



Sommaire

Edito p. 1

Séance plénière du 23 sept.

L'internationalisation du système productif alimentaire breton

G. Jourden p.2

Décrochage scolaire

O. Dehaese p 2/3

Les services collectifs demain en Bretagne

T. Leneveu p 3/4

Séance plénière du 7 oct.

Décision modificative n°2 au budget 2013

T. Leneveu p 4

Tarifs régionaux de TICPE

J.E. Coatrieux p 4/5

Préparation des programmes opérationnels des fonds européens 2014-2020

G. Urvoas p 5/6

Schéma Régional Enseignement Supérieur et Recherche

O. Dehaese p 6

Expérimentation du service public régional de l'orientation

T. Leneveu p 7

Charte d'engagement pour les jeunes en Bretagne

M.F. Thomas p 7/8

Schéma régional Climat, Air, Energie

F. Le loarer p 8

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€

SPECIAL CESER

Séances plénières des 23 septembre et 7 octobre 2013

La fin d'une mandature de 6 ans



EDITO de
Patrice BOUDET
Responsable du
Groupe C.G.T.
du CESER

Sans pour autant finir au pas de charge, le **CESER** s'est réuni à deux reprises en plénière. La présentation de trois études (auto-saisines) a nécessité une réunion spécifique le 23 septembre. Des thématiques abordées (internationalisation du système alimentaire breton, décrochage scolaire et prospective des services collectifs demain en Bretagne), les rapports émis ont été l'occasion

pour la CGT de pointer les manquements mais aussi les perspectives ouvertes et les aspects à creuser dans les trois déclarations. Enfin le 7 octobre, une séance « classique » sur les dossiers de l'exécutif (Conseil régional) a encore suscité sept expressions de la CGT et ce, après avoir mené et porté les revendications et les exigences de notre organisation au cours des débats dans les commissions ad hoc qui se réunissent la semaine précédant la plénière.

Je vous invite bien évidemment à prendre connaissance des différentes interventions CGT mais aussi des avis rendus par le CESER.

Notre mandat se termine le 31 octobre avec le renouvellement de l'ensemble des membres. C'est pour moi l'occasion de saluer le travail et l'engagement de notre délégation dans cet espace de dialogue social territorial. Pas d'auto-satisfécit, pas de bilan exhaustif non plus, mais lorsque le CGT prend la place qui lui revient, comme elle l'a fait au CESER, c'est autant de possibilités de faire connaître

nos orientations et nos positions dans l'intérêt des salariés. Les nombreux Rapid Info « Spécial Ceser » en témoignent. Composé de 9 membres (5 hommes et 4 femmes) en 2007, recomposé à 10 (+1 homme!) en 2010, le groupe CGT passera à 11 membres (6 femmes et 5 hommes). Chacun observera que la prise en compte de la parité pour la CGT est bien présente dans la délégation (les textes nous obligent à 40%). Deux nouvelles et deux nouveaux camarades doivent rejoindre le groupe après validation par le Préfet. Un Rapid Info spécial rendra compte de cette évolution et des responsabilités au CESER. Avant de clore sur ce sujet, je ne peux pas m'empêcher de remercier, au nom du groupe et du CRB, Christian, Guy et Olivier qui n'ont pas manqué de collaborer activement aux travaux de la CGT au CESER.

Cette période est aussi traversée par des projets de loi sur la protection sociale impactant très directement les salariés, les demandeurs d'emploi, les retraités.

Mardi, c'était le lancement du débat sur les retraites avec l'article 2 entérinant l'allongement de la durée des cotisations ; mercredi, le projet de loi de finances de la sécurité sociale (PFLSS) qui entérine une baisse de plus de 2 milliards sur les dépenses de santé...

Autant de raisons d'œuvrer dans la semaine de mobilisation du 7 au 11 octobre en interpellant patronat et parlementaires. Il s'agit aussi d'amplifier ces mobilisations en faisant du 15 octobre, une nouvelle étape unitaire d'actions pour gagner tous ensemble nos revendications.

Rennes, le 9 octobre 2013

Séance plénière du 23 septembre 2013

Etude de la commission DER sur « l'internationalisation du système productif alimentaire breton »

Intervention de
Guy Jourden



La CGT avait souligné la difficulté de limiter l'analyse du système productif alimentaire breton à son internationalisation qui représente globalement de 10 à 15% du chiffre d'affaire des IAA. Le contenu final de l'étude et ses recommandations confirment que la dimension internationale ne peut pas être clairement séparée dans la filière alimentaire bretonne. L'internationalisation est également liée à la consommation intérieure et dépend fortement du prix des matières premières importées.

Nous avons également souhaité que les perspectives de développement du système productif alimentaire breton soient abordées sur la base des 3 piliers du développement durable : l'économique, le social et l'environnemental. Cela à partir d'un état des lieux précis de ce secteur économique.

