



SCHEMA DE L'ECONOMIE ET DE L'EMPLOI DURABLES

CONTRIBUTION DU COMITE REGIONAL CGT DES PAYS DE LOIRE

« Le burn out de la société française trahit un besoin urgent de bâtir de nouvelles espérances à la hauteur des efforts fournis. (...) Le maintien sous perfusion de citoyens assistés permet de soulager nos consciences mais pas de résoudre nos problèmes. (...) Les enjeux déterminants pour notre avenir ne trouvent pas de réponse politique à la hauteur. »

Ces propos sont ceux du Médiateur de la République.

Le futur schéma de l'économie et de l'emploi durables que le Conseil Régional adoptera n'aura pas pour vocation de résoudre l'ensemble des problèmes sociaux et économiques que rencontrent les salariés mais, quoiqu'il mettra en perspective, il ne pourra faire l'impasse sur le contexte dans lequel il se conçoit et devra porter l'ambition de politiques publiques locales répondant, à compétences identifiées, aux besoins des populations.

Pour la CGT, les salariés sont victimes d'une double peine, d'un double burn out, au travail et hors travail : double peine car la crise n'est pas finie et le travail ne cesse d'être le cœur de cible des politiques publiques et patronales.

Cette attaque tout azimut contre le travail est réelle !

Sur le front de la rémunération du travail d'abord : « La part des profits est inhabituellement élevée à présent et la part des salaires inhabituellement basse. En fait, l'amplitude de cette évolution et l'éventail des pays concernés n'ont pas de précédent dans les quarante-cinq dernières années. ». Ces phrases viennent d'un article de la Banque des Règlements Internationaux (BRI).

Le rapport sur l'emploi publié par la Commission Européenne montre que la part des revenus du travail dans la richesse nationale est passée de 69,9 % en 1975 à 57,8 % en 2008. Après ce déclin marqué, la « part du gâteau » allouée aux salariés est désormais inférieure à ce qu'elle était en 1960.

Sur le front des conditions de travail : la Fondation Copernic indique que « depuis 1995, les maladies professionnelles ont doublé. Les troubles musculo-squelettiques, les cancers professionnels explosent. Avec la multiplication des postes intenable, les dommages psychologiques ruinent toujours plus de vies. Les conditions de travail se dégradent à mesure que s'avive la course aux bénéfices, qui génère en cascade une sous-traitance à bas prix. La « crise du travail » n'a pas les mêmes effets pour tous. On dénombre 35 000 maladies professionnelles par an, 10 % des cancers sont liés au travail mais en 2002, un rapport officiel jugeait les maladies professionnelles sous-évaluées de 70 %. La France est championne d'Europe des inégalités de santé au travail : un ouvrier non qualifié a trois fois plus de risque de mourir d'un cancer, d'une maladie cardiovasculaire ou de mort violente qu'un cadre supérieur. Un tiers des maladies touchant les ouvriers sont liées à leur métier contre 10 % chez les cadres. ».

Notons que l'influence de la pénibilité du travail sur l'espérance de vie a été reconnue par la loi réformant les retraites de 2003 en prévoyant dans son article 12 une négociation au niveau interprofessionnel.¹

Sur le front de l'insécurité sociale : en région Pays de la Loire, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits fin février 2011 à Pôle Emploi était de 260 731, en augmentation de 3,2 % sur un an.

L'INSEE indique qu'au cours de l'année 2007, dans les Pays de la Loire, plus de 480 000 salariés d'entreprises ont occupé à titre principal un emploi à temps partiel ou un contrat court (CDD, intérim, contrats aidés, apprentissage), ce qui représente 35 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public. Ainsi, un salarié sur cinq dispose d'un contrat court, la proportion de salariés travaillant à temps partiel étant du même ordre.

Les salariés à faible qualification sont les plus concernés par les contrats courts ou à temps partiel. Les femmes et les jeunes, catégories sur représentées parmi les salariés à faible qualification, connaissent globalement plus souvent ces situations présentant des risques de précarité. Les contrats courts ou à temps partiel concernent près de la moitié des femmes salariées, contre un homme sur quatre. En outre, alors que les hommes de la région ne sont pas plus sur un emploi de ce type qu'ailleurs, les femmes le sont de leur côté davantage : 47 % contre 42 %. Dans la région, elles sont notamment plus fréquemment employées sur un contrat court qu'en moyenne nationale : 16,7 % contre 15,4 %.

