

RETAGNE OF THE PROPERTY OF THE





Sommaire

Edito

Adm Le Come	р.
Un mandat plein	de rebondis-

Plan de rupture.....p.3/4

Les mobilités au cœur des enjeux en Bretagne......p.5/6

Dialogue Social Territorial.....

.....p.6/7

Le Ceser : un certain enjeu de démocratie.....p.8

TPE.....p.8/9

Une offre régionale de formation à amplifier.....p.9/10

Communication.....p.10

Fonctionnement.....p.11

Programme de la conférence régionale Cgt Bretagne les 17 et 18 juin 2021.....p.12

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.: 0723 S 07992
Bimensuel - 0,15€

16ême CONFERENCE REGIONALE E3 ER E= T/A CE REGIONALE

17 ET 18 JUIN 2021 À RENNES

Vous avez entre les mains, le document préparatoire à la prochaine conférence du Comité régional Cgt Bretagne qui se tiendra les 17 et 18 juin prochain à Rennes.

Dans un contexte qui n'échappera à personne, nous avons fait le choix de maintenir la tenue de cette conférence en présentiel. Plus qu'un pari, il apparait dans l'activité syndicale aussi que l'exigence quotidienne du respect de mesures sanitaires ne doit surtout pas laisser s'ancrer une distanciation sociale.

La rédaction et la mise à disposition de ce document ont été conçues pour que son appropriation, par le plus grand nombre de syndicats et structures de la Cgt en Bretagne, permette aux participants, issus des Unions Départementales et secteurs professionnels la composant, de réaliser à la fois un bilan d'activité, mais surtout de tracer collectivement des perspectives pour le prochain mandat.

Les 5 années qui viennent de s'écouler ont été riches de luttes sociales, qu'elles soient de niveau national, mais aussi dans des périmètres plus locaux. Et loin de se cantonner à des ripostes nécessaires, la démarche de la Cgt Bretagne, comme de l'ensemble de ces composantes, s'est aussi articulée autour de propositions issues de sa réflexion, d'interventions partout où elle a pris la parole au nom des salariés et le plus souvent, a cherché à construire le rassemblement le plus large, préalable à toute conquête.

Le choix des thématiques présentées dans ce document, s'il a une part d'arbitraire, il ne saurait être limitatif de l'intervention de la Cgt sur le mouvement social en Bretagne ni des enjeux tels qu'ils se présentent à nous.

A partir d'éléments emblématiques, mais aussi de dossiers structurants, il s'agit aussi d'amorcer la construction d'un plan de travail ancré sur le réel, sur l'actualité mais en répondant à une exigence d'efficacité sur la durée au service des salariés et de l'activité syndicale de proximité.

« Bâtir nos territoires et notre avenir », tel est l'intitulé de notre conférence. Mettre en avant notre démarche constructive est aussi la volonté d'affirmer une alternative à un prétendu plan de relance qui, lui, risque de s'apparenter à la grande illusion.

Cet intitulé doit aussi nous inciter à mieux nous approprier les enjeux de l'activité Cgt en territoire. De ce point de vue, nous aurons à prendre toute la mesure de ce que signifie la part que chaque composante de la Cgt prend à la construction de son plan de rupture en Bretagne.

Chercher à coordonner le plus efficacement notre activité devient une exigence à un moment où les mutations du monde travail s'opèrent devant nous. De ce point de vue, la conférence régionale apparait comme une étape de notre réflexion collective qu'il nous appartiendra de rendre utile par l'approfondissement de ce document et la diffusion la plus large de ses travaux.

Alain Le Corre Comité Régional Cgt Bretagne

La Bretagne en chiffres (INSEE fin 2020)

- 1 232 900 salariés en Bretagne
- 268 000 privés d'emplois
- 1ère région sur l'agriculture et la pêche
- 3ème région touristique
- + 40%: Augmentation du transport routier de marchandises en 4 ans
- Balance Commerciale excédentaire avec le Royaume Uni : +370 M d'euros
- L'industrie bretonne (5ème région de France) emploie environ 170 000 salariés dont 80 000 dans l'agroalimentaire, 50 000 dans la métallurgie et 40 000 dans les technologies de l'information et la communication. L'industrie bretonne résiste globalement mieux que la moyenne nationale et recrute des emplois.

Un mandat plein de rebondissement!

Depuis la dernière conférence régionale qui s'est tenue à Saint Brieuc en juin 2016, des modifications dans les relations sociales ont jalonné cette période. Cette dernière année, sous le prétexte de la crise de la Covid 19, la France est en état d'urgence sanitaire. S'il est évident que des mesures doivent être prises pour protéger les populations, et particulièrement les plus fragiles, les mesures sociales qui accompagnent les mesures de protection de la santé déstructurent le code du travail et les garanties collectives. Cette période, grave, est mise à profit par les gouvernants et les représentants des employeurs pour continuer à aggraver une crise sociale que la crise sanitaire a pourtant révélé au grand jour. D'un côté, l'augmentation des dividendes et de la richesse des milliardaires, alors que de l'autre se développent la pauvreté, la précarité et les inégalités.

La détresse des plus jeunes, notamment en période d'étude, est une des conséquences des mesures prises dans cette crise sanitaire avec de plus en plus de jeunes « abandonnés » suite au manque de travail dans leurs « jobs » étudiants. Une véritable prise en charge pour les étudiants s'impose comme l'accès à l'emploi stable pour les jeunes.

C'est aussi ce moment qu'a choisi le Président de la République pour mettre en œuvre une réforme minoritaire sur l'assurance chômage en pénalisant une nouvelle fois les personnes les plus fragilisées.

L'arrivée de la pandémie a coïncidé avec plusieurs années de remise en cause d'acquis sociaux avec les lois travail, Macron ou El Khomry. Depuis 2016, la Cgt n'a eu de cesse d'appeler à la mobilisation pour s'opposer à ces réformes régressives pour les travailleurs salariés.

L'arrivée à la tête du Pays du Président Macron, face au second tour des élections, à la représentante de l'extrême droite, illustre la détresse du monde du travail.

Identifiées lors de la dernière conférence régionale, les réformes territoriales se succèdent et redessinent les compétences de l'Etat, des collectivités territoriales et des intercommunalités comme les métropoles.

Les réalités territoriales changent et nécessitent d'être appréhendées par les militants de la Cgt dès le lieu de travail.

Plusieurs initiatives ont été organisées sur la région à destination des organisations et des syndicats. Des formations ont été mises en place pour permettre aux mandatés d'appréhender les mandats territoriaux à partir d'une démarche revendicative qui s'appuie sur les exigences portées par les syndicats, les salariés.