Comme le souligne la synthèse, **la question essentielle de l'emploi des salariés et des producteurs, en terme qualitatif et quantitatif, doit être abordée de façon transversale dans l'ensemble des enjeux.** Rappelons qu'il y a environ 70000 actifs agricoles dont 25000 salariés et 68000 emplois dans l'industrie agro-alimentaire. Et rappelons aussi que le taux de valeur ajoutée des IAA bretonnes est encore inférieur à celui du reste de la France même s'il progresse. **De nouveaux emplois sont donc possibles.**

L'actualité, avec les licenciements massifs et les difficultés des producteurs suite à la fermeture de sites (GAD, TILLY, DOUX, Boutet-Nicolas, Marine Harvest, Gallay, Cobral...) dans des filières alimentaires, démontre la nécessité de « l'anticipation des mutations d'activités et des restructurations des entreprises ». C'est ce que préconise la contribution adoptée très majoritairement par notre assemblée le 28 janvier 2013. En attendant, ce sont une fois de plus les salariés qui sont la variable d'ajustement et, la mise sous tutelle de l'état des filières concernées devrait être envisagée.

La coexistence de types d'agricultures et d'élevages différents, la transformation et la valorisation des produits sur les territoires telle que le prévoyait la Nouvelle Alliance pour l'agriculture en Bretagne, sont à considérer comme des atouts majeurs, y compris pour l'internationalisation et appellent à une stratégie régionale durable pour orienter le système productif alimentaire breton.

Dans un contexte de forte tension sur le foncier agricole, cette stratégie régionale devrait soutenir une réorganisation des filières basée sur des coopérations, favoriser le dialogue inter-filières, mettre en œuvre le contrat de filière agroalimentaire et la charte de la qualité de l'emploi.

Les distorsions de concurrence en matière fiscale, sociale ou environnementale avec des pays européens qui, comme l'Allemagne pratiquent un véritable dumping social, appellent à une harmonisation "par le haut" des droits sociaux.

Enfin, **il ne faut pas éluder le fait que les marchés de matières premières agricoles, désormais considérés comme "rentables" par les spéculateurs, se "financiarisent" massivement et entraînent régulièrement des pics des prix alimentaires qui déséquilibrent les modes de production qui en dépendent.** Selon la FAO seulement 2% des contrats à terme sur des matières premières alimentaires aboutissent à des livraisons de marchandises réelles, le reste est purement spéculatif. **La diminution des stocks au niveau mondial participe à cette stratégie spéculative qui permet à certains "de se faire du blé sans jamais avoir vu l'ombre d'un silo!".** Le coût du capital comme dans les autres secteurs productifs devient vraiment exorbitant.

Cette étude a fait apparaître la diversité et la complexité du système productif alimentaire en Bretagne et la nécessité de bien appréhender tous les modes de production et leur ancrage dans les territoires.

Le secteur de l'alimentaire a de l'avenir en Bretagne à la condition qu'on lui fixe des objectifs qui répondent d'abord aux besoins des populations.

Le nombre de jeunes sortants chaque année sans autre

Etude sur les solutions en Bretagne pour les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme?

Intervention d'
Olivier Dehaese



diplôme que le Diplôme National du Brevet a constamment diminué en France jusqu'au début des années 2000 pour se stabiliser ensuite autour de 120000. Pour autant, c'est au moment où ce nombre atteignait sa valeur minimale que cette problématique prenait une ampleur médiatique. Pourquoi cette coïncidence ?

Autrefois, il y a 40 ou 50 ans, sortir sans diplôme du système éducatif n'empêchait pas l'accès à l'emploi et donc l'insertion sociale. Avec le chômage de masse qui perdure depuis 30 ans au plus grand bénéfice du système économique libéral, ce n'est plus le cas.

Sortir sans diplôme du système éducatif constitue désormais un risque majeur d'exclusion sociale. Cela illustre l'extrême âpreté de l'accès à l'emploi et plus encore à un emploi durable. **Le risque d'exclusion que constitue la sortie sans diplôme est exacerbé dans les régions comme la Bretagne où le taux de diplômation est important et celui de non diplômation très faible** (autour de 8% soit 3% de moins que pour l'ensemble du territoire national). En effet, quelle chance pour un jeune sans diplôme de trouver

Séance plénière du 23 septembre 2013

un emploi stable lorsqu'il rentre en concurrence avec une multitude de jeunes diplômés ?

A la lumière de cette étude qui reçoit l'approbation globale de la CGT, d'aucuns pourraient être tentés d'instruire un mauvais procès à l'encontre de notre système éducatif. Certes, tout n'y fonctionne sans doute pas de façon optimale. Cependant, force nous est de noter que l'arrêt de la baisse du nombre de jeunes sortants sans diplôme correspond temporellement au moment où le discours de diminution de la dépense publique avec suppression des emplois est devenu dominant. Bien entendu, avoir plus de moyens et plus de postes ne fait pas tout. Pour autant, **de nombreuses auditions au cours de cette étude nous ont montré que les jeunes les plus en difficultés avaient besoin d'un encadrement pédagogique largement renforcé pour reprendre confiance et se relancer, et ce dès l'apparition des premières difficultés.** A la CGT, nous ne pourrions qu'une fois de plus regretter les diminutions drastiques de postes d'enseignants tels ceux des RASED opérées entre 2007 et 2012.

