

CGT Rapid'Info Bretagne

Bimensuel—le N° 0,15 € - Directeur de la publication : Christian PELTAIS
Tél. 02 99 65 45 90—Fax : 02 99 65 24 98—e-mail : cgt.bretagne@wanadoo.fr—I.S.S.N. : 1258-7745—C.P.P.A.P. : 0708 S 07992

SPECIAL C.E.S.R. Séance plénière du 25 juin 2007

Cette plénière comportait de nombreux points à l'ordre du jour. Elle s'est tenue en présence du Président et de Conseillers du Conseil Régional.

DOSSIERS DU C.E.S.R.

1) Saisine de la Section « Mer-Littoral » Pour une politique maritime en Bretagne



**Intervention
de
Guy
JOURDEN**

Comme le souligne le début du rapport « Pour une politique maritime en Bretagne », les politiques maritimes de notre pays et de notre région s'inscrivent dans un contexte général de mondialisation des échanges entre pays et continents.

Le type de mondialisation, le concept des échanges qu'il induit pèse donc lourdement et immédiatement sur l'organisation du secteur maritime.

Sommaire

Dossiers du C.E.S.R.

- Saisine de la section "Mer Littoral" pour une politique maritime en Bretagne
- Auto Saisine de la commission « Développement Economique et recherche »
Retour d'expérience sur quelques grandes mutations et restructurations économiques en Bretagne : leçons à tirer pour mieux anticiper et agir

Dossiers de l'exécutif régional

- Schéma régional du tourisme
- Plan énergétique pour la Bretagne, une ambition et une stratégie pour relever le défi énergétique et climatique
- Accord cadre relatif à la mise en place d'une démarche régionale de lutte contre la désertification médicale
- La Région Bretagne contre les violences faites aux femmes
- Gouvernance des ports
- Evolution des dispositifs de formation continue

Les orientations de l'OMC..., le libéralisme dominant, même s'il est aujourd'hui l'objet de contestations, la mise en opposition des salariés maritimes et portuaires de tous les continents, ont donc façonné depuis longtemps ce secteur.

Notre organisation syndicale a été, à plusieurs reprises, confrontée, notamment sur le port de Brest, à des situations très difficiles au niveau des marins étrangers victimes de cette politique ultra-libérale.

La politique maritime dépasse donc le cadre des frontières européennes, la plupart des réglementations ont une portée internationale.

Ceci ne nous conduit cependant pas à penser qu'il n'est pas possible d'agir en Bretagne, en France et en Europe **pour notamment développer les liaisons maritimes à courtes distances ayant un caractère d'intérêt général dans le cadre du système de transport multi-modal, afin de contribuer à affronter le défi énergétique et l'enjeu environnemental.**

Oser agir et proposer pour une réelle prise en compte de la dimension sociale de l'Europe de la mer, comme l'a fait récemment notre région Bretagne avec la CRPM dans le cadre du livre vert, cela aussi va dans le bon sens.

C'est un levier pour faire évoluer le droit international et renforcer la convention de l'OIT qui vient de fixer un minimum de droits sociaux internationaux pour les marins, premier grain de sable dans l'engrenage du dumping social.

C'est un appel à une véritable coordination au niveau de l'Europe des Directions Générales Pêches, Transports, Emploi et Environnement **pour que les aspects sociaux soient véritablement traités.**

Car aujourd'hui, comme l'a souligné plusieurs fois André Le Berre dans cette assemblée, les règles adoptées dans le cadre de la politique de la pêche vont souvent à l'encontre de celles adoptées en matière de conditions de vie et de travail par exemple, pour le renouvellement de la flotte de pêche.

La transversalité, la coordination des politiques concernant la mer sont donc des nécessités qui s'imposent à tous les échelons

Qu'il s'agisse des effets du changement climatique, de l'environnement marin, de la protection de la biodiversité, de la navigation et de la pêche, ou que cela concerne les risques de pollutions accidentelles et industrielles engendrées par les activités humaines, les catastrophes naturelles, la sécurité et la sûreté, ou évidemment le niveau social, notre Région, la France et l'Europe peuvent et doivent agir.

