



contribution

Faire face aux mutations d'activités et aux restructurations d'entreprises par une anticipation et une adaptation porteuses d'activités et d'emplois en Bretagne

rapporteurs

M^{me} Anne SAGLIO, MM. Jean HAMON et Alain LE MENN



Conseil économique, social
et environnemental

Janvier 2013

Faire face aux mutations
d'activités et aux
restructurations
d'entreprises par une
anticipation et une
adaptation porteuses
d'activités et d'emplois en
Bretagne

**Copyright © Région Bretagne – Conseil économique, social et environnemental
de Bretagne**

7 rue du Général Guillaudot – CS 26918 - 35069 RENNES Cedex

Janvier 2013

Les rapports du CESER peuvent faire l'objet d'une présentation orale publique par les rapporteurs.
Les demandes doivent être adressées au Président du Conseil économique, social et
environnemental de Bretagne.

Pour mieux connaître le fonctionnement et les activités du CESER, venez visiter le site Internet :

<http://www.ceser-bretagne.fr>

Avant-propos

Pendant de nombreuses années, la Bretagne a pu se satisfaire d'un contexte économique régional favorable. Lorsque la crise a éclaté en 2008, elle a connu un certain amortissement de ses effets, grâce à sa spécialisation dans des secteurs d'activité moins exposés et grâce à une dynamique interne positive.

Mais depuis 2010, cette situation relativement plus favorable est remise en question. Si la Bretagne s'est longtemps distinguée par un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale, l'écart s'est réduit ces deux dernières années. Les difficultés récentes rencontrées par des entreprises fortement créatrices d'emplois directs ou indirects dans la région (Doux, PSA, Alcatel-Lucent entre autres...) conduisent à s'interroger sur ces mutations et ces restructurations qui déstabilisent des territoires et leur population.

L'économie régionale évolue dans un environnement économique incertain, marqué par une globalisation qui intensifie la concurrence entre les entreprises et entre les territoires, mais aussi par une accélération des innovations technologiques et par de nouveaux comportements et de nouvelles pratiques de consommation. Les entreprises implantées en Bretagne devront certainement faire face à l'avenir à des mutations et des restructurations continues imposant une adaptation qui soit porteuse d'activités et d'emplois.

Face à cette situation, le CESER, s'appuyant sur ses travaux antérieurs, préconise d'actionner simultanément trois leviers complémentaires et indissociables

- Anticiper les restructurations d'entreprises et accompagner les mutations
- Construire et réorienter des parcours professionnels sécurisés
- Revitaliser et réindustrialiser les territoires

Plan

Avant-propos	3
CONTRIBUTION ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE DU CESER DE BRETAGNE	7
Chapitre 1	
Anticiper les restructurations et accompagner les mutations des entreprises	9
Chapitre 2	
Construire et réorienter des parcours professionnels sécurisés	15
Chapitre 3	
Revitaliser et réindustrialiser les territoires	21
Le groupe de travail	25
ANNEXE : INTERVENTIONS EN SEANCE DES COMPOSANTES DU CESER	27
Comité régional CGT de la région Bretagne	29
Comité régional FO de Bretagne	30
Chambre de commerce et d'industrie de Région Bretagne	32
Maison de la consommation et de l'environnement	33
Union régionale Solidaires	34
CFE-CGC	36
UR CFTC	37
CFDT Bretagne	38
Bretagne Vivante – SEPNB	39

Contribution adoptée par l'assemblée du CESER de Bretagne

Chapitre 1

Anticiper les restructurations et accompagner les mutations des entreprises

Les causes des difficultés des entreprises sont multiples. Malgré leur complexité, leur identification peut être améliorée. Il faut pour répondre aux nouveaux besoins d'une économie en transition, anticiper en permanence et diffuser les informations adéquates au bon moment. Ceci suppose de réunir certaines conditions notamment en matière de coopération interne à l'entreprise (dialogue social) et externe (coopérations entre entreprises).

1. Les causes des difficultés des entreprises

Ces difficultés peuvent résulter de causes multiples qui souvent s'additionnent :

- Les évolutions du marché : baisse de la demande, accentuation de la concurrence dans un contexte de globalisation, obsolescence technologique...
- Les choix stratégiques de l'entreprise : une offre inadaptée, une dépendance trop forte à un client, un prix de revient trop élevé, des outils obsolètes ou inadaptés, un déficit d'innovation, de formation...
- Les blocages internes : attitude de l'actionnariat, manque d'investissement, faible qualité des relations humaines, absence ou fragilité du dialogue social, ...
- Les blocages externes : changement des règles fiscales et des normes, conditions d'approvisionnement, relations avec les banques et les collectivités, ...

Si une entreprise peut parfois être conduite à cesser naturellement une activité qui n'a plus de justification ou de viabilité économique (les entreprises aussi sont mortelles), souvent cette situation aurait pu être écartée ou anticipée de façon à éviter que l'entreprise ne se trouve dans l'incapacité de payer ses créances et de poursuivre son activité.

2. Identifier les causes de ces difficultés

De nombreux acteurs régionaux peuvent consolider leurs informations pour aider l'entreprise à anticiper, à saisir les évolutions du marché et à pressentir les risques de blocages externes. Un certain nombre d'informations sont détenues par la direction de l'entreprise elle-même et peuvent être appréhendées par les instances représentatives du personnel (IRP) avec le concours d'experts. Les branches professionnelles, les chambres consulaires, les agences de développement, les observatoires économiques régionaux ou locaux (BDI, BDF, INSEE,...), les tribunaux de commerce, les URSSAF..., sont autant de sources variées et complémentaires d'informations, dont la consolidation organisée peut concourir à l'anticipation.

De même, une meilleure information sur l'élaboration et sur les réorientations des choix stratégiques doit pouvoir être organisée, en veillant à prévenir ou à lever les blocages parfois internes à l'entreprise. Il est important de valoriser la complémentarité des expertises et des regards de la direction de l'entreprise, de

l'encadrement, des IRP (avec le concours d'experts) et des organisations syndicales.

Les enseignements des expériences antérieures sont utiles pour dégager des « procédures de référence » qui peuvent être adaptées à chaque situation d'espèce. De même, veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des instances concourant au dialogue social est de nature à renforcer ce travail d'identification.