Bien souvent, **lorsque des jeunes sont sortis du système éducatif sans diplômes, les solutions de remédiation qui leurs sont proposées relèvent de dispositifs expérimentaux, non pérennes car soumis à des appels d'offres.** Pour la CGT, il est plus que temps que la puissance publique (état et/ou collectivités) reprenne la maîtrise de ces dispositifs de remédiation. **C'est le seul moyen de garantir leur pérennité lorsqu'ils ont démontré leur efficacité dans une phase expérimentale.**

Enfin, la question du repérage et du suivi des « décrocheurs » a beaucoup alimenté les débats de la commission. Elle fait l'objet de plusieurs préconisations. Celles-ci concernent largement l'orientation de jeunes du collège vers la voie professionnelle ou l'apprentissage. Cela pourrait laisser penser que les jeunes décrocheurs ont un profil type ; ce n'est pas exact puisque 4 sur 10 sortent du système éducatif depuis des lycées généraux ou technologiques et dans des zones géographiques très diversifiées. Lorsqu'il s'agit d'exclusion sociale, nous ne saurions que trop inciter chacun à se méfier de tout stéréotype.

Pour terminer, l'absence de données fiables sur le devenir des jeunes rompant un contrat d'apprentissage nous a interpellé. Un « positionnement conscient et volontaire » (proposition 6) ne peut pas être l'unique réponse en prévention des ruptures de contrat. Il y a là, sans doute, sujet à une prochaine étude.

La CGT souhaite souligner l'intérêt qu'elle porte aux services collectifs territoriaux. Elle a d'ailleurs amené sa contribution à l'étude avec l'audition de Jean-Christophe Le Duigou et veut profiter de l'occasion, non pas pour porter un avis sur leur avenir proposé par la section prospective, mais sur ce qu'ils sont aujourd'hui, et sur les valeurs qu'ils doivent porter.

Pour la CGT, les services collectifs, incluent les services publics qui devaient être dans un premier temps le sujet de l'étude. Ils sont un des éléments structuraux et fondamentaux de notre société, car ils renforcent l'attractivité et la compétitivité de nos territoires. Ils sont la traduction sociétale, de la solidarité nationale et doivent répondre au mieux, dans un accès équitable aux besoins et attentes de la population.

Ils doivent avoir pour objectifs :

- La mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels : droit à l'éducation et à la formation, à l'action sociale et à la santé, à un emploi décent, à la justice et à la sécurité, au logement, aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information et à la communication ;
- La réalisation effective de ces droits qui doit s'appuyer sur la mise en œuvre de certains grands principes : solidarité, égalité, accessibilité à tous les usagers, péréquation ;

Et reposent sur 3 fondements :

- Égalité d'accès et de traitement ;
- Continuité (fonctionnement permanent du service public et sur l'ensemble du territoire) ;
- Adaptabilité (qui permet d'ajuster le contenu du service public avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usagers).

L'étude, dans sa partie diagnostic, qui représente plus des deux tiers de la rédaction du document, traduit bien l'importance et la complexité du positionnement des services collectifs dans l'organisation sociale et politique de notre pays. Elle fait cependant l'impasse, sur la dégradation par les différents gouvernements de leur offre, et qui, pour certains, sans la mobilisation de la population, des salariés et de leurs représentants, auraient déjà disparu.

Pour citer quelques exemples :

- Fermetures des services publics de proximité tels que la poste, la santé et la représentation des services de l'état comme la trésorerie, ou les tribunaux d'instance en milieu rural ;
- Fermetures des hôpitaux ou des services de santé pourtant indispensables dans certaines localités ;
- Fermetures de lignes de transports en commun par rail ou par route dites secondaires...

Autant d'exemples qui montrent la dégradation de l'offre d'un point de vue quantitatif. Sur un point de vue qualitatif, le diagnostic n'est pas plus brillant.

- Des inégalités accentuées, un accès rendu plus difficile à des services essentiels (éloignement accru, prix augmentés).
- Une aggravation de la situation pour les habitants des zones fragiles : zones rurales, territoires frappés par la désindustrialisation et quartiers défavorisés ;
- Une diminution de l'emploi public, qui est utile et non délocalisable, ainsi qu'une fragilisation du statut des

Etude section prospective Les services collectifs demain en Bretagne

Intervention de
Thierry Leneveu



travailleurs du public et du privé ;

- Une gestion plus opaque, moins accessible aux citoyens, sous couvert du « secret des affaires » et des règles de confidentialité qui accompagnent la concurrence ;
Pour la CGT, la remobilisation des services publics et collectifs passe par un certain nombre de mesures.

- Une politique vigoureuse de réappropriation publique et de développement des services publics doit être menée. Contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, la décentralisation et la déconcentration doivent permettre un développement solidaire des territoires et un traitement égal de la population.