Mais, à l'évidence, **il faut réussir à rompre avec les logiques politiques actuelles** qui conduisent à des catastrophes écologiques et à la généralisation du dumping fiscal, tarifaire et social notamment par l'intermédiaire des pavillons de complaisance.

La France et l'Europe pourraient même donner l'exemple.

Aujourd'hui, les Régions appliquent 60% du droit et des politiques communautaires mais elles tiennent peu de place dans l'élaboration des décisions ou dans leur révision.

Pourtant dans le cadre d'un séminaire intitulé « **la gouvernance de la future politique maritime européenne ; quelle place pour les Régions ?** » **José Borg**, Commissaire européen pour les Affaires maritimes et pour la Pêche s'est adressé aux participants en ces termes :

« Votre point de vue des Régions Côtières, sera critique, car pour qu'une nouvelle politique maritime soit acceptée, elle doit être le résultat d'une demande claire. Vous êtes la source d'inspiration pour ce projet. Votre ambition déterminera le degré d'ambition de ce projet »

En effet les Régions sont pour l'instant les grandes absentes du Livre Vert européen sur la politique maritime qui n'évoque que les autorités compétentes à l'échelon communautaire, national ou local.

La CGT se prononce sans ambiguïté pour l'élaboration à l'échelon régional et local d'une politique maritime répondant aux besoins des populations et apportant des solutions concrètes aux problèmes d'aménagement et de gestion des côtes.

C'est bien à ce niveau que doit s'analyser la cohérence entre les investissements pour les activités maritimes et ceux des activités terrestres, ceci afin d'éviter le risque de voir s'opposer des projets financés par les différentes collectivités territoriales.

Comme nous le disions dans notre intervention en plénière le 11 décembre 2006, l'absence d'une véritable politique maritime en Bretagne aurait des conséquences néfastes notamment sur les relations nationales et européennes.

A-contrario, la mise en œuvre d'une véritable politique maritime intégrée au niveau régional pourrait, à l'exemple de la Région des Asturies, **aboutir à un contrat tripartite UE/Etat/Région.**

Le Titre du rapport évoque la nécessité d'une véritable politique maritime en Bretagne.

Cela sous-entend que la mer et les activités maritimes ne sont pas bien prises en compte aujourd'hui dans les pro-

jets portés par ce territoire et par les politiques publiques.

Nous avons également à maintes reprises constaté au CESR le manque d'une culture maritime régionale tout comme nous pouvons déplorer que 15 ans après le sommet de Rio, la gestion intégrée des Zones Côtières ne soit toujours pas une réalité.

Pour la CGT, 2 facteurs principaux sont à l'origine de ce déficit de politique maritime :

- **en premier lieu** le morcellement des compétences en mer et le manque de continuité dans l'organisation administrative terrestre et maritime,
- **en second lieu** l'approche verticale des activités maritimes au détriment de visions et de stratégies territoriales.

Le rapport analysant la situation actuelle démontre que si des budgets régionaux parfois conséquents sont consacrés aux différentes problématiques maritimes, il y a très peu d'échanges et de coordination entre les différents services concernés.

Dans ce contexte, **la CGT partage la préconisation du scénario 4 du rapport du CESR** portant sur la création d'un « **Pôle de compétence Mer et Littoral** » au niveau de la Région mais avec les moyens financiers et humains correspondant à une véritable politique maritime intégrée.

C'est la seule démarche possible pour conduire une réelle politique maritime bretonne qui réponde aux enjeux actuels économiques, environnementaux et sociaux dans le domaine de la mer et pour compléter les politiques sectorielles par **une stratégie territoriale**, sur des espaces maritimes et littoraux cohérents au regard des usages et des problématiques à traiter.

