. Dans ce cadre, nous revendiquons la mise en place de CHSCT y compris inter-entreprise avec un élargissement de leurs missions à l'environnement.

La commission d'évaluation dans laquelle la CGT prendra toute sa place sera un outil pour l'amélioration et le suivi du développement du dialogue social et de la négociation collective en Bretagne donc de la valorisation du rôle et de la place des organisations syndicales. C'est une étape de franchise vers un véritable contrôle de l'utilisation des fonds publics qui doivent répondre aux attentes des salariés car financés par les impôts et contributions des salariés.

Une démarche que nous voulons voir généralisée pour l'ensemble des fonds publics par toutes les collectivités territoriales sur la région.

A partir du site du C.R.B.
www.cgt-bretagne.fr

et/ou le lien C.E.S.R.
<http://www.region-bretagne.fr/CRB> → **le Conseil économique et social régional** → **L'actualité du CESR** → **Les avis du C.E.S.R.,**

vous pouvez accéder :

- aux avis et vœux du C.E.S.R.
- mais aussi à toutes les interventions des membres C.G.T. du C.E.S.R.
- ainsi qu'à celles de tous les autres membres du C.E.S.R.

Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi



Intervention de Patrice Boudet

La charte de partenariat pour la qualité de l'emploi, signé par le Conseil Régional, toutes les organisations patronales et les organisations syndicales, est un levier pour avancer vers un véritable contrôle de l'utilisation des fonds publics.

En conditionnant le versement d'aides du Conseil Régional aux entreprises bretonnes, cela s'inscrit dans la volonté de la CGT d'intervenir sur la stratégie économique et sociale des entreprises.

Cette charte permettra de favoriser la prise en compte d'éléments d'efficacité sociale, sur 5 axes revendicatifs que nous portons à différents

BRETAGNE la cgt Rapid' info BRETAGNE



Sommaire

Edito Par Patrice Boudet	p. 2
Communication de la région sur le schéma régional de l'innovation	p.2
Orientations budgétaires de la région Bretagne pour l'exercice 2009	p. 3
Evolution des outils de la charte culturelle de 1977	p. 4
Protocole d'intention préalable à la réalisation de la ligne à grande vitesse Bretagne Pays de la Loire	p. 5
La région Bretagne contre l'homophobie au travail	p. 5
Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi	p. 6

SPECIAL C.E.S.R. Séance du 13 octobre 2008



La délégation C.G.T., avec, de gauche à droite : Thierry Leneveu (U.D. 56) ; Annie Gaultier-Fefeuvre (U.D. 35) ; Olivier Le Pichon (U.D. 29) ; Bénédicte Deschamps (U.D. 56) ; Guy Jourden (U.D. 29) ; Marie-France Thomas (U.D. 29) ; Jean-Edmond Coatrieux (U.D. 22) ; Joëlle Robin (U.D. 22) ; Patrice Boudet (U.D. 35), Responsable du Groupe CGT

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 : Christian PELTAIS
I.S.S.N. : 1258-7745
C.P.P.A.P. : 0708 S 07992
Bimensuel - 0,15€

La séance a été marquée par quelques grands dossiers.

- L'Etablissement public foncier régional, dont l'Etat refuse la mise en place en Bretagne, alors que sur d'autres régions, il n'y a pas de problème. Il est vrai que le plus grand opposant en Bretagne n'est pas un autre que Pierre Méhaignerie. A ce sujet, il n'a de cesse que de se répandre dans la presse régionale. Jean-Edmond Coatrieux a été rapporteur de l'avis pour le C.E.S.R. (voir sur le site).
- Autre dossier, le schéma régional de l'innovation où Guy Jourden, dans sa déclaration, a pointé les aspects sociaux largement sous estimés. Là encore des repères revendicatifs à porter plus loin dans nos interventions.
- S'agissant des orientations

budgetaires 2009, là encore rien de bien nouveau, si ce n'est que, malgré le désengagement financier de l'Etat, la région reste sur une trajectoire de développement, avec la mise en œuvre de ses différents schémas régionaux en appui à l'économie bretonne. Pour autant, la CGT, cf l'intervention de Joëlle Robin, n'a pas donné de chèque en blanc.

- S'agissant de l'évolution de la charte culturelle en allant vers une « 3^e assemblée régionale de plein droit », le moins que l'on puisse dire, et malgré un avis critique du C.E.S.R. envers les propositions du Président du Conseil Régional, l'avis n'a récolté que 37 voix pour, 4 contre et 56 abstentions. Il faut lire l'intervention de la CGT qui explicite notre analyse sans pour autant opposer comme certains sont tentés de le faire « culture bretonne » à « culture en général ».

Deux autres dossiers ont fait l'objet de déclarations CGT.

- **Le financement de la LGV avec notre refus réaffirmé de s'opposer à un financement privé et à une augmentation du prix du billet.**
- **Ensuite, sur la Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi, où le recours à des fonds publics régionaux est conditionné par des obligations sociales des entreprises. Un levier de plus à actionner.**

Pour finir, je ne saurais trop vous inviter à lire sur le site les avis du C.E.S.R. et les expressions des différents membres, notamment ceux communément appelés « partenaires sociaux ». C'est souvent riche d'enseignements... pour notre activité CGT bien sûr.

**Patrice Boudet
Responsable du
Groupe CGT**

Communication de la Région sur le « Schéma régional de l'innovation, éléments de diagnostic »



**Intervention de
Guy
Jourden**

Aujourd'hui, le mot « innovation » est sur toutes les lèvres, mais, comme pour le concept du développement durable, certains ont tendance à le limiter à la technologie.