- La pleine responsabilité des collectivités publiques (communes, départements, régions, Etat) vis-à-vis des services collectifs doit être garantie par les moyens correspondants afin qu'elles puissent exercer l'ensemble de leurs missions, responsabilités et compétences. Leurs conseils d'administration doivent devenir de véritables instances décisionnelles appuyées sur la transparence, la démocratie, le rôle primordial des salariés et des usagers.

- Les services collectifs de proximité et de qualité doivent

être préservés et développés sur tout le territoire. Ils doivent être dotés de personnels compétents et qualifiés, en nombre suffisant, avec des équipements modernes.

- La qualité du service requiert l'expression des besoins des usagers de tous les services publics, le contrôle et l'évaluation de l'utilisation des moyens publics par ceux-ci.

- La création d'espaces démocratiques communs aux salariés, usagers, élus, permettant la prise en compte des besoins des populations, de l'intérêt des salariés et du rôle politique des élus.

L'étude de la section prospective, propose 4 scénarios du développement des services collectifs, à l'horizon 2040, plus ou moins réalistes, plus ou moins réalisables, mais qui sont tous initiés par l'analyse de la situation actuelle.

Bien sur, la CGT se reconnaît mieux dans certains éléments de ces scénarios, et elle continuera à porter d'ici 2040, les valeurs sociétales de solidarité et d'égalité qu'elle a toujours défendues.

Cette étude nous sensibilise sur la vigilance que nous devons avoir, pour garder nos services collectifs en nombre et en qualité. La CGT sera de cette vigilance.

Séance plénière du 7 octobre 2013

Décision modificative n°2 au budget 2013 (DM2)

Intervention de
Thierry Leneveu



Concernant le programme 313, la CGT souhaite pointer 2 éléments qui expliquent l'augmentation du budget rémunération des stagiaires. En effet, **ce n'est pas seulement le nombre plus important de stagiaires en formation, mais également le retard pris pour l'entrée des demandeurs d'emplois qui obligent la région à prendre le relais de rémunération, pour permettre aux stagiaires de terminer les cursus en cours et à venir.**

Face à l'augmentation du chômage, la situation de Pôle emploi, en terme de moyens, et notamment humains, dénoncée à plusieurs reprises par la CGT, ne lui permet pas d'assumer sa mission dans les délais impartis.

A cela s'est ajoutée au printemps 2013, une forte diminution de l'offre de formation, due au passage de PBF 1 à PBF 2. En effet, la procédure des appels d'offres, a contraint les organismes de formation à clôturer leurs stages pour le 31/08/2013 dans le cadre de PBF 1, sans pouvoir en engager de nouveaux avant le 1^{er} septembre 2013. Cela a fait un trou de système, car aucune formation n'a pu ouvrir depuis le printemps au risque de dépasser la date limite.

Cette situation s'est fortement répercutée sur l'activité des organismes de formation, mais elle a surtout obligé les demandeurs à attendre le 1^{er} septembre pour avoir une

entrée possible en formation. De ce fait, la durée d'indemnisation Pôle emploi, a été impactée et a obligé, en conséquence, la région à abonder le budget de son programme 313.

Pour la CGT, cette situation est le résultat des modes de financement et d'achat de formation par la région. Les quelques dérogations accordées n'ont pas permis, cette année, de fonctionner normalement. Les effets économiques et sociaux qui en découlent sont importants. D'une part, ce sont plusieurs centaines de stagiaires potentiels qui n'ont pu accéder rapidement à un stage auquel ils aspiraient et d'autre part, la baisse de leur activité a fragilisé les organismes de formation. **Cette situation a donc provoqué de graves conséquences économiques et sur l'emploi.**

La CGT espère que cette situation ne se reproduira pas en 2015, pour le passage de PBF 2 à PBF 3.

Tarifs régionaux de la taxe intérieure sur les produits énergétiques (ex : TIPP) : reconduction des modulations

Intervention de
J.E. Coatrieux



La reconduction de la modulation et la majoration de la Taxe Intérieure sur les carburants et produits énergétiques font désormais partie des exercices de routine de l'assemblée régionale.

Séance plénière du 7 octobre 2013

Comme chaque année, le bon équilibre des finances régionales dans la perspective des investissements importants, tels que BGV et Bretagne Numérique, est mis en avant pour justifier cette taxe.

Comme les années précédentes, rappelons que c'est le citoyen dont le revenu stagne depuis des années, dont le pouvoir d'achat est en baisse constante, qui paye la note.

On sait que la proportion de travailleurs pauvres est particulièrement forte en Bretagne, spécificité à relier au poids important d'emplois peu rémunérés, souvent précaires, dans l'agro-alimentaire, le bâtiment et les services à la personne.

Ces salariés subissent déjà la mobilité géographique. Poussés hors des zones urbaines par une forte pression foncière, ils sont contraints de faire des kilomètres pour accéder à leur travail ; en moyenne un cadre parcourt 18 kilomètres et un ouvrier 40.