3. Intégrer en permanence l'anticipation

L'anticipation ne peut pas s'effectuer au coup par coup, il s'agit d'une démarche permanente et coopérative qui doit être intégrée en continu à la vie de l'entreprise dans son territoire. Il s'agit d'éviter que l'analyse se limite, comme trop souvent, à l'entreprise sans prendre en compte suffisamment l'environnement dans lequel elle évolue. Les effets induits par les évolutions de son activité, ses impacts sur des sous-traitants, ses effets sur les commerces et les services présents sur le territoire sont à intégrer. Pour cela, il convient de mener une veille anticipatrice au sein des entreprises et des territoires, en conjuguant leurs informations et analyses.

4. Assurer au bon moment la meilleure information de chacune des parties prenantes

L'information doit être portée à la connaissance des « parties prenantes », acteurs de la vie de l'entreprise.

Il faut pour cela agir en temps utile en prenant en compte le rôle des cadres, les responsabilités incombant à chaque type d'acteur, mais aussi l'inquiétude des salariés, et le rôle que peuvent jouer les IRP et les organisations syndicales au sein de l'entreprise. Les différentes étapes indissociables du dialogue social que sont l'information, les échanges, les prises de décisions, doivent être combinées de façon ordonnée en s'appuyant au mieux sur les procédures formelles, comme sur les relations informelles.

Cette démarche, nécessaire mais parfois délicate, peut se heurter à certaines difficultés inhérentes à la vie de l'entreprise, comme la situation de concurrence qui peut conduire à réserver certaines informations pour ne pas compromettre ou aggraver la situation de l'entreprise, le souci de conserver la confiance des clients ou des bailleurs, privés ou publics (banques, collectivités...). Elle peut se heurter également à la réglementation (délit d'entrave, droit boursier...) ou aux dangers de l'hyper-médiatisation.

Il importe, malgré ces difficultés et pour améliorer l'anticipation à toutes les échelles, de diffuser au bon moment une information de qualité qui soit partageable, afin de pouvoir organiser avec l'ensemble des partenaires de l'entreprise et du territoire, les étapes de la discussion, puis de la décision.

5. Promouvoir un dialogue social de qualité

Compte tenu de ces difficultés, on doit souligner l'importance que revêtent la présence et l'entretien dans l'entreprise d'un climat de dialogue social qui soit fondé sur la confiance, confiance qu'il contribue à renforcer. Cette confiance ne s'improvise pas, elle se construit sur une longue période. Elle repose en premier lieu sur la qualité des relations entre les personnes, sur l'application de la législation et notamment sur le respect de certains engagements en matière d'information et de confidentialité. A défaut, elle peut se détruire en peu de temps.

Les collectivités ont un rôle à jouer pour soutenir un dialogue social territorial associant pour cela les entreprises d'un même territoire. Ce rôle de déclencheur, de facilitateur, d'animateur n'est en revanche pas un rôle d' « administrateur » du dialogue social.

La combinaison de ces deux échelles de dialogue social, interne à l'entreprise et sur le territoire, doit contribuer à réduire l'anxiété des salariés comme celle des chefs d'entreprise et aussi à ouvrir de nouvelles perspectives.

6. Développer les coopérations entre les entreprises

Dans la pratique quotidienne, l'anticipation sur un territoire doit également s'appuyer sur des initiatives de coopérations entre entreprises telles que les groupements d'employeurs, les échanges inter-entreprises ou les mutualisations, comme des prêts de personnel, ainsi que l'identification et le développement de systèmes de coopération territorialisés (clusters).

Il s'agit donc de promouvoir, par tous les moyens possibles, les évolutions des activités et l'innovation sous toutes ses formes, en s'appuyant sur les coopérations et sur les pôles de compétitivité.

7. Promouvoir une économie de la transition

Les difficultés des entreprises interviennent aujourd'hui dans un contexte spécifique qui combine la multiplication des effets des crises financière,

économique et sociale, avec une transformation des modes de consommation, de production et de distribution.

Dans ce contexte, il s'agit de passer à une économie à la fois plus verte, dans l'esprit du Schéma Régional Climat Air Energie, et plus compétitive. Ce changement affecte toutes les composantes de l'économie.

Ceci passe par une économie compétitive résolument ouverte à l'international qui poursuive la recherche d'une plus grande valeur ajoutée, et soit soutenue par des dispositifs régionaux performants de recherche, d'innovation et de transfert de technologie et sur l'action intensifiée des pôles de compétitivité.

Cette économie doit être appuyée sur l'ensemble des potentiels régionaux de l'agriculture, de l'industrie, des services, du tourisme et de l'économie sociale, et sur des dispositifs originaux permettant de conjuguer les mutations et les adaptations des entreprises, avec une sécurisation active des parcours professionnels.

Chapitre 2

Construire et réorienter des parcours professionnels sécurisés

Cette adaptation nécessaire et permanente des entreprises suppose qu'y soient associées les personnes qui y travaillent, pour :

- favoriser une meilleure connaissance des milieux professionnels et des métiers,
- construire des parcours professionnels sécurisés,
- permettre pour chacun la réussite des réorientations professionnelles,
- porter une attention particulière aux personnes en situation de précarité,
- mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'entreprises et de territoires,
- rendre possible la transférabilité des compétences des personnes d'une activité à une autre pour contribuer à favoriser la mobilité interne ou externe à l'entreprise,
- améliorer les conditions de la mobilité géographique des actifs.

1. Construire des parcours professionnels sécurisés et favoriser les réorientations

La vie professionnelle doit s'appuyer désormais, sans exception, sur une formation tout au long de la vie, afin de permettre aux actifs d'accompagner les transformations des activités. Il convient donc de mobiliser au mieux tous les outils, qu'il s'agisse de la formation initiale, des droits individuels à la formation, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou de la remise à niveau permanente en cours d'activité pour conserver la maîtrise des savoirs fondamentaux.

Il s'agit également de se mobiliser pour rendre plus visible et utilisable la transférabilité des compétences. Pour cela, l'identification des compétences transférables repose sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise (GPEC), ainsi qu'au sein d'un territoire (GPEC territoriale).

Élément-clé de la confiance entre les acteurs de l'entreprise pour une meilleure anticipation, cette mobilisation de la formation doit aussi s'appuyer sur une meilleure information sur les droits, et sur une meilleure transférabilité de ceux-ci. Elle doit également s'appuyer sur un accompagnement personnalisé pour construire ou reconstruire un projet professionnel. Il convient d'assurer pour cela la mobilisation des fonds consacrés aux restructurations, afin d'améliorer l'employabilité, notamment par la formation, en confortant les dispositifs de retour à l'emploi ou de création d'activités.