Le Secrétaire de la Cgt, Philippe Martinez, a participé à ces rencontres territoriales et le congrès confédéral a également acté l'activité en territoire comme une priorité collective dans ses orientations. Philippe Martinez était aussi présent à l'Actifiesta qui a été organisée le 26 septembre 2019 à Rennes. Une initiative originale en direction des jeunes lors de laquelle se sont tenus plusieurs débats et concerts avec au cœur l'avenir de la jeunesse.



La question des transports, primordiale dans une région comme la Bretagne au regard de sa particularité péninsulaire, a été portée durant cette période avec l'objectif de s'appuyer davantage sur les syndicats et leur secteur professionnel pour continuer à structurer une plateforme revendicative sur les enjeux de mobilité. Jamais achevé, toujours en évolution,

ce travail est un domaine permanent de l'activité du Comité régional : le carrefour des mobilités organisé en juin 2017, comme sa contribution au succès des assises sociales et environnementales des métiers de la mer qui ont été organisées à Brest par la confédération en novembre 2018.

Autant de jalons posés pour élargir l'appropriation collective par les syndicats et aider à l'élaboration des revendications dans les entreprises, les branches et à l'échelle territoriale.

Le poids des collectivités sur les décisions économiques s'est renforcé ces dernières années, et même restreintes par l'Etat, elles modifient l'activité des territoires et redessinent la région en concentrant des lieux d'excellence au détriment d'un aménagement du territoire équilibré.

Notre présence dans les Conseils de Développement s'est avérée utile. Ils deviennent des lieux d'intervention et d'information nécessaires à la connaissance des activités économiques. Avec le CESER, ils sont des outils, chacun dans leur rôle, pour nous inscrire dans la construction d'une région qui prend en compte les aspirations des travailleurs. Ce qui impose l'animation et l'organisation des mandatés qui participent à ces instances, de même que de poursuivre l'objectif de les rapprocher avec les syndicats de la région.

C'est aussi avec cette ambition de faire entendre la voix des travailleurs que la Cqt a participé aux états généraux de l'alimentation en 2017. Construite avec les syndicats, l'intervention a fait part de leurs conditions de travail, mais aussi des conséquences de la production intensive sur l'environnement, les travailleurs et les populations. Pour préserver les intérêts des femmes et des hommes des secteurs de l'alimentation, la Cgt Bretagne a construit une formation avec l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Ouest qui est dispensée pour les militants de la Cgt de la région.

Les collectifs du Comité régional ont été actifs durant cette période pour poursuivre l'information aux syndicats et la construction de journées d'étude. Que ce soit dans le domaine de la santé et de la protection sociale, tant par le site spécifique « santé au travail » ou par les journées annuelles des mandatés sécu, la Cgt a su structurer cette activité pour assurer une cohérence de l'intervention des mandatés dans les diverses instances

territoriales : à noter, le renouvellement des Comités Techniques Régionaux avec notre participation au Plan Régional de Santé au Travail avec un nombre conséquent de militants d'entreprises, le plus souvent mandatés CHSCT (avant la loi instaurant les CSE). La rencontre qui s'est tenue en décembre 2018 à Brest, mettant en cohérence l'ensemble des mandats liés à la santé des travailleurs, aura été un évènement marquant du mandat qui aura mis en avant la nécessité de militer décloisonné pour militer efficacement.



2018, c'est aussi l'année durant laquelle le Comité régional a porté des initiatives sur les questions d'égalité femme/homme avec les collectifs départementaux. Ce travail a permis l'élaboration d'une enquête régionale dont le rendu a été fait début 2020.

Economie, transport, santé, formation professionnelle, aménagement du territoire, services publics, autant de sujets qui font la vie des travailleurs et sur lesquels la Cgt doit poursuivre ses efforts pour coordonner les campagnes afin de trouver toute l'efficacité nécessaire à ce qu'elles se concrétisent réellement dans le quotidien de chacun d'entre nous.

Cela nous ramène aussi à notre organisation et notre fonctionnement à l'échelle de la région qui a renforcé la présence des professions au sein de la réflexion régionale. Même s'il y a encore des efforts à faire, c'est un signe encourageant qui devrait permettre de mieux associer les syndicats à la vie territoriale.

Cela passe aussi par la définition du qui fait quoi au sein de la Cgt, en mutualisant les moyens pour gagner en efficacité. La question de confiance au sein de la Cgt qui était posée en 2016 l'est encore d'avantage après les attaques qui ont affaiblies les droits et les garanties collectives.



Dans une période où le mouvement social a été à chaque moment fortement sollicité, la Cgt a pu être présente pour freiner les volontés libérales. Elle doit poursuivre son action pour redonner l'esprit de conquête à l'action collective de masse. C'est tout le sens des propositions qui sont faites pour l'activité régionale dans les années à venir.

Plan de rupture

Notre analyse, celle de la Cgt, s'appuie sur un constat simple : celui d'une rupture nécessaire avec des politiques usées lesquelles ont érigé en dogme les plans d'aides aux entreprises à partir de fonds publics en l'absence de contreparties.

L'augmentation continuelle des sommes dévolues par l'Etat ou en son nom, à la politique de l'emploi (sauvegarde ou création) n'a d'égale que l'augmentation du nombre de privés d'emplois quel que soit le mode de calcul. A de rares exceptions près, l'argent public (crédit d'impôt, subventions, exonérations sociales et fiscales, moratoires ou étalements de leur paiement...) est distribué sans contrepartie depuis plusieurs décennies.



Pour la Cgt, la première rupture serait d'imposer l'exigence de contreparties sociales et environnementales de toutes formes d'aides aux entreprises assorties d'une transparence issue elle-même d'une co-élaboration entre les acteurs sociaux et les élus.

Pour notre région, le sommet social que nous avons demandé doit se traduire par la valorisation d'une démarche qui associerait, dans un but normatif, les pouvoirs publics, le monde économique et les représentants des salariés et la population au travers de ses élus. Il s'agit bien d'aller au-delà d'un simple dialogue social, mais d'une évaluation et d'une prospective construite autour de rendez-vous réguliers. Sans prétendre inventer une nouvelle gouvernance économique même décentralisée, ayons l'ambition de gagner une dimension démocratique indispensable parce qu'assise sur l'intervention des salariés et de la population sur les enjeux qui les concernent.