A l'origine, la TIPP a été créée pour financer les modes alternatifs à la route, elle devait peser essentiellement sur le patronat routier...

Pour la CGT, sans être à priori contre le principe d'une TIPP, dans le cadre d'une réforme globale de la fiscalité, il est nécessaire de revenir à sa vocation d'origine et l'usage réel fait de cette ressource.

La revendication de la CGT en l'état actuel des choses consiste à mettre en place un système de stabilisation des prix pétroliers à la pompe. Cette revendication avait trouvé issue en 2000 avec le mécanisme de TIPP flottante supprimée en 2003.

Pour toutes les raisons évoquées, la CGT n'est pas favorable à la reconduction de la TICPE et s'abstiendra sur l'avis du CESER.

Préparation des programmes opérationnels des fonds européens 2014—2020 : point d'étape

Intervention de Gaëlle Urvoas



La CGT partage globalement l'avis du CESER sur le point d'étape des programmes opérationnels européens. Avant d'aller plus en détail, notons au préalable la cohérence tant sur le calendrier que sur le fond des différents dossiers : programmes opérationnels européens, stratégie de spécialisation intelligente (S3), stratégie régionale de développement économique, d'innovation et de l'international et sans doute le futur CPER. Il y a, dans cette cohérence et cette concordance, l'illustration de la prégnance du fait européen sur des dossiers qui touchent de près les femmes et les hommes de notre région.

Pour la CGT, il faut absolument que les actions des fonds européens mettent clairement en évidence les objectifs du Fond Social Européen (FSE) de façon distincte de ceux du FEDER. De même, l'innovation sociale doit trouver une

déclinaison dans les programmes. A l'instar de l'avis du CESER, la CGT est aussi attachée à la mise en œuvre effective de la sécurisation des parcours professionnels et à l'accès de tous à la formation tout au long de la vie. C'est un impératif pour offrir à chacun la possibilité de progresser d'un niveau de qualification dans sa carrière, avec le salaire qui va avec.

Beaucoup de programmes n'ont, pour l'instant, que peu ou pas du tout d'indicateurs et quasiment aucun qui suivent l'impact sur l'emploi. C'est pourtant le moyen le plus efficace de vérifier que les objectifs seront atteints. De nombreux travaux prenant en compte les besoins des citoyens existent. Ils ne demandent qu'à être utilisés pour définir ces indicateurs.

La région Bretagne a affiché une volonté de construire ces programmes européens avec la participation de tous les acteurs et se félicite que cette volonté se concrétise par ce point d'étape. Cependant, là encore, la CGT partage l'avis du CESER notant le sentiment d'une "consultation descendante" puisqu'une fois de plus il y a eu plus d'intentions que de possibilités réelles de s'exprimer pour les principaux acteurs économiques de la région que sont les salariés et leurs représentants. Comme il ne s'agit que d'un point d'étape, il n'est pas trop tard pour corriger le tir et permettre que les organisations de salariés puissent participer pleinement à la suite des travaux.

C'est pourquoi, la CGT tient d'ores et déjà à faire part d'un certain nombre de points qu'elle souhaite voir évoluer.

Il est dommage que l'intensité de la R&D en Bretagne ne soit que de 1,7% du PIB alors que la cible est de 3% dans la stratégie 2020 de l'Union Européenne. De plus, la Bretagne figure dans le groupe des régions à fort potentiel de recherche mais l'intensité de sa R&D progresse moins vite que la moyenne des régions européennes. Face à ces constatations, à la CGT, nous ne pouvons douter que la région Bretagne, en se dotant de schémas (celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche par exemple) et de stratégies (celle du Développement Economique, de l'Innovation et de l'International), veillera à orienter ses efforts et à profiter de l'effet de levier des Programmes Opérationnels Européens pour que les fonds consacrés à la recherche se traduisent par une véritable progression de l'intensité en R&D. En effet, trop souvent l'effort de recherche demeure accaparé par le stérile crédit impôt recherche (CIR) ou par de soi-disant innovations qui n'en ont que le nom et ne profitent ni au développement de l'emploi, ni à la satisfaction des besoins humains.

Il serait plus que temps que l'impact du crédit impôt recherche et l'avis des IRP sur son utilisation fassent partie des critères étudiés pour les entreprises demandant à bénéficier d'autres leviers financiers. La CGT estime que les instances représentatives du personnel ont toute légitimité pour donner un avis sur l'utilisation de cette subvention déguisée sur laquelle elles n'ont le plus souvent aucune information. Nul doute que, pour les salariés et leurs représentants, la question de l'emploi par le développement de nouveaux produits en France est bien plus importante que pour les dirigeants de certaines entreprises plus occupés à augmenter le coût du capital.

La CGT note la volonté de soutenir l'émergence de nouvelles entreprises. Pourtant, régulièrement, on voit que les

Séance plénière du 7 octobre 2013

grands groupes n'ont cessé de fermer des usines et d'empêcher leur reprise pour garder les marchés. Que de chemin à faire encore !