2. Porter une attention particulière aux personnes en situation de précarité

Un soutien particulier doit être apporté aux personnes se trouvant en situation de précarité, qu'elles soient sans diplôme ou en difficultés avec les savoirs fondamentaux, qu'il s'agisse de personnes en situation de handicap ou de publics en situation de fragilité comme certains jeunes, des femmes seules avec enfants, ou des chômeurs en fin de droits ...

Il convient pour cela de favoriser le recrutement par des « mises en situation » telles qu'elles sont réalisées par exemple avec la méthode des « habiletés ».

On peut également utiliser les CV de site, ou portefeuilles territoriaux des compétences, c'est-à-dire la collecte des compétences réunies sur un même territoire pour les rendre plus visibles et favoriser les mobilités sans rupture, d'une activité à une autre, d'une entreprise à une autre. .

3. Mettre en œuvre une GPEC permanente pour améliorer la transférabilité des compétences

La prévision de l'activité économique, et donc des emplois et des compétences, est un exercice incertain. La GPEC revêt plusieurs dimensions distinctes, mais peut notamment jouer un rôle positif pour développer la transférabilité des compétences.

Il s'agit donc :

- d'identifier les compétences transversales des salariés, leurs savoirs fondamentaux, avant que l'entreprise ou le salarié ne se trouve en difficulté afin de repérer les transferts possibles vers une autre activité ;
- d'approfondir et de mettre à jour, par la formation et de façon ininterrompue, les compétences individuelles ;
- de permettre d'en acquérir de nouvelles ;
- de valider ces compétences par une certification, gage de transférabilité et de continuité pour le parcours des personnes, de façon à créer un contexte général où chacun participe à anticiper les évolutions techniques et les transformations des qualifications.

4. Favoriser les mobilités internes ou externes et améliorer les conditions de la mobilité géographique

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intégrée dans la politique des ressources humaines des entreprises, comme celle des territoires, doit permettre de créer les conditions favorisant la mobilité interne ou externe des personnes.

Cette démarche doit permettre de lever les obstacles à l'adaptabilité des personnes et à la polyvalence en appuyant, par la formation, les projets personnels et en sécurisant les parcours professionnels. Elle permet également de développer des mobilités sans rupture de parcours, avec le concours des organismes d'accompagnement vers lesquels les personnes peuvent être orientées.

Chapitre 3

Revitaliser et réindustrialiser les territoires

Face à une restructuration lourde, les acteurs économiques, sociaux, politiques et les autorités publiques sont appelés à mettre en place des solutions de revitalisation ou de réindustrialisation des territoires.

1. Combiner revitalisation et réindustrialisation

Revitaliser un territoire consiste à diversifier les initiatives, les destinataires et les domaines des aides sur un territoire, tandis que réindustrialiser consiste à implanter de nouvelles entreprises ou activités industrielles sur ce territoire (création ou attraction). Ces deux approches sont complémentaires. Elles ont pour finalité de développer l'emploi de manière directe et dans des délais de court et de moyen terme.

Pour ce faire, il existe deux voies d'action :

- Activer les « projets dormants » sur le territoire, en particulier dans les PME et les TPE,
- Attirer de nouvelles activités pouvant s'appuyer sur les compétences et les avantages comparatifs existant sur le territoire.

La mobilisation du plus grand nombre possible d'acteurs économiques, sociaux et politiques est une condition primordiale de réussite. Pour autant, les actions de revitalisation et de réindustrialisation doivent être conduites de manière coordonnée, avec un « chef de file ».

2. Promouvoir l'innovation et orienter les investissements des collectivités en faveur d'une attractivité porteuse d'emplois

Les collectivités ont un rôle essentiel pour accompagner dans les territoires les projets précurseurs des entreprises, par la formation et par tous les types d'infrastructures et de services relevant de l'action publique, au premier rang desquels des réponses foncières ou immobilières, ainsi que des solutions de transport et de communication favorisant les mobilités.

Elles peuvent également permettre aux entreprises de s'engager dans des projets à retour sur investissement différé par des systèmes de type avances remboursables.

Le choix des investisseurs publics doit intégrer en priorité la transition vers une économie plus verte et plus compétitive, clé d'un emploi durable.

Le CESER est confiant dans la volonté et la capacité des acteurs à se mobiliser en Bretagne pour faire face et valoriser collectivement les atouts régionaux que sont, notamment, le potentiel humain et le bon niveau de formation,

l'importance de la recherche et de l'innovation, la capacité à travailler ensemble, les gisements d'activité économique liés à l'agriculture, l'industrie, les nouvelles technologies, la maritimité, les services.

Les principaux travaux du CESER qui ont nourri cette contribution sont notamment :

- Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne (septembre 2007)
- Retour d'expérience sur quelques grandes mutations et restructurations économiques en Bretagne : leçons à tirer pour mieux anticiper et agir (juin 2007)
- Agir ensemble pour dépasser la crise (juin 2009)
- Quels modes de développement économique pour la Bretagne de demain ? (janvier 2012)

Cette contribution du CESER a été adoptée en séance plénière
14 abstentions : Mmes Delaitre, Knibbe ; MM. Merret, Pellerin, Corman,
Baratte, Blanchard, Pierre, – FSU, Eau et Rivières, Bretagne vivante.
6 contre : FO, Solidaires.

Le groupe de travail

Deuxième assemblée de la Région Bretagne, le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) dans sa fonction consultative émet des avis sur le budget du Conseil régional et sur les grandes politiques de la Région. Par son droit d'autosaisine, ou sur saisine de l'exécutif régional, il élabore, sous forme de rapports, des réflexions et propositions sur des sujets d'intérêt régional. Il est composé d'acteurs du tissu économique, social et environnemental de la Bretagne, représentant tous les courants de la société civile. Ce travail a été réalisé par un groupe de travail de 12 membres, représentatifs des 4 collèges.

Rapporteurs : Mme Anne SAGLIO, MM. Jean HAMON et Alain LE MENN

1. Membres du groupe de travail

- M. Patrice BOUDET
- M. Ange BRIERE
- M. Loïc FANOUILLE
- Mme Annie GUILLERME
- M. Daniel HARDY
- M. Yves LE GOURRIEREC
- M. Jean-Yves SAVIDAN
- M. Jean-Bernard SOLLIEC
- M. Jean THIRLAND

2. Assistance technique

- M. Pierre LE FOLL, Directeur du CESER
- Mme Janick BEREL, Conseillère technique
- Mme Solène PEROT, Assistante de Direction
- Mme Anne-Marie MATHIEUX, Assistante de Direction

Annexe

Interventions en séance des
composantes du CESER



Comité régional CGT de la région Bretagne

Intervention de M. Christian PELTAIS

La CGT considère cette contribution comme un point d'appui non négligeable pour œuvrer dans ce que devraient être des relations sociales de qualité.