Cette stratégie régionale à mettre en œuvre devrait être une stratégie qui intègre à la fois la zone maritime et la zone terrestre du littoral, fondée sur une vision globale et non plus sectorielle et accompagnée d'une coordination des institutions et des décisions.

Un schéma régional de protection et de mise en valeur du littoral, s'appuyant sur la Gestion Intégrée des Zones côtières contribuerait à mettre en œuvre des modes d'approche du littoral qui seraient économiquement équitables, écologiquement durables, socialement responsables et adaptés aux réalités culturelles. Ce schéma régional pourrait être appuyé par **des schémas locaux de protection et de mise en valeur du littoral**.

Mais une telle approche ne peut se concevoir sans une véritable concertation de tous les acteurs économiques et sociaux concernés.

Pour cela, il faut créer les conditions d'un véritable dialogue entre l'ensemble des gens de mer en instituant, par exemple, comme dans la Région Provence-Alpes-Côte

d'Azur des **Rencontres Régionales de la Mer**.

La concertation permanente nous paraît également indispensable. Elle pourrait prendre appui sur **la section Mer-Littoral du CESR** qui devrait en ce cas être renforcée.

Enfin **l'information et la sensibilisation d'un public plus large** sur la politique maritime, la protection et la mise en valeur du littoral **pourrait se faire sous la forme d'un périodique élaboré par le Pôle Mer et Littoral de la Région**.

La CGT partage également l'idée du rapport que la Bretagne ne deviendra une référence en matière de gestion des espaces maritimes et de développement des activités maritimes qu'à la condition d'intégrer pleinement la dimension sociale (conditions de vie et de travail, salaires, relations sociales...) dans ses réflexions pour une nouvelle politique maritime.

Les actions et les aides du Conseil Régional doivent donc en premier lieu favoriser le dialogue social, la formation initiale, universitaire, continue, la sécurité, la sécurisation des parcours professionnels et l'innovation sociale dans le domaine maritime.

L'organisation par la Région Bretagne en mars 2007 d'un séminaire européen sur la **dimension sociale d'une politique maritime européenne** renforce notre conviction que l'élaboration d'une politique maritime régionale intégrée devra s'appuyer sur la participation citoyenne la plus large et sur de nouveaux droits sociaux dans le secteur maritime notamment dans les ports récemment transférés.

En conclusion, **nous insisterons donc sur 2 points** qui sont fortement liés :

1) La nécessité pour les Régions de trouver leur juste place dans la future politique maritime européenne et dans une politique nationale de la mer qui elle aussi doit être plus ambitieuse et transversale comme le souligne dans son rapport le groupe de travail Poséidon.

2) Une véritable politique maritime globale, intégrée et concertée au niveau de la Région Bretagne dont la mise en œuvre passe par :

- **la création d'un Pôle Mer et Littoral** chargé de la mise en œuvre d'une stratégie maritime régionale s'appuyant sur un Schéma Régional de Protection et de Mise en valeur du Littoral
- **une Section Mer-Littoral du CESR renforcée**
- **des Rencontres Régionales de la Mer**
- **Un périodique grand public Mer-Littoral**

Le groupe CGT votera pour ce rapport très important pour l'avenir maritime de la Bretagne et que nous partageons largement.

2) Auto Saisine de la commission « Développement Economique et recherche » Retour d'expé- rience sur quelques grandes mutations et restructurations économiques en Bretagne : le- çons à tirer pour mieux antici- per et agir



Intervention
de
Jacques
COLIN

L'étude fait un constat des dispositifs qui se sont mis en place pour gérer des situations de crise suite à des décisions de restructurations qui ont eu pour conséquences : délocalisations, transferts de production, fermetures de sites, licenciements.

Nous avons décidé de réaliser celle-ci. Nous avons eu raison. Il était nécessaire et utile de tirer un bilan des expériences de gestion des mutations et restructurations.

Les dispositifs qui se sont mis en place, ont accompagné cette logique.