Cela implique d'impulser une démarche offensive à partir du lieu de travail et permettant de chiffrer les besoins en emplois à partir des besoins exprimés en proximité par les salariés eux-mêmes, mais aussi en s'appuyant sur des données économiques au service d'un réel état des lieux.

Ainsi, la démarche de recensement

des emplois à pourvoir, complétée par la mise en place de bureaux d'embauches dans un maximum d'entreprises ou de services à partir d'expériences déjà menées, ne peut que conforter les propositions de la Cgt en esquissant les contours d'une Sécurité Sociale Professionnelle qui reste à gagner.

Valoriser la dimension humaine du travail se doit aussi de déboucher sur la construction de projets dont la dimension économique et sociale et notamment celle de répondre aux attentes des populations, ne se cantonne pas aux frontières de l'entreprise.

Dans ce cadre, la mise en place d'un collectif recherche Cgt au niveau régional valide non seulement la prise en compte de la présence de la Cgt dans le monde universitaire en Bretagne, mais peut nous aider à donner tout son potentiel de crédibilité aux projets à construire dans les entreprises, les professions, les territoires. Ce collectif régional doit aussi nous permettre de donner un élan à l'engagement des travailleurs et des syndicats pour définir les productions à mettre en avant sur la région pour répondre aux besoins sociaux des populations. Tous les domaines d'activité sont concernés et le secteur de la recherche doit être renforcé pour permettre l'émergence d'un monde nouveau empreint de justice sociale.

Ce n'est bien sûr possible qu'en dépassant la seule logique de contestation d'un capital en perpétuelle réorganisation (et donc dévoreur d'emploi parce qu'en recherche d'une inextinguible productivité au profit de la financiarisation de l'économie) en l'appuyant par la construction de propositions alternatives en terme d'organisations du travail, mais aussi de continuité du contrat du travail afin de préserver les salariés des aléas économiques.

C'est le sens de l'investissement de la Cgt Bretagne dans un groupe de travail constitué sous l'autorité du Crefop (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) et piloté par la Cgt et le Medef, ayant pour objet de concevoir un dispositif innovant permettant aux salariés qui le souhaitent, une alternative au chômage ou au chômage partiel pour être orientés et accompagnés vers d'autres secteurs économiques de leur choix. Cela en maintenant le contrat de travail.

Dans le contexte, bien que cette proposition soit pour l'instant contournée par les pouvoirs publics, elle a vocation à être expérimentée sur un bassin d'emploi de la région et ainsi permettre à des salariés de valoriser une « situation d'attente » par une formation qualifiante, pour se réorienter et être actif dans un autre secteur d'activité. Ce projet régional est sujet à des tensions entre les différents acteurs du groupe de travail, tout en précisant que le collège salarié est uni pour voir aboutir ce nouveau dispositif. Le travail des représentants de la Cgt se poursuit pour imposer aux pouvoirs publics et employeurs d'autres perspectives que la case chômage pour avoir une continuité dans sa vie professionnelle sans être en permanence obligé de recommencer à zéro.



Si la formation professionnelle n'est pas l'unique chemin d'orientation vers l'emploi, elle est l'outil privilégié pour organiser l'apprentissage, pour concourir à la qualification de salariés qui en sont privés ou pour ceux d'entre eux aspirant à une réorientation, ou encore concernés par un dispositif de transition

diplômante. L'idée de permettre aux salariés tout au long de leur vie au travail de se donner des temps d'appropriation des compétences pour faire évoluer leur parcours professionnel. Les multiples réformes de ces dernières années sur la formation professionnelle ont changé le paradigme en individualisant les salariés au sein de leur parcours, influencés par les secteurs d'activités en manque de main d'œuvre. En clair, ce sont les secteurs dits-en tensions qui offrent des perspectives d'embauches parce que le plus souvent en défaut de valorisation du travail. Pour la Cgt, chaque salarié devrait pouvoir décider de son parcours professionnel en s'appuyant sur une garantie de financement des formations qui lui conviennent.



Le diagnostic que nous posions l'an dernier en Bretagne dans cette projection sur le monde d'après reste d'actualité: notre implantation géographique tournée vers la mer, une densité de population supérieure à la moyenne nationale mais aussi des salariés peinant à faire reconnaitre leurs qualifications dans le monde du travail, tels sont les points marquants parmi nombre d'atouts de l'économie bretonne.

Lorsque l'on fait le lien avec une autre spécificité bretonne qui est la plus forte proportion de femmes diplômées par rapport au reste du territoire national, cela renforce la réalité de salariés « surdiplômés ». En effet, dans l'industrie, 34% des salariés en moyenne ont un diplôme supérieur à la qualification attendue pour leur poste de travail, et cela est encore plus visible lorsque l'on compare la proportion de bacheliers en tant qu'ouvriers et employés par rapport à la moyenne nationale. Nous sommes loin des « illettrés » !



Les investisseurs externes ne s'y trompent pas puisque la Bretagne est au 2nd rang national derrière l'Ile de France en 2018. Ils se déclarent attirés par les avancées technologiques visibles dans les télécoms mais aussi dans l'agroalimentaire. Le « génie du renouveau » cité à Quimper le 2 février 1969 n'était pas qu'une incantation...

L'industrie produit globalement 15% des richesses de la région et contribue très significativement à la richesse nationale. Pour autant, la première problématique est la reconnaissance salariale du travail, malgré un solde d'emploi qui résiste encore mais qui est déséquilibré géographiquement pour sa partie la plus qualifiée. C'est une situation qui contribue aux autres déséquilibres territoriaux de la région.

Cette situation aux éléments multiples souligne de manière aiguë l'enjeu de la valeur ajoutée en territoire et celui du partage des richesses.

La dimension humaine du développement durable renvoie à l'espérance de vie des salariés bretons qui est significativement inférieure à la moyenne nationale : lien avec l'emploi peu qualifié et des conditions de travail encore très dures dans l'industrie.

Les déséquilibres territoriaux repérés et partagés comme tels doivent imprégner les projets et les aides à l'investissement relocalisé : économie de la mer, énergie, transport de marchandises et interconnexion multimodale, projets de territoires qui s'inscrivent dans une approche globale...

Le plan de rupture de la Cgt est une page que nous commençons tout juste à écrire ensemble.



Les mobilités au cœur des enjeux en Bretagne!