Ce texte trouvera de la crédibilité s'il permet de créer des espaces de dialogue social et de négociations dans les territoires, avec l'ensemble des entreprises, (groupements d'employeurs, pôle de compétitivité, clusters, donneurs d'ordres, sous traitants) avec pour objectif de répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques.

Pour la CGT, cela pose aussi la question des moyens pour que vive cette contribution.

La force de ce texte, réside dans sa préconisation d'actionner simultanément les trois leviers que sont l'anticipation des restructurations, la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la ré-industrialisation des territoires.

Si nous apprécions ce qui est préconisé concernant le dialogue dans les territoires au travers, notamment, de la GPECT, au regard des urgences sociales, des milliers de suppressions d'emplois, des restructurations annoncées, et de la courbe du chômage, les préconisations demeurent forcément insuffisantes. Il manque, par exemple, un contenu en terme de droits nouveaux pour les salariés et leurs représentants afin qu'ils puissent intervenir sur la stratégie des entreprises, ou encore sur l'utilisation et le contrôle des fonds publics. Pour mémoire, nous avons tous signé une charte bretonne pour la qualité de l'emploi dont les termes seraient intéressants à réactualiser.

En tout état de cause la CGT continuera d'intervenir afin que les bonnes dispositions soient prises face aux plans de restructuration, aux urgences sociales des salariés du groupe Doux, aux fermetures de sites, que ce soit à STX, dans l'agroalimentaire, chez PSA, au Crédit immobilier de France ou encore chez Alcatel pour ne citer que ceux-là.

Ce sont autant d'exemples qui démontrent les effets en cascade de la course effrénée à la concurrence, à la financiarisation de l'économie, en dehors de toute réponse aux besoins des salariés et de la population.

Ceci pose urgemment, la création de lieux de négociation, là où doivent se prendre les décisions. C'est pourquoi, nous soulignons l'intérêt du paragraphe qui demande de « Valoriser la complémentarité des expertises et des regards de la direction de l'entreprise, de l'encadrement, des instances de représentation du personnel et des organisations syndicales ».

Le texte interpelle aussi les collectivités. Le Conseil régional a une responsabilité pour soutenir le dialogue social territorial en associant les entreprises d'un même territoire. Nous tenons à rappeler qu'il ne sera productif qu'avec les salariés. A ce jour, sur les dossiers Doux et PSA, les avis des salariés n'ont jamais été pris en compte.

La crise accroît les responsabilités aux acteurs que nous sommes, en matière de garantie de cohésion sociale. Cela passe, comme il est préconisé dans la contribution du CESER, par une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle des territoires.

C'est un immense chantier qui demande des actions convergentes avec tous les acteurs : organisations syndicales, collectivités territoriales, entreprises, associations contre l'insécurité sociale généralisée et pour rendre au travail sa finalité originelle, créer des richesses et participer à l'émancipation, à l'égalité femmes-hommes et au vivre ensemble.

C'est un véritable choix de société à poser entre, d'une part, plus de sécurité pour l'emploi des salariés ou d'autre part plus de libéralisme et la loi de la jungle ?

Il semble que ce soit le premier qui soit retenu dans ce texte ouvrant ainsi des perspectives pour gagner des droits attachés au salarié et transférables d'une entreprise à l'autre.

En conclusion, s'il n'est ni un accord collectif, ni une négociation sociale, pour autant, c'est un texte qui apporte de la plus-value au dialogue social.

Ainsi, la CGT entend faire vivre cette contribution du CESER et souhaite que ceux qui soutiennent ce texte aujourd'hui dans notre assemblée en fassent autant.



Comité régional FO de Bretagne

Intervention de M. Joël JOSSELIN

Lors de la plénière du 1er octobre, Force Ouvrière, après avoir déposé un vœu déclaré non recevable par le bureau, s'était exprimé sur les plans sociaux qui touchent les salariés dans ce pays et notamment ceux de Doux et PSA pour la Bretagne.

Si nous pouvons nous féliciter que ce point soit aujourd'hui à l'ordre du jour, même sous la forme d'une contribution intitulée « Faire face aux mutations d'activités et aux restructurations d'entreprises par une anticipation et une adaptation porteuses d'activités et d'emplois en Bretagne », la tonalité de ce texte, ses considérants et ses propositions nous paraissent bien éloignés de l'urgence qu'il y a à stopper la dégradation actuelle de l'emploi et l'avalanche de plans sociaux qui impactent des dizaines de milliers de salariés dans ce pays.

Avec 251980 demandeurs d'emplois toutes catégories A, B, C, D et E confondues en novembre 2012, la Bretagne a vu son nombre de chômeurs augmenter de 25360 sur les douze derniers mois. Ce chiffre représente 70 chômeurs supplémentaires chaque jour ! Il faut bien se rendre compte de ce que cela signifie et de sa transposition au niveau national avec maintenant 1500 chômeurs supplémentaires chaque jour.

Nous reprendrons ici nos propos du mois d'octobre : « ce sont des drames humains, des nuits sans sommeil, des jours et des jours d'incertitude du lendemain pour ces milliers de salariés et leurs familles. Ce que les salariés veulent, c'est vivre de leur travail, c'est rester là où ils ont fait construire, où ils ont leur famille ».

Et ce ne sont pas les salariés du Crédit Immobilier de France Bretagne menacés de 120 licenciements directs en manifestation ce matin à l'entrée du CESER qui nous contrediront...

Quelques remarques à propos du document :

La contribution propose d'identifier les causes des difficultés des entreprises. Nos Unions Départementales Force Ouvrière ont réuni en avril 2012, les délégués syndicaux d'une douzaine d'entreprises de l'agro-alimentaire notamment de la filière viande. Nous avons alors clairement identifié les causes des difficultés de ces entreprises : cela s'appelle le dumping social et 50 000 emplois directs de la filière viande sont menacés par la concurrence déloyale organisée au sein de l'Union Européenne. L'exemple de la filière porcine en Bretagne est de ce point de vue caractéristique. L'un de nos délégués syndicaux disait tout simplement : un même salaire pour un même travail en un même lieu : c'est la seule solution pour sortir de cette impasse. Et bien oui, nous estimons à Force Ouvrière que c'est la solution ou tout du moins l'une des solutions.