Innover à la suite de la R&D suppose des entreprises organisées pour valoriser le travail des salariés. C'est donc un vrai enjeu pour le développement économique de la Bretagne que la mise en place d'innovations sociales dans les entreprises. **Ces innovations, axées sur les formations, devront être suivies de la reconnaissance des qualifications.** Elles pourront aussi concerner la mise en place d'IRP dont les avis seront pris en compte pour la défense et le développement des emplois.

La CGT aimerait voir se mettre en place une déclinaison opérationnelle bretonne de la sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés, qu'ils soient en situation d'emploi ou pas. Un des leviers est celui de la formation. Si le CPRDF se veut dynamique au regard des enjeux, force est de constater **qu'il existe toujours une réelle difficulté à le rendre plus efficace du fait du faible nombre de GPEC des entreprises portées à la connaissance des territoires.** Et c'est souvent en pompier que les élus et les organisations syndicales sont appelés pour contenir les incendies brutalement allumés par des dirigeants d'entreprises peu soucieux d'adapter leur stratégie au territoire. C'est pour ça qu'au long des programmes opérationnels un des critères doit être la prise en compte d'exigences sociales. **C'est à cela que doivent servir la charte de qualité de l'emploi de la région et le texte du Ceser «Faire face aux mutations d'activité et aux restructurations d'entreprises par une anticipation porteuse d'activités et d'emplois en Bretagne (2013) ».**

Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche

Intervention d'
Olivier Dehaese



Pour débiter cette intervention, il apparaît nécessaire de rappeler que **la CGT a toujours considéré que l'enseignement supérieur et la recherche relevaient des compétences et responsabilités pleines et entières de l'Etat.** C'est pourquoi nous réaffirmons ici notre refus de toute régionalisation ou métropolisation de l'ESR, refus qui nous a conduit à nous opposer à la loi Liberté et Responsabilité des Universités (LRU) et à émettre les plus sérieuses réserves sur la récente loi Fioraso sur l'ESR.

Pour autant, cette loi est désormais adoptée et elle prévoit l'élaboration par chaque région d'un schéma de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation. Forte des travaux récents de notre assemblée sur l'enseignement supérieur, la région Bretagne s'est faite anticipatrice de la loi en lançant, il y a un an, l'élaboration de son SRESR. Le petit défaut est que notre étude récente ne

portait que sur l'enseignement supérieur, pas sur la recherche ou l'innovation. C'est sans doute ce qui fait que ces deux thématiques sont largement absentes du SRESR, mais nul doute que ce manque sera prochainement comblé. Au-delà de la boutade, l'autre raison de la faible part de la recherche dans le SRESR tient peut-être à ce que la notion désormais admise pour l'ESR de « coopération » réserve en Bretagne (mais est-ce si différent ailleurs ?) la coopération à l'enseignement supérieur et la compétition à la recherche. **Dans ces conditions, le caractère structurant de tout schéma ne peut que se heurter à la résistance des compétiteurs pour faire plus de place à ceux qui coopèrent.** Tout en y apportant des commentaires, la CGT avait largement validé l'étude du CESER de Bretagne sur l'enseignement supérieur. C'est pourquoi aujourd'hui nous ne pouvons que nous féliciter que la région reprenne dans son SRESR la plus grande part des recommandations faites par le CESER. En particulier, nous saluons la volonté affichée, dans la deuxième partie du SRESR, d'œuvrer à la démocratisation des études en luttant « contre tous les déterminismes et toutes les inégalités ».

A la CGT, nous partageons l'idée que la démocratisation de l'ESR passe par un meilleur accès des catégories sociales les moins favorisées à la voie générale du baccalauréat, voie logique de la poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur. Ensuite, il convient de favoriser la réussite de ses étudiants dans l'enseignement supérieur. A notre sens, cela passe par le maintien d'une offre de formation diversifiée et de proximité. Il s'agira donc bien, à l'avenir, de réfléchir à une structuration et une coordination de l'offre de formation supérieure sur l'ensemble du territoire régional, plutôt qu'à sa concentration sur quelques grands pôles (dits d'excellence) comme peut le laisser supposer l'annonce récente d'une fusion d'universités.

Avec la formulation qui figure dans le SRESR, nous ne pouvons douter que les prochaines constructions de lycées, indispensables pour faire face à l'évolution de la démographie, seront celles de lycées généraux. De même, nous comprenons que les prochains efforts de la région Bretagne dans le domaine de l'alternance et de l'apprentissage seront majoritairement destinés à des formations supérieures.

Nous tenons également à souligner que le **SRESR occulte la part, pourtant non négligeable, de l'enseignement supérieur proposée par les organismes de formation** à travers les titres professionnels des niveaux 3 et 2 du ministère du travail, et délivrés notamment par l'AFPA.

Ces organismes concourent aussi à la démocratisation de l'enseignement supérieur en particulier par leur action dans la formation tout au long de la vie.

