



Sommaire

Edito
Par Christian Peltais p.1

Copire
Axes d'intervention
de la CGT p. 2

Les manifestations
du 1er mai en
en Bretagne p. 2

Le CODAFE 22 p.3

Le Grenelle de
la mer p. 3

Regard sur une
filière p. 4

Formation des
Conseillers
Prud'hommes p.4

Le chiffre

1er Mai
97 000 manifes-
tants dans les 18
rassemblements
en Bretagne

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. : 0713 S 07992
Bimensuel - 0,15€

Expression des revendications

Démarche unitaire, à tous les niveaux !

Une délégation régionale, composée des quatre représentants des U.D. et du Secrétaire Régional a été reçue le 11 mai par le Président du Conseil Régional.

Cette entrevue, à la demande de Monsieur Le Drian avait pour objet de préparer la réunion extraordinaire du Conseil Régional du 25 mai, sur la crise.

La CGT y a fait des propositions pour stopper les plans de suppression d'emplois, développer une véritable négociation sur les revendications et sur le contrôle de l'utilisation des fonds publics.

La CGT a exigé des dispositions pour mettre en place une sécurité sociale professionnelle afin d'assurer aux salariés des moyens pour continuer à vivre et travailler au pays.

Nous avons demandé des dispositions pour que les salariés ne subissent pas les restructurations décidées, pour certaines, sous prétexte de crise ou de rentabilité financière.

Nous sommes également intervenus pour anticiper, en mettant en avant qu'il n'y aura pas de sortie durable de la crise sans réponse aux revendications qui s'expriment dans les luttes.

Dans ce cadre, nous avons proposé un dispositif pour gagner une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle des territoires. Au-delà des plans de formation que nous avons à revoir dans les entreprises, sur les bassins d'emploi, nous devons évaluer les besoins pour anticiper sur les mutations, développer les qualifications et préparer les départs en retraite. Nous avons demandé l'expérimentation de la mise en place d'une sécurité sociale sur les bassins touchés par les restructurations, en première étape, afin d'assurer des droits minimum à la personne, pour tous les travailleurs avec ou sans emploi.

C'est dans cet état d'esprit que nous nous préparons à la réunion de la COPIRE (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale) du 12 mai (voir axes d'intervention de la CGT page 2) et que nous avons organisé la réunion unitaire du 11 mai.

Toutes les organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, FSU, UNSA, SOLIDAIRES) ont participé et ont décidé de préparer (sauf FO) une intervention commune au C.E.S.R. du 18 mai, dans la déclinaison de la plate forme unitaire nationale.

Les organisations syndicales membres du C.E.S.R. (CGT, CFDT, FSU, CGC, UNSA, CFTC) mais aussi Solidaires décideront du niveau d'interpellation du Conseil Régional qui se réunira le 25 mai, veille de l'action confédérale.

En tenant compte des échanges que nous avons eus avec les UD et compte-tenu de la journée interprofessionnelle du 26 mai, il n'a pas été possible de proposer une initiative revendicative le 25 mai.

Christian PELTAIS
Secrétaire du C.R.B.

Axes d'intervention de la CGT en Bretagne auprès des Pouvoirs Publics et du Patronat

Contexte

Dans une situation économique et sociale difficile, amplifiée par les conséquences de la crise financière, des filières sont confrontées à des modifications d'activité.

Des salariés sont contraints à des mesures de chômage partiel, à des licenciements économiques ou des ruptures conventionnelles.

Les contrats précaires (CDD, Intérim) ne sont plus renouvelés et gonflent de manière exorbitante.