A la lecture des paragraphes concernant, je cite « la meilleure information des parties prenantes » et « la promotion d'un dialogue social de qualité », nous ne pouvons nous empêcher de les rapprocher de l'article 12 du titre II de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ⁽¹⁾ que trois organisations syndicales confédérées vont signer.

En effet, il faut constater une étrange similitude entre l'accord et le passage sur le partage d'informations revêtant un caractère prospectif et le renforcement de l'obligation de confidentialité aux instances représentatives du personnel dès lors que l'employeur « estime » que les informations sont sensibles. En témoigne un exemple récent puisqu'il date du 25 janvier et concerne notre région quand le volailler Doux réclame auprès des syndicats la discrétion sur les restitutions européennes, je le cite : « Merci de ne divulguer aucun chiffre en quoi que ce soit et de ne répondre à aucune question sur l'impact sur notre business plan ».

Même chose pour ce qui est de la mobilité (le mot est employé huit fois dans le texte) qu'elle soit interne, externe ou géographique et liée à la gestion prévisionnelle des emplois et des

¹ (Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés)

compétences à rapprocher de l'article 15 du dit accord qui prévoit que la mobilité devienne forcée et fonde la création d'un nouveau type de licenciement qui permettra aux employeurs de s'exonérer des règles relatives au licenciement économique.

Après tout, pourquoi, dans ce document ne pas parler du pacte national pour la croissance et de son crédit d'impôts compétitivité et emplois ? A en croire leurs promoteurs et les réactions des uns et des autres, il s'agirait pourtant de la solution (avec l'accord du 11 janvier) pour régler le problème de l'emploi dans ce pays. Certes, nous n'en n'avons pas la même analyse et Renault annonce un plan de suppressions de 7500 postes en faisant ce qu'il faut bien appeler un chantage éhonté aux fermetures de site si un accord compétitivité n'est pas signé. La Bretagne n'est pas épargnée par ce genre de pratique puisque c'est aujourd'hui chez Sabena à Pleurtuit que l'on proposerait aux salariés de travailler 39 h en étant payés 35 pour sauvegarder les 156 emplois menacés.

Enfin, comment comprendre que dans cette contribution de six pages où figure onze fois le mot emploi, les mots famille, licenciement et salaire n'apparaissent à aucun moment et que celui de travail ne figure qu'une seule fois et encore pour parler d'un « travail d'identification »...

La conjugaison française est riche de verbes explicites et derrière les mots se dessinent l'orientation politique...

Aux pistes proposées par la contribution du CESER, à savoir anticiper, accompagner, construire et réorienter, revitaliser et réindustrialiser, Force Ouvrière propose d'augmenter les salaires, de relancer la croissance, d'interdire les licenciements, de maintenir tous les emplois et de nationaliser les entreprises défailtantes

En guise de conclusion, nous citerons notre délégué syndicale de chez Doux : « Les salariés doivent récupérer leur pouvoir, ils ne veulent plus être jetés comme des "kleenex" ni que leur famille soit étranglée par les banques, la bourse, les actionnaires, les boursicoteurs sur l'autel des profits. Nous salariés, nous voulons une vraie reconnaissance professionnelle, sociale, salariale ! »

Nous l'avons toujours dit ici, nous le répétons encore aujourd'hui, notre indépendance syndicale nous conduit à être déterminés par les seuls intérêts particuliers de la classe ouvrière et non par "l'intérêt général".

Difficile donc pour nous de cautionner ce texte et d'en partager les considérants.

Chambre de commerce et d'industrie de Région Bretagne

Intervention de M. Dominique LECOMTE

Je m'exprime au nom des acteurs patronaux à propos de la contribution du CESER de Bretagne « faire face aux mutations d'activités et aux restructurations d'entreprises... ».

Les acteurs économiques se félicitent tout d'abord de cette initiative du CESER de porter au débat, à partir de contributions antérieures, un certain nombre de réflexions de nature à favoriser l'adaptation aux mutations et restructurations continues que connaît la Bretagne.

Ils souhaitent formuler deux remarques :

Premièrement, concernant l'accompagnement des mutations et la revitalisation des territoires, les acteurs économiques s'accordent sur l'importance d'anticiper les différentes évolutions qui s'imposent à l'environnement des entreprises en captant les signaux le plus en amont possible.

Pour ce faire, il nous semble important d'axer les efforts dans deux directions :

→ d'une part, l'anticipation

Il s'agit de structurer la capacité d'anticipation de l'entreprise : ce soutien méthodologique permet d'aider l'entreprise à développer son réseau ou encore à capter elle-même l'information, grâce à des opérations de type pl@net veille.

Il s'agit par ailleurs de fournir l'information qualifiée à l'entreprise en réalisant, pour cette dernière, une veille spécialisée à l'instar de dispositifs tels que THEMAVISION.

→ L'autre direction c'est l'accompagnement du changement

Cet accompagnement permet à l'entreprise de se diversifier et de conquérir de nouveaux marchés.

Dans cette dynamique, les acteurs de l'innovation accompagnent la réflexion stratégique de l'entreprise jusqu'à la commercialisation de l'innovation. Des dispositifs tels que SIDE (Structurer l'Innovation pour le Développement de l'Entreprise) ou le programme Manager y participent. La création de CCI Innovation Bretagne devrait également y concourir en structurant l'offre des chambres de commerce en matière d'anticipation, de stimulation et d'accompagnement des projets.

Deuxièmement, concernant la construction de parcours professionnels sécurisés, les acteurs économiques s'accordent sur l'importance de favoriser une meilleure connaissance la plus précoce possible, des milieux professionnels et des métiers.

Cette démarche est particulièrement nécessaire pour les jeunes confrontés au choix d'une orientation scolaire ou professionnelle. Elle ne se substitue pas aux dispositifs d'orientation dont ils peuvent bénéficier dans le cadre de leur scolarité, mais elle vient au contraire les renforcer en leur permettant d'éclairer leur choix par une meilleure connaissance des entreprises et des métiers qu'elles proposent. A ce titre des initiatives telles que le portail « cap sur les métiers » ou les Nuits de l'orientation permettent avec succès de mettre en relation enseignants, conseillers d'orientations avec les entreprises mais aussi de favoriser la rencontre entre collégiens, lycéens, étudiants et professionnels venant librement parler de leurs métiers.