Les logiques économiques en œuvre dans le secteur des transports depuis des décennies, quel que soit le mode, ont des conséquences sur l'emploi, les conditions de travail, la rémunération moyenne qui ne cesse de baisser singulièrement dans le mode routier. Ces logiques participent de l'aménagement ou contraire de la destruction de l'activité dans les territoires ! Ainsi depuis des décennies la précarisation du salariat du secteur s'impose comme moyen d'accroître toujours plus le profit des grands groupes avec des réorganisations notamment des services publics tant routiers que ferroviaires. Ainsi la sous-traitance, très présente dans ce secteur, et toutes les formes d'externalisations sont récurrentes avec notamment le recours à des entreprises dont l'activité principale n'étant pas le transport permet l'utilisation de salariés en détournant les conventions collectives et statut en vigueur dans les entreprises de transports.

Les évolutions législatives et notamment les lois NOTRe et MAPTAM et à venir la loi 4D accentuent l'effet de la mise en concurrence des salariés, des territoires avec une opposition métropoles/territoires ruraux au détriment de la réponse aux besoins de transport pour les populations. La loi 4D va encore plus loin et menace le rôle régalien de l'Etat sur ces questions de mobilités en accélérant le transfert vers le secteur privé de la gestion tant en terme d'exploitation, de réalisation et d'entretien des infrastructures terrestres... Ces évolutions sous couvert de décentralisation accentuent les fractures sociales et territoriales pour répondre aux exigences de rentabilité d'un capitalisme qui semble hors de contrôle. Les transports jouent d'ailleurs un rôle essentiel pour le capitalisme car il est le vecteur de croissance incontournable de l'augmentation des profits!

Le secteur aérien est frappé de plein fouet par la crise sanitaire actuelle avec en Bretagne la fermeture commerciale de l'aéroport de Dinard, la fermeture de la plate-forme de HOP à Morlaix avec 250 emplois directement menacés, un arrêt de l'activité de l'aéroport de Lorient et Quimper... Audelà des enjeux d'emplois, ce sont aussi ceux d'accessibilité de la Bretagne qui sont posés dans une région péninsulaire.

Concernant l'activité maritime en Bretagne, le secteur du transport est diversifié avec des activités importantes comme la pêche, la recherche, la présence de 4 ports d'intérêts régionaux mais aucun Port d'Intérêt National. Le principal handicap demeure la question de l'excentricité de la péninsule bretonne mal reliée aux grands corridors internationaux. Néanmoins, le nombre de marins est important ainsi que la présence en Bretagne de plusieurs centres de formation. La question de l'hinterland des ports bretons constitue un véritable enjeu en soit et singulièrement avec le mode ferroviaire qui pourrait jouer un rôle de premier plan.

D'un point de vue des choix d'aménagement du territoire effectués lors des dernières décennies et notamment du choix ferroviaire, il est indéniable que Rennes reste la ville qui bénéficie le plus de l'effet de la mise en service de la LGV BPL. Avec un temps de parcours supérieur à 3 heures, la pointe finistérienne reste principalement tournée vers le mode aérien. Cela pose la question d'aborder l'offre de transport sous l'angle de leur complémentarité, ce qui est incontournable en Bretagne, où aérien, maritime, ferroviaire et routier sont présents. Cela conditionne aussi l'atteinte des objectifs de préservation de l'environnement. Dans un cadre législatif qui ne cesse d'évoluer, la question de la gestion de l'offre de transport, à l'échelle des bassins de vie ,reste posée. Cela est notamment le cas pour Brest Métropole où les élus portent cette réflexion. La question de la diffusion des effets de la grande vitesse à tous les territoires demeure dans un contexte où le leitmotiv politique est l'ouverture à la concurrence.

Bien des leçons sont à tirer de notre expérience UIT en Bretagne avec des enjeux clairement identifiés :

- Une opposition qui ne se dément pas entre offres de transport (OUIBUS-ferroviaire, TGVaérien...)
- Un contrôle de l'utilisation de l'argent public avec des opérateurs qui financent leur croissance avec des dotations publiques
- Un Fret ferroviaire exsangue en Bretagne
- Une activité portuaire très en deçà des possibilités
- Des baisses de dotations aux collectivités qui compromettent l'avenir des offres de transports collectifs

- Une offre aérienne en net repli conséquence de la crise sanitaire actuelle
- Des enjeux de déplacements domicile-travail compte tenu de la croissance des flux routiers

L'évolution des mobilités repose éminemment sur les choix politiques mis en œuvre lesquels génèrent conflits d'usages, gaspillages économiques, destruction de l'emploi et de l'environnement. Plus que jamais le rôle de l'Etat est incontournable avec une réelle maîtrise publique de ces enjeux.

Le développement du télétravail, ou du travail à domicile du fait de la crise sanitaire va modifier durablement les organisations du travail et ne sont pas sans conséquences sur les modes de déplacement et d'accès au Très Haut Débit pour pouvoir travailler dans des conditions satisfaisantes. Les moyens de communication deviennent structurants pour travailler sur l'ensemble du territoire breton. La numérisation de l'économie s'est accélérée et s'est accompagnée d'une réduction des droits et garanties collectives. L'activité des plateformes ubérisées en est une illustration notamment avec les VTC ou la livraison de repas à domicile.



Ces modes de consommation ou d'organisation du travail par le numérique vont considérablement modifier les conditions de mobilités des salariés.

Une chose est acquise : la question des mobilités doit être abordée comme un droit fondamental pour tous !

Des pistes de réflexions et d'actions pour toute la Cgt en Bretagne!

Les débats dans et hors notre organisation nous permettent de dresser quelques pistes qui sont loin d'être exhaustives :

- La LGV Bretagne-Pays de la Loire n'est pas une fin en soi. Il faut faire émerger les besoins dans tous les lieux de travail et plus largement dans nos lieux de vie. L'état des lieux doit être abordé collectivement
- L'activité maritime est un véritable enjeu compte tenu de notre façade maritime et de la longueur de notre littoral!
- Le syndicat est le lieu idéal pour échanger, débattre, réfléchir à des propositions de réponse aux besoins de transports quels qu'ils soient.
- Investir les lieux de dialogue social qui sont des moyens pour porter nos propositions et revendications
- Faire connaître la situation dans le transport avec les syndicats,

U.L,UD qui doivent permettre la construction d'initiatives

La question des mobilités, sous toutes leurs formes, doit être abordée de manière interprofessionnelle dans tous les territoires de Bretagne. La question de notre redéploiement reste plus que d'actualité.

C'est une condition sine qua none pour élever le rapport de force et gagner sur nos revendications!

qui méritent que la Cgt s'y intéresse

pour apporter sa pertinence et ses

Dialogue Social Territorial

La journée d'étude du 5 février dernier autour du plan de rupture de la Cgt a mis en évidence la nécessité de faire du territoire un levier pour la satisfaction des revendications des travailleurs.