Pour la CGT, c'est bel et bien la crise organisée du travail – chômage de masse, précarité et précarisation du travail, insuffisance de sa rémunération – qui produit la crise systémique, comme le système se nourrit des crises successives.

Les propositions relatives à l'emploi durable ne seront crédibles que dans la réaffirmation que le travail doit être réhabilité et socialement sécurisé !

Au sein de nombreux ateliers, beaucoup d'interventions accréditent le postulat que la crise est terminée. Pour la CGT, les discours du Gouvernement et du patronat alimentent cette idée de sortie de crise ; elle l'est effectivement mais pour les détenteurs de capitaux, pas pour les salariés :

Pour les détenteurs de capitaux,

- Les entreprises du CAC 40 vont verser pour l'exercice passé 37,5 milliards d'euros de dividendes ; certes, le montant cumulé des bénéfices nets s'élève à 58,3 milliards d'euros et a diminué de 42 % sur un an. Mais cela reste supérieur aux sommes distribuées à l'issue des années précédentes.

Pour les salariés,

- Le niveau du PIB est en-deçà de celui de 2008 ; il y a donc moins de richesses aujourd'hui pour répondre aux besoins sociaux et économiques ;
- Les 500 000 emplois perdus depuis 2008 ne sont pas compensés ;
- Entre 2008 et 2009, la masse salariale a reculé de dix milliards d'euros quand les dividendes versés augmentaient de trois milliards d'euros ;
- Dans les Pays de la Loire, l'emploi dans l'industrie a chuté de 3 % entre janvier et septembre 2010 .
- Le chômage chez les plus de 50 ans s'envole (+ 15,3 %).

¹ Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Unsa, Solidaires appellent les salariés à se mobiliser le 28 avril pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité

Pour la CGT, la crise n'est pas finie et l'attester est dangereux socialement et économiquement ; socialement parce que les coups portés aux travailleurs peuvent continuer, économiquement parce que c'est renoncer aux exigences de développement de l'industrie, moteur de tout développement économique.

L'industrie et l'économie durable sont compatibles : il faut revisiter l'industrie comme source d'efficacité, de gains de productivité au sens noble du terme, en l'affranchissant des exigences du capital !

Il est possible de penser la production de richesses en termes de réponses aux besoins sociaux et environnementaux, en utilisant donc moins de capital, ce qui permet de réduire la masse de richesses nécessaires au titre des profits et moins de travail, sans que cela se fasse au détriment des travailleurs.

C'est le sens que donne la CGT au développement humain durable à l'opposé d'une conception qui met le travail au service du capital.

C'est dans ce double contexte contraignant pour les salariés que se pose l'efficiencia des futurs schémas dont celui de l'économie et de l'emploi durables, non que la collectivité publique doive demeurer inactive mais bien que ses propositions et ses actions aient du sens pour les travailleurs et leur famille.

A ce contexte contraignant pour la puissance publique locale s'ajoute une réorganisation centralisatrice, libérale et cohérente de la puissance et de l'intervention publiques : révision générale des politiques publiques, réforme de l'administration territoriale de l'Etat et réforme des collectivités territoriales.

Pour mieux renforcer son pouvoir de tutelle et de contrôle et assurer la marchandisation maximale de la société, le pouvoir exécutif réorganise les modalités des pouvoirs d'intervention de la puissance publique dans les territoires ; il crée l'asphyxie budgétaire des collectivités territoriales en organisant concomitamment une recentralisation de la « dépense » et de la recette publique sur fond de nouvelle conception de l'exercice des pouvoirs, donc de la démocratie locale, des possibilités d'expression de leurs besoins par les salariés.

La CGT ne peut envisager l'élaboration des schémas régionaux sans noter que toutes ces « réformes » participent d'une même logique visant à adapter aux exigences d'un système capitaliste en crise la puissance publique au sens large du terme et du périmètre d'intervention, les finances publiques, le travail.

La CGT s'interroge sur des schémas régionaux qui ne pourraient que colmater quelques effets d'une organisation territoriale axée sur le fait métropolitain répondant aux exigences concurrentielle et de compétition – davantage que de compétitivité – du Medef.