Par ailleurs, une politique de formation ne peut porter pleinement ses effets que si elle s'inscrit dans une logique de gestion des emplois et des compétences portée par les entreprises. Les acteurs économiques insistent donc sur la priorité que constitue les actions de GPEC à mettre en place spécifiquement auprès des PME.

En effet, la taille modeste de nombreuses PME ne leur permet pas toujours de consacrer aux ressources humaines le temps et l'expertise nécessaire. C'est pourquoi l'accompagnement des dirigeants de PME au travers d'actions telles que PBRH + ou les EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) de branches et du MEDEF, qui permettent aux dirigeants de se doter des méthodes et des outils à même de pérenniser leur organisation, doit être encouragé.

Enfin il nous semble que cette structuration des parcours professionnels sécurisés ne peut laisser de côté les personnes en situation de précarité. Les CCI et les OPCA ont investi ce champ en mettant en place des formations visant à développer les compétences transverses auprès des salariés les moins qualifiés. Elles sont prêtes à collaborer à tout type d'action qui favorisera le développement de ces compétences pour sécuriser les emplois des salariés les plus fragiles.

Je vous remercie.

Maison de la consommation et de l'environnement

Intervention de M. Daniel COLLET

La contribution qui est soumise à notre avis évoque les enjeux de consommation sous différents aspects :

- les nouveaux comportements et nouvelles pratiques de consommations,
- l'évolution du marché, marquée aussi par une baisse de la demande,
- la transformation de mode de consommation, de production et de distribution.

Des sujets sur lesquels les associations de la Maison de la Consommation et de l'environnement travaillent et agissent. En particulier, le groupe de travail associatif consommation.

Le raisonnement du consommateur est aujourd'hui beaucoup plus global, l'acte d'achat n'est plus simplement déterminé par le prix et la qualité du produit fini.

Pour autant la relation pouvoir d'achat/prix reste déterminante.

Il n'en demeure pas moins que plus de 50% des consommateurs déclarent tenir compte lors de leurs achats des conditions de production :

- respect de l'environnement
- travail des enfants
- conditions de travail des salariés
- souffrance des animaux
- sécurité sanitaire
- distances et conditions des transports

A titre d'exemple, les associations de consommateurs ont dans le cadre de la MCE développé un site Internet « carte verte vivre et consommer autrement ». Le consommateur y trouve une multitude d'informations pour l'aider dans ses choix (vente à la ferme, épicerie bio, AMAP, se déplacer maîtriser l'énergie, la biodiversité etc.); et il peut participer être acteur de l'enrichissement du site.

Les ventes à distance se développent, elles représentent actuellement 5% du marché mais c'est en croissance régulière.

Les technologies de la communication, en assurant une meilleure information du consommateur des productions existantes en proximité, peuvent être efficaces pour réduire les kilomètres parcourus par les produits finis et favoriser une économie territorialité porteuse d'emploi.

Aujourd'hui, dans les zones rurales, une commune sur deux n'a plus de commerce de proximité.

La contribution, à juste titre, pointe les enjeux liés aux évolutions des comportements du consommateur. C'est bien, mais la baisse de la demande est évoquée sans développer plus et c'est dommage.

Il faut aussi prendre en compte que 68 %des produits alimentaires sont vendus dans les super ou hyper marchés, les petites surfaces ne représentent que 6% du marché.

La baisse de la demande est étroitement liée à la baisse du pouvoir d'achat dans une région où les salaires nets moyens sont inférieurs de 13% à la moyenne nationale. La Bretagne se situe au 15^{ème} rang. La faiblesse des revenus et les hausses de prix tous azimuts (énergie, transports, mutuelles, logement, etc..) placent le consommateur en situation de ne plus avoir la possibilité de choisir.

Quant les dépenses contraintes absorbent ou parfois dépassent les revenus, le consommateur n'a plus de choix, il s'adresse aux resto du cœur, aux associations de solidarité, aux services sociaux

Le consommateur qui survit en dessous du seuil de pauvreté recherche le prix le plus bas et c'est souvent, à moindre qualité, parfois des produits nocifs pour la santé et souvent en provenance d'entreprises ou de pays peu soucieux de l'environnement, des droits sociaux et libertés.

Redonner du pouvoir d'achat aux consommateurs est indispensable pour le développement économique et la sortie de crise.

Je regrette que cet aspect ne soit pas abordé dans la communication qui est soumise à avis.



Union régionale Solidaires
Intervention de M. Serge LE QUEAU

Chaque année, lorsque nous débattons des orientations budgétaires de la région dans cette assemblée, nous tenons à rappeler que ce sont les politiques néolibérales appliquées depuis 2008 pour sortir de la crise qui nous y enfoncent chaque jour un peu plus.

Elles s'avèrent inefficaces et dangereuses pour tous, apportant de la crise à la crise, proposant des remèdes pires que le mal et malheureusement notre Région n'échappe pas à cette spirale récessive.

Pas besoin d'être expert en économie pour s'en apercevoir. Tous les plans d'austérité qui ont été imposés dans les pays en voie de développement dans les années 70, les ont plongés dans la misère, comme ils plongent aujourd'hui aussi dans la misère nombre de pays européens comme la Grèce, le Portugal, l'Espagne en attendant que d'autres y tombent.

Ce qu'il y a de vraiment nouveau en ce début d'année, c'est qu'un éminent économiste nobélisable comme Olivier Blanchard, Directeur Général du Département de recherche du FMI, finisse par faire le même constat que ce qui a été décrit précédemment, avouant même que son institution, la BCE et la Commission Européenne avaient gravement sous estimé les effets néfastes des politiques d'austérité qu'ils avaient pourtant eux même infligés aux états les plus endettés.

D'après les calculs économétriques de ces institutions, 1% de dépenses publiques en moins devait entraîner seulement 0,5 de croissance en moins alors qu'en réalité 1% de dépenses publiques en moins entraînait mécaniquement entre 0,9 à 1,7% de croissance en moins.

Les conséquences de tout cela sont évidemment dramatiques. En obligeant les gouvernements, les collectivités territoriales à supprimer des emplois de fonctionnaires, à baisser les salaires, et à diminuer les prestations sociales, ces politiques suicidaires font s'écrouler la demande intérieure de deux à trois fois plus vite que prévu. Il ne faut pas chercher ailleurs les causes des problèmes de société bretonne comme Doux ou PSA ou d'autres. Nous devons faire face à un énorme problème de demande et non pas d'offre.