Les réformes de l'Etat successives de ces dernières années ont constitué à transférer des compétences nationales à l'échelle des territoires. Dans le cadre des politiques européennes, ces politiques publiques s'accélèrent et leur mise en œuvre sont effectives.

La loi 4D (Décentralisation, Différenciation, Déconcentration, Décomplexification) qui devrait être votée durant l'été est une nouvelle attaque contre l'égalité d'accès des citoyens à leurs droits et devraient encourager le développement d'une compétitivité libérale qui a pourtant fait la preuve de son inefficacité sociale.

Mises sous les projecteurs par la crise des gilets jaunes, les carences des services publics, principalement pour les populations les plus fragiles éloignées des grands centres, auraient pu servir de boussole afin de réorganiser l'Etat dans l'intérêt général

Il n'en est rien, bien au contraire, puisque, comme le démontre le plan de relance du gouvernement, le cœur de cible reste l'élite libérale qui va pouvoir continuer à se restructurer avec l'accompagnement des politiques publiques. La crise sanitaire servirait-elle de prétexte au changement tant espérer par les premiers de cordée ?

Dans le même temps, les premiers de corvées s'échinent au travail à soigner, nourrir, nettoyer, transporter.... sans, ou presque, de contrepartie.

Depuis plus d'un an, la France fonctionne en mode dégradé sauf les plus riches qui on vu leur patrimoine augmenter en 2020 dans le même temps que près d'un million de personnes

ont rejoint les populations que l'on qualifie de pauvres.



Une riposte s'impose à tous les niveaux, une riposte construite, élaborée à partir des aspirations des travailleurs pour freiner les mauvais coups et imposer des choix sociaux et environnementaux pour définir les contours d'une nouvelle économie.

Les transferts de compétence vers les collectivités et les intercommunalités offrent de nouvelles opportunités d'intervention territoriales, même si ces compétences restent encadrées par l'Etat.

Pour autant, nous nous devons d'être présents et organisées à l'échelle de ces lieux de décisions.

Le travail qui a été réalisé par la Cgt sur la région depuis la dernière conférence régionale a permis d'identifier les différents lieux d'intervention en territoire et de commencer à structurer l'intervention syndicale.

Tant sur les questions de l'emploi, de l'économie, de la formation professionnelle, des transports, de l'énergie, de la santé, des services publics, de la sécurité.... Autant de sujets qui trouvent écho dans les territoires et

dans et hors de l'entreprise.

Les réformes sur la formation professionnelle de ces dernières années ont considérablement modifié l'accès à la formation. Les principes de la loi de 1971 ont été inversés pour individualiser l'accès à la formation tout en réduisant la possibilité d'accéder à des formations diplômantes reconnues dans les entreprises.

Les branches professionnelles ont pris la main sur la formation professionnelle et au passage sur les masses financières qu'elles génèrent par la collecte.

Les OPCO (Opérateurs de compétences) ont remplacé les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), le CIF n'existe plus au profit de Trans Pro, et le compte personnel de formation s'est transformé en monnaie en lieu et place de temps pour se former.

Ce nouveau redécoupage au service des branches professionnelles, principalement les plus fortes, va créer de la distanciation entre elles et exacerber la compétition entre les travailleurs. Les premiers effets se font sentir au regard des difficultés de recrutement dans différents secteurs d'activité. Bien sûr la valorisation des métiers est un véritable enjeu, mais le manque d'anticipation conduit à des déficits de formation et de fait de salariés formés.

Cela accroit également les disparités territoriales du fait d'un retrait des acteurs publics, et principalement la Région sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Le plan régional Cgt développé depuis 2018 a permis de former 22 camarades au Dialogue Social Territorial, principalement sur les questions emploi formation.

Ces camarades participent et représentent la Cgt dans les 14 Comités Territoriaux Emploi Formation qui déclinent les orientations régionales décidées par le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle). Le CREFOP est une instance quadripartite composée des représentants de l'Etat, de la Région, des organisations syndicales et patronales.

C'est également sous cette forme de gouvernance que fonctionne la Conférence sociale régionale depuis 2014. Elle travaille essentiellement à des projets de sécurisation des parcours professionnels et permet à la Cgt d'être force de proposition pour un Nouveau Statut du Travail Salarié et de sa Sécurité Sociale Professionnelle. C'est dans ce cadre que la Cgt a proposé et obtenu un groupe de travail pour expérimenter un dispositif de continuité professionnelle pour les salariés des secteurs en difficulté de la crise sanitaire. Ce projet, toujours en cours, vise à sécuriser les salariés en leur proposant de se former ou de s'orienter vers d'autres secteurs avec le maintien de leur contrat de travail. Le dispositif permet le retour à l'emploi initial en cas de reprise de l'activité. Il est basé sur l'acte volontaire du salarié.

La Conférence sociale a également permis d'instaurer une prime de transport pour les salariés qui ne peuvent avoir recours au transport collectif pour se rendre au travail. Cette prime est complémentaire à celle que les entreprises doivent donner aux salariés.

L'intervention syndicale en territoire, c'est aussi déterminer les lieux où nous pouvons porter nos projets alternatifs élaborés dans les entreprises par le(s) syndicat(s) et les salariés. Ces lieux sont aussi le moyen de por-

ter notre plan de rupture.

Les Conseils de Développement, à l'échelle des métropoles ou des EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) sont des lieux territoriaux structurants sur l'évolution des activités économiques de leur périmètre. La plus-value de notre présence active dans les CdD réside dans notre capacité à être force de proposition et doit permettre de trouver une cohérence des territoires entre eux afin d'éviter leurs mises en compétition et par ricochet celles des travailleurs.

Le Comité régional a décidé d'être présent à l'échelle territoriale dans les lieux d'intervention susceptibles d'impacter la vie des travailleurs, et ils sont nombreux.

Le Travail est le prisme par lequel les interventions doivent se construire. D'abord son sens et son utilité pour les populations ce qui revient à poser la question de l'intérêt des productions ou des services au regard de leur impact sur la réponse aux besoins sociaux, mais aussi les conditions de son exercice et l'impact sur la santé des travailleurs.