La crainte est grande qu'existent d'un côté une France des métropoles – donc une région des Pays de la Loire avec une métropole, Nantes – celle des territoires « gagnants » accumulant les richesses et les compétences, de l'autre côté, celle des territoires perdants cumulant désengagement des services publics et handicaps financiers, économiques, sociaux, culturels.

Pour la CGT, l'intervention syndicale et celle des salariés dans les territoires est un enjeu clé de la période, c'est pour cela qu'elle souhaite apporter sa contribution à la concertation et l'élaboration du schéma de l'économie et de l'emploi durables.

THEMATIQUE : LES ENTREPRISES

Conditionnalité des aides

Pour la CGT, les entreprises ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion ; cette responsabilité doit être explicitement reconnue et encadrée par des textes de portée juridique contraignante.

S'il ne dispose pas du levier législatif afférent, le Conseil Régional a installé une Commission Régionale d'évaluation et de suivi des aides ; celle-ci doit jouer pleinement son rôle à partir d'une charte de conditionnalité dont la CGT demande l'actualisation et intégrant :

- des exigences en matière de clauses sociales et environnementales ;
- la définition des modalités de consultation des institutions représentatives du personnel à un niveau pertinent selon la taille de l'entreprise et/ou la présence de représentants syndicaux ;
- des garde-fous contre d'éventuelles délocalisations ;
- un principe de « labellisation » de pratiques éco-sociales au sein de l'entreprise, labellisation validée par la majorité des représentants des salariés concernés.

Recherche et développement

La CGT demande qu'au niveau national soit entrepris un effort considérable pour la recherche, pour contribuer au progrès des connaissances, répondre aux besoins de la société en expertise et contrôle, créer les conditions du développement.

Pour la CGT, tout effort pour aider les entreprises de la Région à développer la recherche et l'innovation ne pourra être totalement efficace si l'effort national de recherche n'est pas porté à 3 % du produit intérieur brut.

C'est la responsabilité de l'État qui doit assurer le développement des services publics de recherche, notamment pour contribuer au progrès des connaissances fondamentales indépendamment d'un pilotage par la demande économique immédiate ; le Conseil Régional doit exprimer son attachement aux grands organismes de recherche publique tels que le CNRS, l'INRA, l'IFREMER, l'IRD, le LCPC, par exemple.

La CGT met en débat l'idée de création d'un fonds régional mutualisé de la recherche abondé :

- **par les entreprises, volontairement et financé par un pourcentage de la valeur ajoutée ;**
- **par les aides publiques régionales dédiées à la recherche, l'innovation et le développement.**

L'éligibilité d'une entreprise à l'intervention du fonds doit passer par des modalités de droit d'intervention des salariés et de leurs organisations syndicales sur les décisions stratégiques de leur entreprise, en matière de recherche et développement, question décisive à moyen et long terme pour le devenir de l'entreprise, d'une filière, de la pérennisation et développement de l'emploi.

L'embauche de jeunes très qualifiés dans les entreprises pour développer la recherche et l'innovation doit être encouragée et favorisée.

La CGT demande au Conseil Régional de porter avec elle des exigences relatives aux pôles de compétitivité dont le pilotage donne une place prépondérante au patronat : il faut mettre en place des comités de suivi – dans lesquels doivent être représentées les organisations syndicales – et chargés :

- de faire le bilan régulier des pôles de compétitivité ;
- d'engager les actions nécessaires : contrôle des fonds, impact sur l'emploi, garanties collectives.

Ces pôles doivent être transformés en de véritables « **Pôles de développement des connaissances, de l'économie et de l'emploi** ».

Transformation écologique

La conjugaison de la crise environnementale avec la crise économique et sociale n'est pas fortuite ; elle découle du fait que c'est le modèle de production et de développement lui-même qui est en cause. Ce système conduit au désastre et à la faillite sociale et environnementale.

Il ne peut y avoir de transformation écologique radicale sans changement de système de pensée économique, de modèle de production et de consommation.

Néanmoins, la question de la transition se pose au travers de celle du développement durable. Pour la CGT, il convient de parler de **développement humain durable**, une conception inscrite dans ses orientations ; c'est tout le sens de sa participation au Grenelle de l'Environnement.

L'intervention du Conseil Régional pour accompagner la transformation écologique de l'économie doit intégrer des actions à mener autour :

- de la transformation des processus productifs pour économiser l'énergie et réduire les émissions de gaz à effet de serre ;
- de la localisation et du développement des moyens de production au plus près de besoins de la population ;
- de la mise aux normes des bâtiments publics et des logements ;
- du développement des énergies renouvelables.