La CGT souhaite exprimer une petite réserve quant à l'avis du CESER. Celui-ci semble douter de la pertinence d'une conférence régionale de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation. Il s'agit bien entendu de ne pas ajouter une strate opérationnelle supplémentaire qui n'aurait guère de sens. Pour autant, cette conférence régionale, à l'instar de celle de la mer ou de l'énergie, pourrait endosser un rôle d'animation du débat citoyen autour des questions de recherche, d'innovation et d'enseignement supérieur.

Enfin, pour terminer, il faut souligner que le SRESR, et l'avis du CESER s'y rapportant, poursuivent une tâche

Séance plénière du 7 octobre 2013

anticipatrice en asseyant dans le paysage le nom d'Université de Bretagne avant même qu'il ne soit celui de la moindre structure ; même si tout concourt à laisser penser que ce sera le nom de la future communauté d'universités et d'établissements bretonnes en cour de création.

Expérimentation du Service public régional de l'orientation et pacte en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle des jeunes

Intervention de
Thierry Leneveu



Dans le cadre de l'acte 3 de la décentralisation, la région Bretagne avait souhaité être expérimentatrice sur une régionalisation de l'orientation avec la création d'un service public régional de l'orientation.

Aujourd'hui, cela se traduit par une charte de l'expérimentation. Celle-ci reprend d'ailleurs les principes de la charte commune d'engagement des réseaux régionaux sur laquelle le CESER avait émis un avis en décembre 2011.

Pour la CGT, la position et les recommandations sont toujours les mêmes.

La CGT est porteuse d'un concept de guichet unique de la formation, permettant notamment aux personnes en recherche d'évolution professionnelle, quel que soit leur statut, d'avoir la bonne information et la bonne orientation. Aujourd'hui, l'offre de formation est difficilement lisible et accessible. L'amélioration de la lisibilité et de l'accessibilité passe par une répartition géographique plus homogène des lieux d'accueil.

Aussi, **la CGT souhaite**, qu'au-delà des engagements de la charte, **un véritable label visible et identifié soit mis en place.** Cela nécessite un engagement sur le service proposé et sur sa qualité, ainsi que sur les compétences et qualifications des acteurs.

La CGT souhaite, qu'à l'image des ex-services psycho-techniques et d'orientation de l'AFPA, démantelés en 2010, **ce soient de véritables psychologues du travail, qui assument cette mission d'orientation et d'élaboration de projet professionnel.** En effet, la formation est le moyen de réaliser ce projet professionnel et non l'objectif.

Cela nécessite également que les moyens de fonctionnement soient à la hauteur de la mission.

Nous soulignons aussi, que **l'expérimentation du SPRO ne doit pas être l'occasion d'amplifier le désengagement de l'Etat dans les structures d'orientation**, notamment les CIO. Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi mais aussi de celle des travailleurs en recherche de formation, la mise en place d'un service public d'orientation accessible à tous,

paraît opportune à la CGT qui, pourtant, pointe le risque d'une régionalisation à outrance. Cette évolution que la CGT ne souhaite pas pourrait engendrer un traitement social qui ne serait plus équitable pour nos concitoyens dans l'ensemble du territoire national.

Charte d'engagement pour les jeunes en Bretagne

Intervention de
M.F. Thomas



Lors de la session du 8 septembre 2011, le Président du Conseil Régional avait proposé pour les jeunes **"Un toit, une passion, une qualification, des jeunes en bonne santé et une jeunesse engagée"**. **La CGT avait souhaité y ajouter "un emploi de qualité et un logement digne"**.

Deux ans après l'adoption de la charte d'engagement pour les jeunes, la région Bretagne respecte quant à elle sa promesse de faire un bilan régulier de sa politique jeunesse et de la faire évoluer.

La CGT tient à saluer cette démarche basée sur la transparence et sur l'objectivité d'actions réalisées ou initiées pour certaines, à réorienter ou non reconduites pour d'autres.

Nous avons déjà souligné le caractère ambitieux de cette politique qui, pour être opérationnelle, nécessite des moyens complémentaires.

Une des priorités définies par le gouvernement est de mettre en place des mesures favorisant l'insertion des jeunes. Pour la CGT, un tel enjeu demande un renforcement des moyens de l'Etat, en partenariat avec la région sur cette question, et un travail d'évaluation, y compris avec les jeunes, pour éviter les empilements de dispositifs et la succession d'expérimentations, qui contribuent à opacifier l'action sur le terrain.

Actuellement, un jeune finistérien, sorti du système scolaire selon la définition du NEET en cours « ni en étude, ni en formation, ni en emploi », qui a conclu avec sa mission locale un programme d'accompagnement du CIVIS - dispositif d'état - et qui a signé aussi le CAQ de la région Bretagne, sera-t-il concerné par la nouvelle garantie jeunes - mesure d'état en expérimentation -, entre autre, dans le Finistère? A peine un programme est-il maîtrisé par les professionnels, à peine est-il évalué par les financeurs, que déjà une autre mesure apparaît et vient s'ajouter à la pile ! Comment les jeunes et leurs familles peuvent-ils s'y retrouver dans un paysage si complexe ?