Investit pleinement dans le PRST (Plan Régional de Santé au Travail) avec 19 camarades durant près de deux ans dans les différents groupes sectoriels, la Cgt est très active pour peser sur les politiques publiques en matière de santé au travail. Que ce soit via la DREETS (ex Direccte), à la CARSAT, ou dans les SST (Services de Santé au Travail), la Cgt s'est structurée sur la région autour d'un collectif Santé au Travail qui articule l'intervention territoriale et l'information aux syndicats par l'intermédiaire d'un site internet dédié.

Les 12 camarades mandatés dans les Comités Techniques Régionaux de la CARSAT sont également porteurs des aspirations des salariés des différentes branches professionnelles.

Le Dialogue social territorial, c'est aussi un focus sur les salariés des TPE, qui n'ont pour seule instance de représentation que les Commissions Paritaires Régionales de leur secteur et interprofessionnel.

Complémentaire mais nécessaire à l'activité syndicale du quotidien, le dialogue social territorial est un moyen de créer des solidarités entre tous les travailleurs de la région, aussi avec l'ensemble des régions de France, pour porter haut et fort les revendications.

Il ne remplace pas l'intervention syndicale sur le lieu de travail, il n'est pas identifié à une structuration syndicale particulière puisque les lieux d'interventions sont sur les territoires, il ne demande qu'à être coordonné pour trouver toute son efficacité et son utilité pour l'ensemble des salariés.

Emploi, formation, santé, industrie, service public, autant de sujets revendicatifs à porter à tous les niveaux. Autant de sujets à mettre en cohérence pour dynamiser une activité syndicale sur le lieu de travail qui trouve des complémentarités à l'échelle des branches et ou des territoires.

Le dialogue social territorial s'inscrit dans une dynamique de conquête qui s'articule avec les mobilisations.

C'est en ce sens que le travail engagé depuis plusieurs années doit se poursuivre, et c'est encore plus vrai en période de sortie de crise sanitaire afin de contribuer à la construction du futur, à bâtir notre avenir.



Le CESER : un certain enjeu de démocratie



CESER

Conseil économique, social et environnemental régional

Le Conseil Economique, Social, et Environnemental Régional (CESER) de Bretagne est, parmi les lieux du Dialogue Social Territorial (DST), une organisation relativement à part, plus particulièrement sur ses capacités mais aussi dans sa composition.

120 membres issus de 4 collèges majoritairement au titre des 3 premiers collèges : les syndicats, le patronat, les associations. Le dernier collège est limité à des « personnalités » nommées par le Préfet.

Cette assemblée consultative, au service de la démocratie régionale, est une institution dont la loi définit les prérogatives concernant son travail auprès des instances politiques et pour la réponse à ses missions dans l'accompagnement de la conduite des politiques publiques.

Ainsi, « Le Conseil économique, social et environnemental régional est, auprès du Conseil régional et du Président du Conseil régional, une assemblée consultative. Il a pour mission d'informer le Conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociaux et environnementaux des politiques régionales, de participer aux consultations organisées à l'échelle régionale, ainsi que de contribuer à des évaluations et à un suivi des politiques publiques régionales ».

Les 3 « grandes missions du CE-SER » sont ainsi :

• Une fonction d'avis sur les politiques du Conseil régional :

- Les saisines obligatoires prévues par la loi : documents budgétaires et documents de planification (contrat de Plan Etat/Région, stratégies, schémas des politiques publiques dans leur ensemble), - Les autres saisines du Président du Conseil régional

• <u>Une force de proposition et d'anticipation :</u>

- Études
- Contributions
- Vœux
- Saisines du Président du Conseil régional

<u>Une contribution au suivi et à</u> <u>l'évaluation des politiques régionales :</u>

C'est cette nouvelle mission qui, certainement, révèle quelques difficultés de mise en œuvre malgré le fait que le Bretagne ne soit pas le plus mauvais élève au niveau des territoires français. Un exemple : le schéma des achats responsables (voir le site du Conseil Régional). En fait, le fond du problème reste le même : l'appréciation que peuvent avoir les élus.es de leur action politique soumise « au jugement » mais il s'agit d'un jugement de valeur et non de personne.

Pour résumer, la Cgt participe, bien évidemment dans toute la mesure de ses possibilités, aux différents travaux et débats avec comme fil rouge d'être, d'une certaine façon, « la voix des salariés ». Une chose est certaine, la Cgt fait valoir « sa » force de proposition.

La Cgt est aussi le reflet d'un syndicalisme de travail et qui se fait respecter. La Cgt est bien là elle-même comme ailleurs puisqu'elle puise « sa matière » dans le travail collectif.

A plus d'un titre, sur les questions industrielles, de transports collectifs, d'aménagement du territoire, de lien avec les aspects du travail, du social, des enjeux environnementaux, de culture, d'enseignement, de santé, de recherche, des questions d'égalité femmes/hommes, de démocratie, ... les exemples sont tellement nombreux que le plus simple est certainement de trouver un moment d'échange sur ces sujets lors de la Conférence régionale qui est certainement l'endroit pour le faire en toute transparence.



TPE

Les élections concernant les salariés des entreprises de moins de 11 salariés se sont déroulées du 22 mars au 6 avril 2021.

En Bretagne, c'est la Cgt qui devient la 1ère organisation syndicale représentative dans ce périmètre en dépassant la CFDT d'une courte tête. Avec 22,23%, nous progressons de

0,87 points par rapport à 2016. Cette tendance est encore plus nette dans l'encadrement avec une progression de 1,95 points.

Ces chiffres ne peuvent masquer un enseignement fort du scrutin : le niveau record d'abstention que ce soit en Bretagne (5,52% de participation, soit à 12 806 votants sur 231 937 inscrits), comme au niveau national pose en grand la question de la démocratie sociale et le simulacre de volonté politique des pouvoirs publics pour la faire vivre.

Malgré cela, à l'instar du niveau national, la progression de l'influence de la Cgt parmi les suffrages exprimés est réelle et se vérifie dans la plupart des périmètres.

Ces signaux positifs sont à mettre surtout au crédit de l'activité et les déploiements qui ont été organisés en proximité principalement par les Unions Locales.

Même si la crise sanitaire et son cortège de fermeture de commerces par exemple, ont restreint l'ambition des initiatives, voire l'élargissement des équipes militantes par endroit, de nombreux plans de travail ont été menés en s'appuyant sur les matériels fournis par la confédération, mais aussi en élaborant localement des flyers, tracts et « goodies » en complément de nombreux publipostages.

Doubler la CFDT par exemple au niveau régional n'était pas acquis au départ. Et même si l'écart est très modeste, il valide l'idée que chaque voix gagnée a compté.