Pour Solidaires, et nous tenons à le réaffirmer avec insistance, les causes profondes de la crise économique et sociale mondiale que nous connaissons proviennent essentiellement d'une répartition inégalitaire des richesses. D'un accaparement illégitime et scandaleux des richesses produites par une minorité de rentiers.

C'est cette minorité qui aujourd'hui veut nous faire croire que la perte de compétitivité de notre économie serait du au coût du travail est trop élevé et que pour se sortir de la crise il suffirait de promouvoir la « servitude volontaire » pour les salariés et de donner plus de liberté et de protection aux employeurs. Evidemment, avec ou sans accord social, ceci est une totale mystification.

Nous le répétons, le véritable problème est bien le coût exagéré du capital, c'est lui qui est un obstacle au développement économique de notre pays, comme des pays européens. Le vrai problème c'est bien la part des bénéfices versée aux actionnaires, qui a augmenté bien plus vite que les salaires et qui a atteint désormais des sommets inégalés depuis trente ans.

En effet, selon l'INSEE, de 1980 à 2010, la part de dividendes est passée de 3% de la richesse nationale à 9%, ce qui représente une hausse de 180 milliards d'euros par an pendant trois décennies. En 30 ans, les dividendes payés aux actionnaires ont augmenté de 200% Sur la même période, en euros constants, les salaires n'ont progressé que de 20%

Sur les cinq dernières années, de 2007 à 2011, les dividendes ont augmenté de 27% alors que les salaires n'ont augmenté que de 12%. En 2010, toujours selon l'INSEE, 210 milliards d'euros ont été versés en dividendes aux actionnaires et seulement 182 milliards ont été investis dans la production.

Aujourd'hui le coût du capital est supérieur aux investissements productifs. Sur cent euros de richesse créée par les travailleurs, 25 euros partent en dividendes pour les actionnaires alors que la

part des salaires a baissé de 10 points depuis 1980 et est proportionnellement similaire au niveau de 1960, au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale.

Contrairement au discours dominant, le principal obstacle à la compétitivité des entreprises françaises n'est ni le coût du travail ni la protection sociale accordée à tous ceux qui vivent de leur travail, ni le niveau d'imposition des sociétés qui n'a cessé de diminuer durant les 15 dernières années et qui cerise sur le gâteau, vont se voir attribuer cette année 20 milliards de crédit d'impôts.

En réalité, la part astronomique des bénéfices versés en dividendes aux actionnaires constitue un frein au développement économique. Le rendement boursier se fait bien au détriment des investissements, lesquels seraient pourtant créateurs d'emplois dans un contexte de crise économique et sociale généralisée, où le taux de chômage atteint un niveau record (près de 5 millions sont aujourd'hui au chômage et 10 millions de personnes sont en situation de précarité) et où la perte du pouvoir d'achat frappe de plein fouet les catégories les plus vulnérables de la société et affecte même les classes moyennes.

Pour l'Union Syndicale Solidaires, euthanasier les rentiers comme le préconisait Keynes, ou du moins les empêcher de nuire permettrait certainement d'améliorer la compétitivité des entreprises, de créer de l'emploi, d'augmenter les recettes de l'Etat, de réduire la fracture sociale et d'édifier une société plus égalitaire, moins injuste et basée sur la satisfaction des besoins sociaux, la réduction des inégalités et la mise en œuvre des impératifs écologiques.



CFE-CGC

Intervention de Mme Catherine TANVET

La CFE CGC félicite le Groupe de Travail du Ceser de cette restitution collective sur un sujet au combien stratégique et sensible pour notre Bretagne.

La CFE-CGC souligne l'importance donnée au mode coopératif et au dialogue social. Il convient, très rapidement, d'identifier les trajectoires qui vont permettre à la Bretagne de redresser son industrie, de donner de la lisibilité aux stratégies à mettre en œuvre tout en redorant le blason de l'industrie. Il faut impérativement redonner envie aux jeunes générations et à leurs parents de travailler dans l'industrie !

Quant aux partenaires sociaux, il leur appartient d'avancer efficacement avec les entreprises dans la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

La CFE-CGC s'implique en réclamant pour la Bretagne:

- La pérennité des filières industrielles et le développement de nouvelles filières tournées vers les ENR.
- La sauvegarde et la création d'emplois industriels pérennes.
- La priorité à l'efficacité énergétique et à la valorisation de nos ressources.
- La prise en compte des salariés dans la gouvernance des entreprises et dans les transitions.

La CFE-CGC demande, pour le moins, le respect du dialogue social en particulier à l'égard des instances représentatives des salariés touchés par les fermetures d'entreprises. Elle prône les expérimentations et la recherche!

Pour nous, il n'est pas acceptable d'éluder la question des moyens mis à disposition pour accompagner les salariés, les filières et les territoires qui seront touchés par les transitions. L'évolution de notre économie passe par des signaux clairs. C'est le message que la CFE-CGC ne cessera de porter lors de ces débats...

UR CFTC

Intervention de Mme Christine DIVAY

La CFTC se félicite de cette contribution élaborée sur les bases d'une analyse partagée et co élaborée par les membres de ce groupe de travail.

Nous attendons beaucoup des plans d'actions qui feront de la Bretagne une référence sur les nouvelles mobilités et qui rendront de la stabilité à long terme pour tous les secteurs en difficultés.

La CFTC attend que tous les partenaires travaillent de concert pour sauvegarder les emplois de toutes les filières. Tous les partenaires sociaux doivent être associés à tous les niveaux de concertation et de décision.

Quelques éléments pour enrichir le débat :

En ce qui concerne Construire et réorienter des parcours professionnels sécurisés nous souhaitons insister sur la nécessité de développer les outils mis à disposition des salariés en terme d'accueil information, d'orientation et d'accompagnement.

Le dispositif des MFP (Maison de la Formation Professionnelle) dont le développement est très en avance en Bretagne est l'étape indispensable pour un Breton qui souhaite changer de métier, élargir ses compétences voir mener à bien son propre projet. C'est le lieu où trouver les 1^{er} informations et commencer ses démarches.

Il faut aussi appuyer l'individualisation des parcours au travers du dispositif du CIF et ses outils d'accompagnement que sont les bilans de compétences. Le DIF avec l'accord récent sur la sécurisation de l'emploi prend une nouvelle dimension avec la création du compte personnel de formation. C'est la reprise d'une idée forte CFTC

Le FONGECIF BRETAGNE à travers sa mission conseil développe avec les salariés en transition professionnelle des entretiens individuels, des entretiens collectifs, possède une plateforme Numéro AZUR d'aide à l'orientation, et un espace multi media internet avec des bornes interactives. C'est une initiative innovante.