Pourtant la présence de technologies très innovatrices ne suffit pas pour générer des sociétés dynamiques dans lesquelles les différents acteurs économiques et sociaux puissent vivre correctement, s'épanouir et donner libre cours à leur potentiel créatif.

Il faut donc élargir la notion d'innovation et réfléchir également à ses dimensions sociales et économiques. Nous pensons même que l'innovation

et la transformation sociale qui contribuent au mieux être des individus et des collectivités devraient être placées au centre de l'innovation en général.

Pourtant et c'est le cas dans la communication du Conseil Régional, le contexte économique actuel ou du moins celui qui dominait au moment de son écriture, semble constituer un véritable carcan. Les innovations technologiques et sociales devraient donc s'y placer sans le remettre en cause !!

Les innovations sociales et culturelles sont certes évoquées mais de façon intuitive et c'est normal car elles ne sont pas vraiment définies. C'est un travail très important qui reste à accomplir. Il est dès lors difficile de faire un état des lieux de ces innovations sociales et culturelles, d'élaborer un diagnostic et surtout de proposer des perspectives de progrès social qui pourraient être inscrites dans le schéma régional de l'innovation.

Pourtant, il est des moments dans l'histoire, comme celui de la crise financière du système capitaliste que les salariés subissent de plein fouet aujourd'hui, qui révèlent la nécessité et l'urgence d'innover en matière économique et sociale.

La CGT a en ce sens des propositions d'innovations sociales, en lien avec les territoires. J'en cite quelques unes qui portent :

- **Sur la formation et la qualification des salariés** (formation sur le temps de travail, renforcement des droits attachés à la personne, renforcement du service public de la formation, égalité de traitement et d'accès à la formation initiale et continue...).

Cette commission permet ainsi de garantir, du fait de la diversité de sa composition, le caractère démocratique indispensable à toute pratique culturelle.

Pour la CGT, garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires. Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

Cela suppose un accès de toutes et tous à la culture, sous tous ses aspects, au travail, dans la cité, à l'école.

La CGT sera très attentive aux propositions de la Région. Elle entend prendre toute sa place dans la nécessaire réflexion à mener sur les politiques culturelles en Bretagne.

Compte tenu de toutes les interrogations soulevées par la commission qualité de vie, la CGT considère que les observations formulées par la commission, malgré des réserves, ne vont pas assez loin. C'est pourquoi la CGT s'abstiendra sur cet avis.

Protocole d'intention préalable à la réalisation de la ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de la Loire



**Intervention de
Bénédicte
Deschamps**

Force de propositions depuis longtemps, la CGT soutient le projet de ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de Loire. Un point important cependant soulève une fois de plus notre opposition. Le recours à un financement faisant appel à un partenariat public/privé est pour nous inacceptable.

Les partenariats public/privé sont un échec financier et ont montré leur incompatibilité à répondre aux besoins des usagers dans une égalité de traitement et de droit d'accès. La CGT ne veut pas s'associer à un tel choix de société. Des alternatives sont possibles et chacun ici connaît nos propositions (mobilisation de financements publics par l'intermédiaire d'un pôle financier public).

A l'heure où on mobilise des centaines de milliards d'euros pour soutenir un système financier privé vacillant, cela nous conforte pour dire qu'un partenariat public/privé n'est pas pertinent. Un partenariat public/public permettrait au contraire de conserver une maîtrise publique à travers un levier à disposition de l'Etat dans son rôle d'aménageur du territoire.

Même si l'avis du CESR porte quelques inquiétudes concernant une éventuelle sélection des futurs usagers du fait du coût des péages et de sa répercussion sur le prix du voyage, la CGT est convaincue que l'utilisateur paiera lourdement le choix d'une exploitation et d'une gestion privée issue de la loi de janvier 2006. Il est inacceptable qu'une modernisation, fût-elle une création d'infrastructure, soit supportée par les contribuables et par les usagers.

La CGT ne se satisfait pas qu'au seul prétexte de « caisses vides de l'Etat » on brade définitivement un patrimoine public, dont le seul objectif sera d'introduire comme élément déterminant la notion de rentabilité immédiate au détriment de l'intérêt général.

Il y a encore quelques années, février 2005, personne ne trouvait à redire sur un financement public, c'était même un vœu unanime des CESR Pays de Loire et Bretagne.

Et le prétexte selon lequel la Bretagne n'aurait pas la LGV avant 2025 s'il n'y avait pas recours au PPP participe d'une démarche d'accompagnement où la notion d'intérêt général, garant d'équité, d'égalité de traitement, ne sera plus une priorité. C'est cela que la CGT refuse et elle tenait à le redire.

Pour conclure, la CGT se satisfait du projet BGV, même s'il faut faire remarquer que le premier projet de LGV devait être réalisé pour 2000.

La Région Bretagne contre l'homophobie au travail



**Intervention de
Marie-France
Thomas**

Afficher une politique volontariste contre l'homophobie au travail, lui donner de la lisibilité est à mettre à l'actif d'une collectivité territoriale telle que la Région Bretagne et à toutes les organisations qui ont contribué à la mise en place de ce plan d'action.

Depuis longtemps, la CGT lutte pour le mieux être, la liberté et l'égalité des droits pour tous. Elle combat les discriminations, toutes les formes de discrimination, sans exclusive. C'est un devoir humaniste fondamental et un enjeu social, culturel de première importance.

Derrière chaque discrimination, ce sont autant d'injustices, de mal être, de souffrances qui sont vécus. Ce sont aussi des ferments d'incompréhension et de division savamment distillés et entretenus dans le but d'opposer des salariés, de casser les solidarités et les convergences de luttes.