Perspectives:

D'ici quelques semaines, le Comité régional va être amené à mandater des camarades pour siéger dans les commissions paritaires en regardant parmi les candidats, mais aussi audelà en accord avec les UD et professions concernées, et les camarades disponibles pour siéger.

Les dates ne sont pas encore fixées, mais le délai sera court, très probablement jusqu'à la fin du printemps, tout au plus.

Par ailleurs, l'activité Cgt en direction des salariés des TPE va se pérenniser au-delà de ce scrutin tant au niveau de la confédération qu'au niveau régional.

A partir d'un travail régulier, il s'agit bien sûr de permettre aux mandatés de siéger dans les meilleurs conditions (formation, documentation, aide aux comptes rendus...), mais l'objectif est aussi d'apporter régulièrement de la communication à disposition des organisations qui décideront une déclinaison locale : UD, UL en particulier.

Le manque de temps pour exploiter pleinement lors de cette campagne les fichiers électoraux, a souligné qu'un travail d'organisation devra être mené pour réactualiser notre cartographie et optimiser nos déploiements futurs, par exemple.



Une offre régionale de formation à amplifier

Une vaste recomposition du travail, de sa réalité et de sa conception est en cours.

La crise sanitaire, la révolution numérique, les défis écologiques ont modifié en profondeur notre système socio-économique.

Nous sommes confrontés à un processus d'individualisation du travail : télétravail, travail à distance, espaces de « co-working »...

C'est le résultat attendu d'une organisation du travail mettant les salariés en situation de devoir faire en permanence, des choix serrés et de les faire seuls.

Les évolutions du travail appellent à un approfondissement de la démocratie Cela pose, de manière très concrète, la question lde notre intervention syndicale.

Pour que le syndicat soit un outil pour l'action des salariés, il doit servir à construire des perspectives collectives qui ne soient pas simplement le plaquage de celles dont on disposait jusque-là.

La formation syndicale est au cœur des enjeux de transformation du travail

Nous avons l'ambition de former tous nos syndiqués.

Apprendre des salariés-syndiqués au plus près de leur vécu, revaloriser le travail est le défi que souhaite relever le nouveau parcours de formation syndicale générale.

Un nouveau parcours de formation syndicale générale

C'est une offre élargie du travailleur au militant. En choisissant l'angle du travail comme porte d'entrée de toutes les formations, la Cgt pose en grand la question de la transformation du travail et des exigences sociales dans un contexte de crise sanitaire et économique.

Donner des clés de compréhension à tous nos syndiqués sur la situation globale liée aux transformations du travail, à la place du numérique, aux nouveaux contextes législatifs... C'est à partir des échanges que nous devons développer les savoirs faire syndicaux.



Gagner en cohérence sur les enjeux revendicatifs

Le dialogue social a lui aussi changé. La mise en place des CSE, et celle prochaine des CSA dans la fonction publique, fait de la formation de nos élus une nécessité.

Il nous faut aussi investir les nouveaux lieux de dialogue territoriaux.

Redonner du souffle à nos actions de formation

Le contexte sanitaire nous a contraint à reporter, puis à annuler un certain nombre de formations en 2020.

Le nouveau parcours de formation syndicale générale peine à se mettre en œuvre sur les territoires.

En 2021, certaines formations ne peuvent se tenir faute de stagiaires. C'est notamment le cas dans le parcours de formation des conseillers prud'hommes mis en œuvre au niveau régional depuis 2008.

Alors même que le droit du travail devient de plus en plus complexe et instable, l'offre régionale s'inscrit dans un parcours de formation pour les élus et mandatés et ce, afin de permettre aux militants d'acquérir les savoirs et les savoirs faire indispensables à leur mandat.

Nous aurons aussi à mener une réflexion sur les supports de formation ou modules plus spécifiquement dédiés aux collectifs de direction de structures d'une part, mais aussi en portant une attention particulière aux premiers dirigeants d'autre part.

Alors que personne ne sait quelle sera la durée de la pandémie, nous avons besoin de nous projeter sur la mise en œuvre de l'offre de formation régionale.

Créer du collectif

L'offre régionale est avant tout à la disposition des syndicats et des syndiqués.

Afin de gagner en cohérence et en lisibilité sur les enjeux revendicatifs qui seront actés lors de la conférence régionale de juin 2021, nous devons engager une réflexion sur notre offre régionale.

Impliquer davantage les syndicats, les territoires, les secteurs professionnels dans la construction, l'élaboration et la mise en œuvre de l offre de formation est essentiel.

C'est en engageant ce débat, en posant la question du nombre de formateurs, que nous donnerons du sens à la volonté de mutualiser les intervenants telle qu'elle s'est exprimée dans la dernière période.

Dans ce cadre, la relance du collectif régional formation syndicale apparait d'ores et déjà comme une évidence pour aider à l'impulsion et à la pérennité des ambitions de l'offre de formation syndicale telle que nous l'avons construite en Bretagne.

Communication

Plus les outils de communication se développent, plus on a le sentiment de ne plus savoir où donner de la tête pour trouver les « bonnes » informations.

Les périodes de confinement nous ont fait découvrir de nouveaux modes d'échange et de communication, entre nous, mais aussi avec d'autres acteurs puisque nombre de réunions institutionnelles se sont déroulées sous cette forme depuis plus d'un an.

Le télétravail a lui aussi explosé pour des raisons sanitaires, avec les effets individualisant qu'il a produit, l'aggravation des conditions de travail, mais aussi l'isolement syndical.



Paradoxalement, la mise en place du numéro vert à l'échelle de la région, avec une organisation imposante de plus de 50 militants, a permis aux salariés de pouvoir contacter notre organisation durant le premier confinement.

La communication est un véritable moyen pour transmettre de l'information à nos adhérents, mais aussi audelà. Elle ne peut souffrir d'approximation pour être la plus efficace possible et atteindre l'objectif fixé par le message.

Une des problématiques de cette période où le numérique fait la loi, c'est la transmission de l'information aux bons interlocuteurs. Les outils numériques ne permettent pas suffisamment de savoir s'il y a interaction entre l'émetteur et le récepteur. Nous sommes tous et toutes satisfaits d'avoir posté, en espérant que ça suive...

Pourtant, au regard de la communication que nous déployons à tous les niveaux, il y a encore nombre de salariés qui restent en dehors de nos signaux. Cela interpelle et nécessite d'y apporter des réponses pour tenter de comprendre et, si nécessaire, de corriger.