Aujourd'hui, l'accent est mis sur les contrats d'avenir. Nos organisations constatent déjà des problèmes d'accompagnement et de formation pour ces jeunes. Cela génère de la souffrance alors que ces mesures devraient permettre un meilleur épanouissement des jeunes et leur donner des

Séance plénière du 7 octobre 2013

La question de la citoyenneté est posée dans cette charte. Pour la CGT, la citoyenneté s'exerce aussi bien dans l'entreprise qu'en dehors. Certes, la connaissance de l'entreprise est actée dans les objectifs mais que recouvre-t-elle exactement ? Donne-t-on les moyens aux jeunes de connaître l'histoire sociale, les conventions collectives, le droit du travail, le dialogue social, non seulement dans les programmes de formation mais aussi dans l'enseignement initial ?

La région Bretagne croit en sa jeunesse en mettant en œuvre ce vaste chantier. Notre responsabilité est posée pour que les jeunes soient, non seulement, des sujets de droit mais surtout des citoyens, des acteurs ayant des droits et des devoirs dans la cité.

Schéma régional Climat, Air, Energie (SRCAE)

Intervention de
F. Le Loarer



Nous sommes invités à nous prononcer sur le modèle économique régional dans le cadre du SRCAE 2013-2018. Le Schéma régional qui nous est proposé est ambitieux et affiche le choix du scénario volontariste.

La CGT Bretagne partage ces orientations. D'emblée, elle souligne que les moyens matériels et humains mis en œuvre doivent être à la hauteur des ambitions affichées, sinon ils ne seront jamais atteints !

Le rapport met en évidence le lien entre environnement, social et économique, les 3 piliers du développement durable. Il nous invite à réfléchir et à agir de façon globale.

Le récent rapport du GIEC confirme l'urgence.

Le rapport dit, page 115, je cite, «La lutte contre le changement climatique est un domaine où l'intérêt économique rejoint l'intérêt environnemental». Pour la CGT il faut ajouter l'intérêt social !

Le volontarisme affiché de la région Bretagne doit se traduire dans des actes forts dans les domaines suivants :

1) Pour la CGT, les ruptures annoncées doivent intégrer la sécurisation des parcours professionnels des salarié-es avec la mise en place d'une **sécurité sociale professionnelle**, et d'un **nouveau statut du travail salarié**.

Nous réfutons toute ambition de développement humain durable qui n'intégrerait pas cette dimension.

2) La volonté démocratique est affichée mais elle nous semble manquer d'ambitions et de moyens. Il faut faire preuve d'innovation notamment en donnant des droits nouveaux aux salariés et à leurs représentants, ainsi qu'aux intervenants de la société civile. Sans cela, les inégalités demeureront, voire s'élargiront, entre ceux qui

détiennent le pouvoir politique et économique et le reste de la population.

3) La cohérence doit être de rigueur entre les différents schémas régionaux. Le SRCAE est transverse. Quelle méthodologie sera utilisée pour croiser les actions entre les différents schémas régionaux ?

4) Dans les relations commerciales, **les marchés publics et l'aide publique, les clauses sociales et environnementales** doivent s'imposer.

5) **Le droit à l'énergie pour tous** ne peut être dissocié de l'objectif de réduction d'émissions des gaz à effet de serre, ni du choix du mix énergétique qui reste encore à construire.

6) Le SRCAE et l'avis pointent la **précarité énergétique** et la « vulnérabilité énergétique globale ». La CGT partage l'obligation sociale de faire reculer cette précarité qui affecte les populations les plus fragiles et déjà les plus touchées par la précarité économique. **La CGT réaffirme son opposition à l'idée pernicieuse d'une sorte de régulation par le « signal prix », ce qui ne ferait que renforcer l'exclusion sociale.**

Nous rappelons **l'engagement nécessaire de la puissance publique** dans les 5 objectifs règlementaires affichés. L'Etat ne peut être exonéré de ses responsabilités pour aider à atteindre ces objectifs dans les territoires.

Ici comme ailleurs, **deux logiques s'affrontent**. **La première est celle de la recherche de la rentabilité financière** par l'accumulation de capital matériel et financier, au prix du gaspillage des ressources naturelles et de l'exploitation du travail, avec un recours obligatoire au marché. **La seconde consiste à économiser l'énergie et les matières premières pour pouvoir investir davantage dans l'emploi, la recherche, la formation, les services publics et améliorer ainsi le bien-être des habitants de la planète.**

Vous ne serez pas étonnés que **la CGT opte pour la 2ème** de ces options.

La CGT votera l'avis.

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

1. A partir du site du C.R.B. www.cgt-bretagne.fr
2. À partir du site du Conseil Régional <http://www.bretagne.fr> puis La Région puis Le CESER puis Avis