Le constat de l'étude est bien l'expression de la réalité et met en exergue les aspects négatifs et positifs des expériences.

Comme nous avons eu l'occasion de le dire, si nous ne sommes pas opposés aux dispositifs, nous y avons pris notre place, cela ne constitue pas, en ce qui nous concerne, un objectif prioritaire, un point de passage obligé.

De plus, nous ne voulons pas entrer dans une logique d'accompagnement de décisions qui découlent, dans la majorité des cas, des stratégies de groupes, d'entreprises avec pour objectifs: la rentabilité, le profit, pour le retour vers les actionnaires .

Objectifs, stratégies, décisions où les ressources humaines constituent toujours les variables d'ajustement.

Les exemples sont nombreux, l'actualité le confirme.

Les dispositifs qui se sont mis en place, avec plus ou

moins de succès, avaient pour objectifs essentiels :

- D'atténuer les conséquences négatives des décisions prises,
- De faciliter les reclassements par la gestion des compétences identifiées,
- De faciliter les formations,
- De faciliter la création d'entreprises,
- De mettre en synergie des institutions telles: Asse-
dic, ANPE, DDTE,
- D'accompagner, aider, ouvrir des portes d'entrepri-
ses, de banques, d'organismes de formation etc.

Les enseignements que nous en tirons, confortés par la situation actuelle, nous renforcent sur nos propositions.

La société évolue, elle engendre et engendrera, il est vrai, des mutations qu'il est nécessaire d'anticiper.

Mais comment ? pour quel objectif et finalité ?

Il est bien évident que les réponses qui sont apportées, ne seront pas de même nature selon les objectifs recherchés.

Les salariés au coeur des processus de production et de service sont bien placés pour appréhender la situation.

D'ailleurs si ceux-ci étaient plus souvent sollicités, écoutés, entendus avec leurs organisations syndicales, beaucoup de situations se seraient réglées autrement..

L'entreprise n'est pas une marchandise à acheter et à vendre, en gros ou au détail, au gré des financiers. Elle est une entité sociale dont la finalité première est de répondre aux besoins économiques et sociaux.

La démocratie sociale doit donc prévaloir sur les droits des actionnaires.

Les batailles boursières, sur fond de fuites organisées et de rumeurs, ne peuvent absolument pas permettre de définir des stratégies industrielles. **Les salariés et leurs représentants doivent aussi être pleinement informés et consultés sur des décisions qui engagent leur avenir. Ils doivent avoir des droits spécifiques pour intervenir dans les choix stratégiques des entreprises. En particulier, ils doivent disposer des moyens suffisants pour examiner le contenu des projets de fusions et acquisitions et jouir au moins d'un droit de veto suspensif.**

Sur le contenu de l'étude, et plus particulièrement sur le constat, nous n'avons pas d'observations particulières.

En revanche, s'agissant des préconisations, nous restons sur notre faim et très réservés, mais nous validerons tout de même l'ensemble de l'étude.

En effet, il apparaît très nettement que, compte tenu des enjeux du sujet traité, nous nous sommes contentés du minimum consensuel et renvoyé la balle à d'autres, notamment au groupe de travail, récemment mis en place sur la sécurisation des parcours professionnels.

Nous sommes d'autant plus réservés que le contexte économique, social et politique ne nous ne rassure pas du tout et exige des solutions plus radicales.

Dans ce sens, nous aurions souhaité un positionnement plus offensif s'agissant des préconisations et notamment l'exigence de négociations professionnelles et, plus particulièrement, dans les secteurs confrontés à des situations tendues sur l'emploi.

Négociations pour déboucher sur :

- Des dispositions, afin que tout salarié, dès la première recherche d'emploi, bénéficie, quelles que soient les circonstances, d'un ensemble de droits individuels, garantis au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre :
 - * droit à l'intégration dans un emploi rémunéré, droit à la formation continue, droit à un déroulement de carrière, droit au maintien d'un contrat

de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite, droit à l'expression syndicale...