Pour la CGT, la transformation écologique suppose des maîtrises publiques de certains enjeux mis à l'abri des appétits du marché et de la marchandisation : maîtrise publique de l'eau, du traitement des déchets, par exemple.

De même, il faut agir sur les déplacements et leur croissance incessante à partir de trois axes :

- développement des transports collectifs et proposition de solutions multimodales alternatives à la voiture – la CGT regrette ainsi l'augmentation de la TIPP quand d'autres voies de financement pourraient être explorées, comme celle du versement transport additionnel ;
- entre les différentes collectivités, aménagement concerté du territoire ;
- report modal du fret routier sur le ferroviaire, le maritime et le fluvial.

Le développement des services à la personne

Pour la CGT, les services à la personne sont de trois natures différentes :

- les services à la famille : garde d'enfants, accompagnement des enfants dans leurs déplacements, soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique et Internet, assistance administrative, garde-malade, etc. ;
- les services de la vie quotidienne : travaux ménagers, collecte et livraison de linge repassé, préparation de repas à domicile, livraison de repas ou de courses à domicile, petits travaux de jardinage, petit bricolage, gardiennage, entretien et surveillance temporaires des résidences principales et secondaires, mise en relation et distribution de services, etc. ;
- les services aux personnes en perte d'autonomie : assistance aux personnes âgées, assistance aux personnes handicapées, aide à la mobilité et transport, accompagnement dans les promenades et les actes de la vie courante, conduite du véhicule personnel, soins esthétiques à domicile, soins et promenade d'animaux domestiques, etc.

Alors que ces services relèvent de l'intérêt général, la loi Borloo de juillet 2005, en faveur du développement des Services à la Personne, a fortement contribué à reconfigurer le secteur en attisant l'appétit du secteur privé. Cela a eu pour conséquence de faire exploser l'offre mais surtout d'introduire une logique marchande là où, par le passé, majoritairement le secteur médico-social et l'aide sociale intervenaient.

Cette loi a créé de toutes pièces un secteur qui entretient la confusion entre l'aide, le soin à la personne et le service à la personne. De plus, non seulement l'objectif avancé par le Gouvernement, en termes d'emploi, n'a pas été atteint mais le budget alloué à la santé, à l'aide sociale et notamment au monde associatif a été drastiquement réduit ; des structures et des centaines d'emplois sont supprimés faute de financements publics suffisants.

Le désengagement de l'Etat et de ses administrations est réel, leurs responsabilités ne sont plus assurées ; la diminution de la part de richesse que la société consacre à la solidarité, aux systèmes de protections sociales, à la réponse aux besoins des plus fragiles - personnes âgées, souffrant d'un handicap, d'une maladie, précarisation des femmes au travail - est révélatrice.

La Région ne peut ni ne doit pallier à toutes les insuffisances de l'Etat ; pour autant la CGT est favorable à **un service public de l'aide et du soin à la personne** à partir de la définition de ce secteur, sous maîtrise et financement public !

Après qu'elle ait défini les objectifs et la nature de son intervention, la Région pourrait envisager un **service public régional de l'aide à la personne** qui articule structuration de l'offre et de la demande et identification des besoins, par exemple, distinguer ce qui relève de ce qu'une personne ne veut plus faire et de ce qui relève de ce qu'elle ne peut plus faire.

Les services à la personne recouvrent de nombreux métiers et des activités diverses qui requièrent des qualifications particulières peu reconnues, des métiers qui sont caractérisés par une féminisation, une précarité, un turn-over important, du temps partiel subi et des bas salaires.

L'élaboration du futur CPRDFP doit être une opportunité pour anticiper les besoins de formation certifiante de ces nouveaux métiers en territoires. Pour certaines actions de

services, la formation en gériatrie et gérontologie devrait être systématique et dispensée à l'ensemble des personnels soignants ou non, que ce soit dans les structures d'aides à domicile, les structures médicalisées ou les structures hospitalières.

L'attribution d'aides à la création d'emplois dans ce secteur doit être soumise au respect de critères sociaux connus et partagés autour :

- des conditions de travail,
- du niveau de qualification et rémunération avec reconnaissance de compétences relationnelles et sociales : sens de l'organisation, polyvalence, sens de la communication,
- de conquêtes de garanties collectives ,
- de prévention par rapport aux risques du travail.