Objectifs

- Déterminer les secteurs d'activité en difficulté
- Organiser un soutien aux entreprises bretonnes dont on a la certitude qu'elles sont en difficulté
- Permettre aux entreprises de poursuivre leur activité
- Donner la priorité au maintien des emplois
- Contrôler l'utilisation des fonds publics

Développer l'emploi et prévenir les licenciements

- Mettre en commun les forces vives pour intervenir, conserver et développer le tissu industriel
- Orienter la relance économique vers l'emploi et le pouvoir d'achat
- Promouvoir la GPEC en la dissociant des plans sociaux
- Contribuer à la mise en place d'une démarche de GPEC territoriale

Eviter la rupture du contrat de travail en cas de licenciement

- Mettre à contribution les entreprises qui licencient
- Constituer un fonds mutualisé régional
- Promouvoir les solutions de reclassement avec main-

tien des acquis

- Mettre en application la charte pour la qualité de l'emploi signée régionalement par le Conseil Régional, les organisations patronales et les organisations syndicales (sauf F.O.), sur :
 - * L'égalité professionnelle,
 - * L'amélioration des conditions de travail,
 - * La formation et la qualification des salariés,
 - * Le dialogue social,
 - * Le développement durable.

La formation

- Permettre à tous les salariés de bénéficier d'action de formation avec maintien du contrat de travail
- Déboucher sur une qualification reconnue
- S'inscrire dans un plan prévisionnel de formation dans l'entreprise, sur le territoire
- Assurer aux salariés un parcours professionnel qui leur permette d'évoluer positivement
- Constituer un service public de la formation professionnelle en Bretagne

Permettre l'amélioration de l'économie par la relance de la consommation

- Inciter les entreprises à négocier pour aboutir à de véritables augmentations de salaires
- Préserver et améliorer les garanties collectives

Des mesures pour tous les salariés



- Contribuer au soutien des mesures pour l'embauche dans les TPE
- Renforcer les mesures d'intervention des salariés par la mise en place d'IRP
- Constituer un outil pour vérifier les motivations des licenciements économiques dans les TPE



Au niveau régional

Sous la responsabilité de la Préfecture de région et du Conseil régional, nous proposons la constitution d'un comité d'orientation et de suivi, composé des partenaires sociaux, afin de mettre en cohérence les différentes politiques publiques d'Etat et des collectivités territoriales.

Dans ce cadre, nous encourageons la mise en place d'outils territoriaux au niveau départemental et bassins d'emploi pour un contrôle de l'utilisation des fonds publics et la réponse aux besoins sociaux.

1er mai
en Bretagne

22	Dinan	5 000	
	Guingamp	1 000	
	Lannion	5 500	
	St Brieuc	15 000	
29	Brest	8 000	
	Quimper	8 000	
	Quimperlé	1 500	
	Morlaix	3 000	

35	Rennes	15 000	
	Redon	2 000	
	Vitré	500	
	Fougères	500	
	St Malo	3 000	
56	Lorient	18 000	
	Vannes	9 000	
	Pontivy	1 100	
	Ploermel	500	

Grenelle de la mer

La CGT exige des mesures immédiates en faveur de l'industrie et d'emplois nouveaux

Les travaux des 4 groupes de travail mis en place arrivent à mi-parcours. La CGT a proposé, dès le début, une conception de la politique maritime et fait notamment valoir l'enjeu industriel à partir des atouts de la mer et des océans. Il y a là de sérieux leviers d'emplois et d'activités nouvelles, dans le respect de l'équilibre des écosystèmes marins et du littoral, en réponse à la situation actuelle de crise économique. Il faut rompre avec les habitudes et les concepts en échec.

La CGT propose :

➔ **De définir une conception de l'exploitation des ressources et richesses naturelles de la mer qui règlemente et impose une responsabilisation sociale et environnementale des entreprises, des donneurs d'ordre et de la puissance publique.**

➔ **De créer, une filière de préservation et de gestion nouvelle de l'écosystème marin .**

➔ **De créer, une filière de déconstruction et recyclage des navires civils et militaires en fin de vie, sous la forme d'un groupement d'intérêt public.**

Trois propositions conséquentes parmi beaucoup d'autres mais précises, porteuses d'emplois nouveaux dans le cadre d'une nouvelle approche économique fondée sur la prise en compte des enjeux climatiques, écologiques et sociaux. Trois propositions de nature à constituer un volet pertinent et offensif des plans de relance face à la crise, avec perspectives d'emplois immédiats.