Autant de garanties individuelles qui n'ont de sens que par la cohérence et le renforcement des droits collectifs dans le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives.

C'est cela que nous visons sous le terme de « Nouveau statut du travail salarié » et « Sécurité sociale professionnelle », pour chaque salarié.

Il s'agit pour nous d'un socle social fondamental.

Un socle commun de garanties permettant de renforcer et faire respecter les droits individuels des salariés.

Les dispositifs ne constituent pas pour nous un point de passage obligé pour anticiper les situations tendues positives ou négatives du point de vue de l'emploi.

Les lieux de travail, les lieux de concertation externes professionnels ou interprofessionnels aux entreprises sont en fait très pertinents pour cela, avec en appui les services publics de l'emploi et de la formation, les maisons de l'emploi et de la formation

DOSSIERS DE L'EXECUTIF REGIONAL

SCHEMA REGIONAL DU TOURISME

Intervention de Thierry LE NEVEU

L'importance du tourisme pour l'économie bretonne imposait au Conseil Régional de se lancer dans une grande réflexion sur le développement de ce secteur et la place qu'il est en mesure de tenir.

L'attractivité touristique d'une région ne se limite pas à mettre à disposition des paysages, aussi beaux soient ils, encore faut-il les entretenir, les valoriser, les préserver, etc...

C'est bien du domaine du Conseil Régional de maîtriser politiquement son développement et de coordonner harmonieusement les différents acteurs dans l'intérêt de la région et de sa population.

Développer un tourisme qui sera à la fois écologiquement soutenable, économiquement efficace et socialement équitable, voilà une belle ambition à laquelle on ne peut que souscrire.

Cependant cela suppose une maîtrise par les institutions de ses orientations et de son développement, ainsi que des moyens d'accompagnement qu'il faut prendre en compte mais qui n'apparaissent pas dans le document qui nous est proposé.

Si le tourisme a des effets positifs économiques évidents, il a également des effets néfastes que le Conseil Régional se doit de limiter :

- Surenchère foncière en zone littorale ne permettant plus aux populations locales et aux travailleurs la possibilité de se loger convenablement,
- Dégradation écologique dans les zones surexploitées
- Urbanisation parfois aberrante,
- Activité saisonnière laissant derrière elle une désertification des lieux hors saison,
- Emploi saisonnier ne permettant pas, s'il se limite à l'activité touristique, de vivre décemment sur l'ensemble de l'année, etc.

Il y a en effet matière à réfléchir, matière à agir pour harmoniser ce développement. **La CGT rappelle quelques points auxquels elle est attachée et qu'il ne faudra pas omettre :**

- La qualité des emplois et le respect de bonnes conditions de travail,
- La nécessité d'un hébergement décent des travailleurs saisonniers par une politique volontariste immobilière d'accueil, souvent négligée par les employeurs. Où en sommes nous, par exemple en Bretagne, sur la

mise en place des « Maisons des saisonniers » dans les stations touristiques et des autres mesures préconisées notamment dans le rapport d'Anicet Le Pors sur ce sujet ?

- La possibilité de pérennisation des emplois saisonniers touristiques avec une autre activité professionnelle complémentaire etc.

Par ailleurs il est fait, à plusieurs reprises, référence à la professionnalisation des acteurs du tourisme notamment par la formation professionnelle. On peut regretter à cet égard que le SREF et le PRS ne fassent pas une part plus importante aux formations Tourisme.

Le tourisme breton, même s'il n'est pas élitiste, reste cher et son accès, même avec les aides à la personne, est difficile pour des familles aux revenus modestes. C'est pourquoi nous sommes sensibles au tourisme social et à la place qu'il aura dans le schéma touristique régional.