THEMATIQUE : LES HOMMES ET LES FEMMES

Emploi durable et continuité professionnelle

A titre de l'illustration de l'enjeu, le secteur des services à la personne est caractérisé par la précarité ; selon un rapport du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC) datant de 2008, un tiers des salariés de ce secteur vit au-dessous du seuil de pauvreté et 88 % sont employés de gré à gré, ce qui signifie qu'ils n'ont pas accès à la médecine du travail, qu'ils n'ont pas de représentation syndicale et, plus généralement, qu'ils pâtissent de tous les inconvénients propres à la catégorie des salariés isolés.

Pour la CGT, on ne peut parler d'emploi durable sans exiger un statut du travail salarié !²

S'agissant du Conseil Régional, la CGT a bien pris note que parmi les priorités politiques du mandat figure un projet régional d'action soutenue de soutien à l'emploi existant et au développement des métiers d'avenir, projet qui stipule que seront mis en place les premiers éléments d'une véritable sécurité sociale professionnelle au travers d'un plan de continuité professionnelle.

Dans les éléments de problématique de l'atelier 2-1, la CGT estime que l'expression de leurs besoins par les salariés a fait défaut : qui mieux qu'eux peuvent définir l'insécurité qu'ils vivent et des conséquences ?

La CGT pense pertinente la mise en place d'un Comité de Pilotage « Sécurité Sociale Professionnelle » associant les partenaires sociaux et se livrant très régulièrement à l'examen des actions entreprises et à la formulation de propositions.

Responsabilité sociale des entreprises

Parmi l'ensemble des éléments de problématiques, la CGT regrette que la Région en soit à se poser les questions suivantes.

- *Comment peut-elle promouvoir les mobilités internes et la promotion professionnelle au sein des entreprises ?*
- *Comment peut-elle appuyer et promouvoir au sein de l'entreprise des initiatives prises en faveur de la lutte contre les discriminations ?*
- *Peut-elle contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises en soutenant les innovations organisationnelles ?*
- *Comment inciter les entreprises ou leurs groupements à mettre en place au sein des territoires des services collectifs améliorant les conditions d'accès au travail de leurs salariés ?*

Pour la CGT, ces volontés sont louables mais les réponses à ces questions relèvent de la première responsabilité sociale des chefs d'entreprise, de l'élémentaire justice sociale !!!

² Voir note jointe en annexe

Est inquiétant également le sentiment qui se dégage d'une responsabilité sociale de l'entreprise considérée comme un élément du programme de « *marketing territorial régional* » !

La CGT considère que l'entreprise ne se résume pas au seul chef d'entreprise et que les salariés en sont une composante essentielle, que leur expression est évidemment requise.

La responsabilité sociale des entreprises ne peut se limiter à un affichage du type « Socialwashing » à l'instar du « Greenwashing »³.

La responsabilité sociale de l'entreprise doit intégrer :

- les conditions de production et de travail ;
- le respect du Code du Travail, des statuts, de tous les accords de branches et/ou conventions ;
- une reconnaissance du travail par le salaire ;
- celle du rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales dans le dialogue social ;
- une stratégie de développement économique de l'entreprise qui ne mette en concurrence ni les salariés ni les territoires.

Parce que nombre d'hommes et de femmes salariés exercent leur activité professionnelle dans des entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, la CGT exige de nouveaux droits d'intervention des salariés sur les choix de gestion et stratégiques des entreprises. Nous revendiquons, entre autre, la création de comités interentreprises entre donneurs d'ordre.

Formation professionnelle

L'élaboration du CPRDFP va se faire à partir des éléments des trois schémas régionaux concernant la formation professionnelle.

Pour la CGT, il doit se construire :

- en croisant les besoins des personnes et des territoires avec ceux de l'économie pour identifier les emplois et donc les formations et les qualifications nécessaires à court, moyen et long terme ;
- en préparant aux métiers de demain avec un travail d'anticipation et de connaissance à partir des dispositifs existants : observatoires régionaux, observatoires de branches professionnelles ;
- en permettant un caractère évolutif pour s'adapter aux évolutions permanentes de la production de biens et services, des besoins des populations ;
- en relançant le CCREFP comme outil de pilotage du CPRDFP.