Le gouvernement, doit prendre ses responsabilités et ainsi engager une profonde réorientation de la politique maritime, mettre en place immédiatement les plans de formation en conséquence. Son initiative Grenelle de la Mer, ne saurait être un simple affichage ou une recherche de diversion dans un climat social tendu.

Les emplois nouveaux, plus écologiques, plus respectueux des salariés, capables d'engager une véritable dépollution doivent trouver concrétisation dans ce Grenelle. Tout comme la reconquête du service public, des métiers maritimes, portuaires et du littoral. Enfin la reconquête et la valorisation de la pêche gestionnaire de la ressource doit permettre de répondre aux besoins alimentaires.

C'est uniquement à cette aune que ce Grenelle permettra de rendre la mer et les océans, dignement, aux générations futures.

Des « Grenelle de la mer régionaux » débiteront le 8 juin, avec les « Journées de la mer », et se succéderont jusqu'au 23 juin.

L'UD CGT des Côtes d'Armor s'engage dans le CODAFE 22

(COopération Départementale des Acteurs de la Formation et de l'Emploi)

Pour faire face à la multiplication des mesures de chômage partiel et maintenir les contrats de travail, l'UD CGT des Côtes d'Armor s'engage dans le CODAFE 22.

Depuis le tout début de l'année, l'UD CGT des Côtes d'Armor, s'est inscrite dans une toute une série d'initiatives visant à tout mettre en œuvre afin de maintenir au maximum les contrats de travail dans les entreprises constarmoricaines en sous activité.

A l'occasion d'une rencontre avec l'UPIA (MEDEF départemental), le 7 janvier dernier, nous avons réaffirmé qu'il n'y aura pas de développement économique du département pérenne sans la préservation et le développement de son tissu industriel. Dans ces conditions, il nous semblait nécessaire de recenser et de valoriser les savoirs faire historiques du département afin de les faire évoluer pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Nous avons donc proposé de mettre à profit cette période de sous activité pour anticiper les mutations à venir, par le développement de la formation professionnelle. Pour cela nous avons proposé de mutualiser les moyens énormes dont disposent les OPCA qui interviennent sur le département afin de permettre à un maximum de salariés l'accès à la formation professionnelle plutôt que le chômage partiel ou les licenciements.

Cette démarche a abouti à la création du CODAFE 22, sous la forme d'une charte dont le préambule précise : « *l'opportunité de maintenir dans les entreprises des Côtes d'Armor, autant que faire se peut, les compétences existantes (leur « patrimoine humain ») en définissant collectivement un dispositif innovant –essentiellement basé sur la formation professionnelle, au sens large– permettant de prévenir ou de limiter au maximum les licenciements, autrement dit de préserver autant que possible les contrats de travail des salariés ».*

Cette charte s'adresse à l'ensemble des salariés du département, en priorité ceux qui sont confrontés à une baisse d'activité. Elle se fixe l'objectif de :

- **Contribuer à l'évolution des compétences des salariés du secteur privé dans les Côtes d'Armor, en particulier des salariés se trouvant dans des entreprises en sous-activité.**
- **Contribuer au développement économique du département des Côtes d'Armor. Les partenaires sociaux sont attachés à ce que tout travail sur la redynamisation industrielle et la diversification économique du département des Côtes d'Armor soit mené en liaison avec le dispositif CODAFE 22.**

C'est à partir de ces considérations que la CE de l'UD a décidé de signer cette charte qui constitue un outil supplémentaire pour les salariés et leurs syndicats, confrontés à des mesures de chômage partiel ou suppressions d'emploi. Son utilité et son efficacité dépendent maintenant de la capacité des salariés, avec leurs organisations syndicales, à s'en emparer pour exiger la mise en application par les entreprises.