Ces dernières années les politiques successives et notamment nationales, l'ont plus mis à mal qu'elles ne l'ont porté, en supprimant par exemple l'aide à la pierre et en laissant les lois du marché et de la concurrence organiser l'offre de service. Les conséquences ont été, entre autres, une inflation des prix en haute saison (celle des familles) et la fermeture d'un certain nombre d'équipements du tourisme social dont l'équilibre économique était devenu trop précaire ou qui ne pouvaient, en gardant leur vocation sociale, investir dans une remise aux normes ou rénovation pourtant nécessaire.

La CGT souhaite que le tourisme breton retrouve sa place dans l'offre nationale et internationale. Cela doit passer par une évolution du dispositif d'accueil et une dynamique régionale vers les touristes, mais également vers la population bretonne qui sera porteuse de l'image de notre région. Une région où il fait bon vivre est une région où il fait bon aller.

PLAN ENERGETIQUE POUR LA BRETAGNE : une ambition et une stratégie pour relever le défi énergétique et climatique



**Intervention
de
Patrice
BOUDET**

La C.G.T. soutient l'avis de la commission aménagement du territoire et environnement quand il stipule être favorable

aux orientations stratégiques du plan énergie pour la Bretagne mais qu'elles devront être complétées par un plan d'action concret, prenant en compte le problème de la dépendance énergétique de la Bretagne.

Nous saluons donc l'ambition de travailler sur les économies d'énergie, la réduction des gaz à effet de serre et au développement des énergies renouvelables. Cette ambition s'inscrit bien dans la perspective de relever le défi climatique. Par contre, nous sommes réservés, pour ne pas dire plus, sur le défi énergétique. En effet, dans ce dossier, nous ne trouvons pas de réponse suffisante aux besoins énergétiques bretons à court, moyen et long terme.

Depuis plusieurs années la CGT alerte, à tous les niveaux, sur la situation critique de la Bretagne en matière d'approvisionnement électrique et des risques réels de rupture d'alimentation, du simple fait de l'augmentation de la consommation bretonne, supérieure à la moyenne nationale.

Pour l'exemple, la Bretagne a fait partie des régions les plus touchées, lors de l'incident du 4 novembre dernier, lié aux difficultés allemandes, avec plus de 500 000 usagers coupés. De plus, les pannes répétitives sur la centrale de Cordemais ont mis tous les signaux au rouge.

Dans les années 2005 et 2006, des difficultés liées au manque de production se faisaient déjà fortement sentir. Ainsi, des acteurs économiques réclament un moyen de production adapté en pointe Bretagne. Si la presse informe sur les faits les plus marquants, il n'en demeure pas moins que les risques de rupture d'alimentation sont permanents.

Alors, comment continuer à parler de développement économique si des industriels ne peuvent s'implanter en Bretagne faute de garantie durable sur la qualité d'alimentation électrique ?

En 2006, le Conseil Régional avait lancé des groupes de travail sur la politique énergétique afin d'établir des plans d'action. Ces travaux ont mis en lumière les moyens à mettre en œuvre et une hiérarchie des décisions à prendre. Et, s'il en est une à retenir, c'est bien la garantie et la sécurité d'approvisionnement et ce sans attendre, car il y a plus que nécessité, il y a obligation. Certes, cela ne relève pas des missions de la Région, cela relève de l'Etat, garant de l'aménagement durable du territoire, néanmoins, la C.G.T. aurait aimé voir figurer une action forte allant dans ce sens.

Au moment où les pressions se font de plus en plus précises pour tout libéraliser, la gravité de la situation de la Bretagne nécessite une décision rapide de l'Etat, qui a en charge l'élaboration et la mise en place du PPIE (Plan pluri-annuel des investissements électriques), toujours très sous estimé pour la Bretagne.

Pour la CGT, sans opposer les différents modes, l'urgence est la réalisation d'un nouveau moyen de production en pointe Bretagne de l'ordre de 800MW minimum, capable d'alimenter le réseau en permanence. De même, il

convient de rénover et de renforcer les réseaux Transport Haute Tension (225kV) et Très Haute Tension (400kV), notamment par le bouclage du réseau 400 kV par le nord breton.