La reconversion ou le développement des compétences est plus efficace en amont quand le salarié est encore dans l'entreprise plutôt que lorsqu'il arrive à Pôle Emploi où il est noyé par la loi du nombre.

Il ne faut pas oublier dans les métiers liés à l'automobile, l'agro alimentaire l'envers du décor, où on a utilisé un nombre important de personnes ayant un niveau scolaire très faible, niveau qui n'a pas été maintenu, amélioré par la formation, pendant des décennies, le peu acquis a été perdu. Aujourd'hui ces personnes confrontées au marché de l'emploi sont dans une situation à la limite du "sans issue". L'illettrisme est une réalité dans notre secteur d'activité (auto), en plus des difficultés professionnelles rencontrées, il faut ajouter la souffrance psychique et moral, vis à vis de soi, de ses collègues, de sa famille (enfants)...

En ce qui concerne combiner revitalisation et ré-industrialisation : nous souhaitons attirer l'attention sur le fait qu'il faudrait encadrer plus sérieusement l'ouverture de certaines TPE (souvent dans le secteur du service): nous recevons trop de salariés embauchés par des entreprises qui déposent le bilan après deux ou trois mois d'activité avec tous les dommages que l'on imagine. Activer les projets dormants oui mais pas dans n'importe quelles conditions même au nom de la sacro- sainte liberté d'entreprendre.

Un autre point qui nous semble important, notamment dans le cas d'équipementier automobile, les investissements reportés ou annulés, les marges réduites, par la volonté des donneurs d'ordre qui fait supporter ses gains de productivité sur les équipementiers en exigeant des réductions de prix annuelles sur les pièces, en ne tenant pas compte des évolutions à la hausse des matières premières

Enfin pour conclure, aucune simple mention des lourdes restructurations subies par le secteur public. C'est parfois à de véritables plans sociaux que nous assistons. Nous pensons à la défense, à la santé et à bien d'autres secteurs. Les solutions proposées peuvent aussi concernés les Fonctions Publiques, avec quelques adaptations.



CFDT Bretagne
Intervention de M. Michel PERON

Le document élaboré par le CESER repose sur des travaux de fond menés au cours des dernières années, notamment trois auto saisines auxquelles la Cfdt a activement contribué.

La présentation d'aujourd'hui coïncide quasiment avec la conclusion des négociations qui ont permis d'aboutir le 11 janvier à un accord majeur sur la sécurisation des parcours professionnels et l'anticipation des mutations économiques. Nombre des dispositions contenues dans cet accord font écho aux préconisations du CESER dans ses auto-saisines et rappelées dans le texte d'aujourd'hui, qu'on en juge pour les principales :

- Généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés afin de faire reculer la précarité
- Droits rechargeables pour les demandeurs d'emploi
- Création d'un compte personnel formation tout au long de la vie
- Mise en place d'un conseil en évolution professionnelle dans chaque territoire
- Création d'un droit à la mobilité volontaire qui permet de tester un emploi dans une autre entreprise avec garantie de retour
- Allongement du congé de reclassement

Le document du CESER insiste à juste titre sur la nécessité d'anticiper les mutations économiques. L'accord du 11 janvier instaure ou étend :

- Une consultation continue des IRP et des délégués syndicaux sur les évolutions de l'activité et de l'emploi
 - L'assistance d'un expert auprès des IRP pour analyser les informations liées aux données économiques et aux enjeux stratégiques
 - La présence de représentants des salariés dans les organes de décision des entreprises
- Une négociation sur les parcours professionnels
- La possibilité de négocier ou de faire contrôler les plans de licenciements économiques
 - Un encadrement strict des accords de maintien dans l'emploi

Ces mesures négociées par certaines des organisations syndicales et patronales permettent de baliser la construction de parcours professionnels sécurisés et d'anticiper les évolutions des entreprises dans la période de turbulences économiques et sociales que nous connaissons.

Cet accord devra vivre et les signataires sont engagés dans sa concrétisation. Il constitue une application concrète des préconisations du CESER dans ses auto-saisines et par le document d'aujourd'hui que nous voterons.

Bretagne Vivante – SEPNB

Intervention de M. Daniel PIQUET-PELLORCE

Faire face aux mutations d'activités et aux restructurations d'entreprises par une anticipation et une adaptation porteuses d'activités et d'emplois en Bretagne.

Il serait bien de voir comment sortir du paradigme « compétitivité » lié aux logiques de multinationales et de la spéculation financière. La compétitivité est-elle compatible avec les valeurs du développement durable et solidaire?

Par ailleurs, nous souhaitons que soit bien considéré l'équilibre entre les grandes entreprises et nos PME et TPE.

Il faut garder une réflexion sur la localisation de l'économie :

- identifier les besoins de la population d'un territoire et essayer de satisfaire localement une partie significative de ces besoins, ceci quelque soit le domaine :
- bien entendu on vise en premier les services, mais aussi les circuits courts pour l'alimentation, mais aussi le développement de l'artisanat et de la petite industrie.

Les difficultés récentes rencontrées par des entreprises fortement créatrices d'emplois directs ou indirects dans la région (Doux, PSA, Alcatel-Lucent entre autres...) conduisent à s'interroger sur les mutations et les restructurations qui déstabilisent des territoires et leur population.

L'économie régionale évolue dans un environnement économique incertain, marqué par une globalisation qui intensifie la concurrence entre les entreprises et entre les territoires, mais aussi par une accélération des innovations technologiques et par de nouveaux comportements et de nouvelles pratiques de consommation. Les entreprises implantées en Bretagne devront certainement faire face à l'avenir à des mutations et des restructurations continues imposant une adaptation qui soit porteuse d'activités et d'emplois.

Face à cette situation, le CESER, s'appuyant sur ses travaux antérieurs, préconise d'actionner simultanément trois leviers complémentaires et indissociables :

- Anticiper les restructurations d'entreprises et accompagner les mutations
- Construire et réorienter des parcours professionnels sécurisés
- Revitaliser et réindustrialiser les territoires

Le CESER est confiant dans la volonté et la capacité des acteurs à se mobiliser en Bretagne pour faire face et valoriser collectivement les atouts régionaux.

Les rapports du CESER peuvent être :

- Téléchargés sur le site Internet : www.ceser-bretagne.fr
- Envoyés gratuitement sur demande
- Présentés publiquement sur demande



Conseil économique, social
et environnemental