REGARD SUR UNE FILIERE

Contrat de filières Agroalimentaire Intervention de la CGT du 11 mai

L'industrie agroalimentaire, principal employeur de l'industrie bretonne, est aussi le principal moteur de sa croissance. L'IAA cumule la plus forte part de main d'œuvre ouvrière (63 000 environ) des activités industrielles en Bretagne (77 % contre 70 % pour les régions de province), et un taux de qualification ouvrière parmi les plus faibles (55 % contre 58 % pour les régions de province).

Au 31 décembre 2006, on y dénombre 12 000 emplois de plus que fin 1989, soit une progression de 22 %, quand elle atteint à peine 1 % sur le territoire national. Néanmoins, le secteur perd régulièrement des emplois depuis le début des années 2 000, à un rythme comparable en Bretagne de -2,6 % depuis fin 2 000, avec une accélération à partir de 2005, fusion, rachat, délocalisation y contribuent largement. La tendance n'est cependant pas la même dans toutes les activités. Un secteur tire son épingle du jeu : la production de viande de boucherie.

L'abattage de volailles a particulièrement souffert de la concurrence étrangère, la production intérieure ne cesse de diminuer et l'importation au contraire est en constante augmentation. La filière trouve même des difficultés à s'approvisionner en matière première à savoir le poulet pour ses propres usines. Rien qu'en 2008 la branche perd 916 emplois, le dynamisme de l'emploi des années passées s'essouffle aujourd'hui. A l'heure actuelle nous comptons environ 63 000 salariés engendrant à eux seuls 3 à 4 emplois induits.

La situation des salariés de l'industrie agroalimentaire (IAA) s'est particulièrement dégradée :

- Un retard de 10 à 15 % des salaires par rapport aux autres industries.
- Des conditions de travail d'un autre âge, les maladies professionnelles ont été multipliées par 4 entre 2 000 et 2 007. Le taux de fréquence des accidents du travail est de 5,8 % dans les IAA contre 3,9 % dans le reste de l'industrie.
- L'emploi précaire atteint 25 à 30 %.
- Souvent une main d'œuvre peu qualifiée alors que paradoxalement sont demandés un professionnalisme et une technicité dans le travail (ex : Hygiène, sécurité, traçabilité etc....)
- Avec l'usure prématurée des salariés due aux cadences élevées ceux-ci se retrouvent à partir de 50 ans en invalidité, les excluant de la société. Aucune statistique, ni enquête ne dénombre ces salariés à l'heure actuelle, pourtant victimes de l'entreprise.

Dès maintenant, des mesures doivent être prises concrètement à savoir :

- L'augmentation sensible des salaires,
- L'amélioration des conditions de travail et la retraite à 55 ans,
- Le développement de l'emploi stable et qualifié,
- Une formation professionnelle qualifiante et reconnue,
- La défense du potentiel industriel agroalimentaire national,
- Un droit de véto des salariés et de leurs représentants syndicaux en cas de licenciements,
- Un moratoire sur tous les plans de restructuration engagés ou annoncés,
- Le contrôle des fonds publics par les salariés et leurs représentants syndicaux.

Si rien n'est fait, il est probable que nous nous dirions vers une désertification du territoire breton, première région agricole de France, où de nombreuses industries agroalimentaires se sont développées.

FNAF-CGT
Michel Le Goff

Formation des Conseillers prud'hommes

Les stages « Elus 2008 » ou « Equiper le conseiller prud'hommes à la prise du mandat ».

Six stages ont été programmés et tenus entre le mois de décembre et le mois de mars. Sur 86 conseillers, 68 ont suivi le stage soit 79%. Tous les conseillers nouvellement élus en 2008 ont effectué le stage, sauf un. Parmi les conseillers réélus, 16 n'ont pas suivi le stage.

Les stages Code du Travail

Six stages ont été programmés entre mars et juin 2009. Deux ont été réalisés. Les quatre autres le seront en mai et juin. Sur les 68 conseillers qui ont suivi le premier module (condition pour suivre la suite du cursus), 26 ont déjà participé au module Code du Travail et 29 y sont inscrits pour les prochaines sessions.