Afin de finir et en revenant plus directement à notre dossier, **la C.G.T. se pose la question de la maîtrise publique sur l'ensemble de ce dossier.**

En effet, nous nous interrogeons sur la cohérence des différents soutiens financiers que prévoit d'accorder la Région aux différentes actions initiées par de nombreux intervenants. Il serait sans doute préférable de définir une stratégie plus lisible dans ce cas de figure.

Enfin, la C.G.T. considère que la Région n'a pas à se substituer à l'Etat et à ses obligations mais il **serait plus que souhaitable qu'elle mobilise**, comme elle le fait pour l'accessibilité avec la B.G.V., **tous ceux qui ont un intérêt à voir la Bretagne se développer du point de vue économique, social et environnemental.**

Accord cadre relatif à la mise en place d'une démarche régionale de lutte contre la désertification médicale

Intervention de Annie GAUTIER

Pour continuer d'assurer à la population des parcours de santé cohérents donnant accès à des soins de qualité, le Conseil Régional s'investit dans une politique de santé, aux côtés de l'Etat et de l'Assurance maladie dans le cadre de ses compétences facultatives, ce dont on ne peut que se féliciter.

Les gouvernements successifs ont organisé la pénurie de professionnels de santé dans une volonté de réduire les dépenses de santé. C'est cette vision financière qui a instauré les quotas professionnels à l'origine de la crise actuelle.

Dans les Schémas Régionaux des Organisations Sociales (SROSS), la démographie est un argument utilisé pour fermer les structures renforçant la désertification médicale, alors que les réseaux de santé sont reconnus comme une nécessité. C'est d'une approche plus globale dont on a besoin, intégrant la médecine de ville et l'hôpital.

Le problème de pénurie de professionnels qualifiés concerne l'ensemble des professions de santé. La solution ne peut se limiter qu'aux transferts de compétences Médecins-Infirmières.

Les départs à la retraite massifs dans les dix prochaines années, imposent une politique d'emploi et formation beaucoup plus ambitieuse.

Cela passe par la hausse des places dans les écoles de formation et universités toutes professions confondues, ainsi que pas la mise en œuvre d'une autre politique de santé portée par la complémentarité hôpital public et secteur libéral.

Cette dynamique de transformation nécessite des ressources nouvelles pour l'assurance maladie. La CGT revendique sur ce sujet qui touche à la santé publique, un dialogue social de qualité.

La Région BRETAGNE contre les violences faites aux femmes

Intervention de Annie GAUTIER

Qu'elles soient verbales, psychologiques, physiques ou sexuelles dans l'espace public, au travail, au sein du couple ou dans les relations avec la famille et les proches, qu'on les appelle violences faites aux femmes, violences domestiques ou conjugales, elles sont inadmissibles !

La Cgt, en tant qu'organisation syndicale, a un rôle à jouer dans la prévention et la protection des femmes contre les violences, les discriminations au travail et dans la vie :

- en sensibilisant et formant les syndiqué(e)s à la problématique de la violence à l'égard des femmes en tant que violation de leurs droits fondamentaux ;
- en organisant une campagne de sensibilisation et de prévention sur les violences à l'égard des femmes ;
- en faisant connaître les lois et les directives novatrices afin que d'autres puissent les utiliser comme exemples ;
- en encourageant, au niveau de l'entreprise, les programmes qui condamnent les violences et en particulier les violences au travail ;
- en participant à l'élaboration de procédures favorisant la dénonciation des incidents violents, contribuant à briser le silence.

Un projet de loi cadre contre les violences a été déposé au Sénat le 2 décembre 2006, par le Collectif national des Droits des Femmes, car, quand elles sont perpétrées, les violences ont des répercussions sur tous les aspects de la vie des femmes : travail, loisirs, famille, études, relations humaines, santé, logement.