Le bureau du Comité régional a décidé de confier à une coopérative spécialisée dans la communication une enquête auprès des syndicats Cgt de la région afin d'évaluer l'impact des moyens de communication des organisations, de même que d'avoir un état des lieux sur les modes de communication utilisés par les syndicats.

Cet audit devrait nous permettre d'améliorer collectivement nos performances dans un domaine structurant pour se renforcer et développer les mobilisations.

La conférence aura à connaitre du rendu de cette enquête pour apporter des premiers éléments de réponse à mettre en place par la future animation du Comité régional.

Fonctionnement

Le Comité Régional est une structure décidée par la confédération en congrès confédéral en 1969. En bretagne, cet outil des Unions Départementales s'est mis en place en Juin 1970. Le Comité régional a été défini pour trouver un levier d'intervention à l'échelle territoriale dans le même temps que les réformes de l'Etat se mettaient en place avec les politiques de décentralisation. C'est aussi à ce moment là que se constituent les CE-SER qui deviennent une chambre d'écho aux revendications des travailleurs. C'est également à cette période que la loi sur la formation professionnelle est votée et impacte les régions.

La conférence de presse de constitution du comité régional Bretagne rappelle la destination de ce nouvel outil au service des intérêts des syndicats. Il est administré par les Unions Départementales de la région.

Pour la Bretagne, ce travail de coordination existait déjà depuis la fin de la seconde guerre mondiale entre cinq départements (Côte d'Armor, Finistère, Ille et Vilaine, Morbihan et Loire Atlantique). Ce travail en commun a permis à la Cgt d'être un acteur dans la reconstruction de la région et de porter fortement les aspirations des salariés, notamment dans les années 67 et 68 sous le slogan de « L'ouest veut vivre ».

Au fil des années, le fonctionnement du Comité régional a évolué en fonction des besoins de l'organisation pour être aujourd'hui, en Bretagne, un outil animé par les Unions Départementales et les professions organisées sur la région. Elles sont au nombre de 21.

L'apport des professions répond à une exigence de la confédéralisation.

Pour répondre aux exigences d'aujourd'hui, le Comité régional doit permettre de favoriser les convergences et les complémentarités entre les organisations pour développer une activité qui répond pleinement à l'intérêt des travailleurs.

Il est un outil de coordination et d'impulsion et articule l'action au quotidien et l'intervention en territoire.

S'appuyer sur le contenu des luttes, les repères revendicatifs de la Cgt pour définir l'intervention syndicale reste le support de l'activité régionale de la Cgt.

Elle est un maillon de l'activité Cgt en

territoire complétée par les Unions Locales, les Unions départementales, les secteurs professionnels et les syndicats.

Les efforts de ces dernières années ont permis de mieux identifier l'outil régional par les syndicats. Il faut continuer en ce sens pour renforcer cette articulation territoriale, ce qui suppose de poursuivre dans la définition des rôles de chaque organisation et structure de la Cgt. C'est le défi, en terme d'organisation pour nous permettre de nous organiser pour développer l'organisation et le rapport de force.



La question du renforcement du corps militant est un enjeu pour toute l'organisation, à commencer par les syndicats. Ils sont la base de notre conception d'un syndicalisme de conquête, ils permettent l'ossature de l'ensemble de la Cgt.

Cette « politique des cadres » est une véritable nécessité pour toute la Cgt, ce qui suppose aussi de faire de la formation syndicale un enjeu à part entière pour donner de la force au corps militant.

Qui fait quoi au sein de la Cgt pour définir les moyens à mettre en commun au sein des organisations et structures pour être à même de répondre à l'ensemble des défis qui sont posés à notre organisation et plus largement au syndicalisme.

Le bureau du Comité régional propose de renforcer sa capacité d'action en faisant participer un(e) camarade complémentaire de chaque département pour assurer la continuité territoriale au sein des Commissions Exécutives des départements, de même que de solliciter des camarades des professions pour être au bureau pour porter des activités.

Il propose également de réunir le Comité régional (bureau, secteurs professionnels, animateurs de collectifs) une fois par trimestre et de tenir le bureau une fois par mois.

Cette proposition vise à assurer une meilleure coordination des activités en territoire avec l'ensemble des organisations présentes sur la région.

Le Comité régional aura à poursuivre la mise en place des collectifs régionaux à partir des thèmes qui lui ont été dévolus par la conférence et qui permettent une intervention à l'échelle régionale. Il devra veiller à l'articulation sur l'ensemble de la région.

Le pilier de l'activité régionale va reposer sur la capacité à organiser une dynamique revendicative qui s'appuie sur les besoins des salariés et sur la mise en cohérence des organisations sur la région.

Le renforcement de l'animation régionale n'a pour ambition que de renforcer la prise en compte de l'activité en territoire avec toutes les organisations de la région. Il s'appuie sur un constat partagé au sein du bureau d'apprécier autrement les réalités territoriales telles qu'elles sont et demandent une meilleure connaissance des évolutions économiques et sociales en Bretagne.

Cela correspond aussi à une animation renouvelée au sein du bureau, tant du secrétaire régional que de la responsable à la politique financière.

Il tient aussi compte du renouvellement important des secrétaires généraux des Unions départementales. La Cgt est une organisation qui respire, c'est un très bon signe, mais cela suppose aussi de veiller à ce que les transitions s'opèrent de la meilleure manière.



13h30

Repas en commun



Ordre du jour de la conférence régionale Cgt Bretagne

17 et 18 juin 2021 Salle de la Cité, 10 rue Saint Louis, Rennes

Bâtir nos territoires et notre avenir

Jeudi 17 juin 2021

9h30	Mise en place des présidences et présentation de l'ordre du jour et de l'organisation
9h40	Intervention d'accueil
9h50	Introduction
10h30	Notre démarche revendicative pour s'engager vers un plan de rupture
12h00	Les enjeux de la communication Cgt à partir d'un audit réalisé sur la région
12h30	Repas en commun
14h00	La mobilité en Bretagne, enjeu pour les salariés et les populations, quelles alternatives au tout routier ?
16h00	Quelle activité vers les salariés des TPE ?
17h45	Les évolutions en matière de santé au travail dans les entreprises, les territoires et les professions.
19h30	Repas en commun
21h00	Spectacle Albert Meslet

Vendredi 18 juin 2021

8h30	La formation syndicale, un enjeu pour renforcer l'intervention syndicale dès le lieu de travail.
9h45	Connaitre les réalités territoriales et leurs évolutions
10h30	Pause
11h00	Rapport financier
12h00	Fonctionnement du Comité régional
12h45	Synthèse et perspectives
13h00	Apéritif