La Cgt s'inscrit dans cette bataille pour LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.

Gouvernance des ports



Intervention de Patrice BOUDET

Avec la décentralisation relative à la loi du 13 août 2004, dont la C.G.T. conteste toujours les conditions et la mise en œuvre, nous avons à examiner la nouvelle gouvernance des ports.

Si nous partageons l'objectif de la Région d'assurer la concertation la plus large avec les différents acteurs et ce en promouvant une cohérence essentielle à une stratégie régionale, la C.G.T. sera attentive au contenu de la concertation.

Attentive d'autant plus que les propositions de la Région entendent renforcer les missions du Conseil portuaire. S'inscrivant dans le cadre du développement durable avec ses trois piliers : croissance économique, progrès social et préservation de l'environnement, c'est une démarche qui peut aller dans le bon sens pour peu qu'on soit à l'écoute des représentants des salariés, notamment sur leurs conditions sociales.

C'est d'autant plus vrai dans ce secteur d'activité où, avec les aléas de charge de travail, de statuts aussi nombreux que différents, on constate que la précarité est le critère de gestion très répandu. C'est pourquoi nous tenons à alerter la nouvelle gouvernance sur la nécessité de veiller à la représentation des salariés, notamment dans les Commissions stratégies du Conseil portuaire et par déclinaison au Comité de pilotage stratégique.

Avec l'avis réservé de la commission, la question des représentativités est largement présente dans les réflexions et les interrogations. Même si des intérêts divergent entre les différents acteurs, la CGT votera cet avis.

Evolution des dispositifs de formation continue

Intervention de Thierry LE NEVEU

Le Conseil Régional propose 5 grandes orientations politiques afin de faire évoluer le dispositif de formation continue de la région et le rendre plus efficace dans sa mission de promotion sociale. Elles se traduisent par des mesures d'aides à la personne et une réorientation de certains dispositifs.

Si la CGT n'est pas opposée à l'adaptation des dispositifs existants pour mieux répondre aux attentes de la population notamment en difficulté, elle s'interroge sur l'efficacité et la lisibilité des changements quasi permanents dont le secteur est friand pour ces mêmes publics. A force de changement il est de plus en plus difficile de s'y reconnaître.

Même si l'adéquation offre/besoins en matière d'emploi et de métier est délicate dans certains secteurs, nous souhaitons que l'individu soit bien au centre des préoccupations et de la mise en place de ces dispositifs et que la formation soit vécue comme un outil de promotion sociale et non comme une adaptation permanente aux besoins de main d'œuvre. La notion de métiers en tension, peut être porteuse de dérives et déplace la problématique des métiers concernés vers les demandeurs d'emplois plutôt que vers les employeurs, occultant, par exemple, le problème de conditions de travail ou de salaire de la branche et les véritables raisons de la désaffectation des salariés.

Par ailleurs, nous revendiquons, ce qui n'apparaît pas dans le document proposé, un service public de la formation professionnelle qualifiante, fort et porteur d'innovation. La prochaine intégration de l'AFPA dans le champ de responsabilité budgétaire de la région peut être l'occasion de positionner ce service public.

L'orientation de financement de la formation professionnelle continue qui apparaît en filigrane dans le document, par appel d'offre, même si elle semble imposée par l'Europe, ne nous paraît pas porteuse de qualité, mais risque de mettre en situation difficile bon nombre d'organismes de formations, grands ou petits, voire leur pérennité. Risque notamment de voir les indicateurs économiques prendre le pas sur les indicateurs qualitatifs dans l'attribution des marchés, ce qui pourrait avoir pour conséquence de privilégier le quantitatif au qualitatif et rendre inopérant l'accompagnement social, par exemple, dont les populations les plus fragiles ont besoin.

Tous les dossiers concernant cette plénière sont à votre disposition auprès des membres de la délégation CGT

Jacques COLIN Responsable du Groupe
CGT au CESR BRETAGNE