³ Le « Greenwashing » consiste à rendre son image d'entreprise plus verte. C'est un terme utilisé par les groupes de pression environnementaux pour désigner les procédés de communication des entreprises sur leurs avancées en termes de développement durable quand elles ne sont pas accompagnées d'actions véritables.

THEMATIQUE : FILIERES ET TERRITOIRES

Des filières aux territoires

La CGT entend apporter sa contribution à cette réflexion à partir d'une double réalité.

- Un exemple : un territoire, l'enjeu du développement industriel et une grande entreprise – le Chantier naval de Saint-Nazaire ;
- Le lien « Entreprise/Territoire » via les taxes locales.

S'agissant du Chantier naval,

La question de leur avenir se pose non comme une action quand le chantier est en difficulté mais de manière permanente afin d'assurer une stabilité des capacités de production à l'écart d'une activité cyclique qui fragilise le chantier, qui compromet son avenir et sa compétitivité.

Pour cela, la Région doit exiger de l'Etat la définition d'une filière cohérente fluviale, maritime et portuaire et sa contribution, au regard de ses compétences et capacités, à son développement.

De l'interdiction des aides financières à la construction navale au bradage de Aker Yard au groupe coréen STX, le Chantier naval est sans cesse fragilisé en tant qu'outil industriel majeur et pérenne.

La CGT tient à rappeler que :

- le Chantier naval de Saint-Nazaire a une capacité de plus de 10 000 emplois directs sur site qui pourraient générer près de 50 000 emplois indirects dans plusieurs secteurs de l'industrie, des services, du commerce sans compter les effets induits sur les besoins de réponses en matière de services publics ;
- la France est une puissance maritime avec plus de 5 000 km de côtes ;
- le fret maritime est en constante augmentation d'année en année pour atteindre aujourd'hui près de 6 milliards de tonnes et une progression de 4 % an ;
- la façade maritime de la France offre des ports équipés avec des réseaux ferroviaires vers un hinterland européen de qualité ;
- il est urgent de reconstruire la flotte commerciale mondiale, européenne et française pour offrir plus de protection écologique des océans ;
- il est nécessaire de développer une politique de cabotage maritime et fluvial afin de mieux répondre à l'augmentation des transports de fret et être plus efficace sur la protection de l'environnement et des changements climatiques ;
- l'avenir du Chantier repose essentiellement sur la construction navale sans négliger la possibilité de diversifications notamment dans le secteur de la grosse chaudronnerie voire de filières éolienne et hydrolienne.

Or, les parts de marché de la France comparés sur le total du carnet de commande de navires de l'Europe de l'Ouest ne cessent de décroître quand la valeur ajoutée par salarié a augmenté de 67 % en une décennie.

Pour la CGT, toute volonté d'action économique régionale suppose de la modestie, du réalisme et de l'exigence : de la modestie et du réalisme relatifs aux effets-leviers mais

surtout de l'exigence quant à une véritable politique industrielle qui ne privilégie pas la financiarisation de l'économie et abandonne la maîtrise des choix stratégiques à des fonds de pension.

L'activité économique du territoire ligérien subit une double dépendance :

- l'avenir incertain de grands donneurs d'ordre : Airbus, Total, DCNS, Renault, les grands groupes de l'industrie agro-alimentaire par exemple,
- un phénomène de sous-traitance important.

S'agissant du lien « Entreprise / Territoire »,

Les taxes locales sur les entreprises constituent un élément structurant de ce lien donc de leur responsabilité sociale, économique et environnementale sur le territoire, avec les habitants de celui-ci.

Pour la CGT, il faut donc revenir sur la « Contribution économique territoriale » instaurée suite à la suppression de la taxe professionnelle.

La CGT propose de créer une « **taxe pour l'emploi et le développement solidaire des territoires** ».

- Une taxe pensée dans une programmation pluriannuelle pour créer un cadre stable pour l'activité des entreprises.
- Une taxe aux taux modulés en fonction du ratio masse salariale / valeur ajoutée.
- Une taxe qui intègre, dans son calcul, des critères sociaux et environnementaux.

Financement de l'économie

Pour la CGT, les différentes réunions de l'atelier n'ont pas permis de lever l'équivoque entre financement de l'économie et l'aide financière à l'activité et au développement de certaines entreprises.

Quoiqu'il en soit, cette problématique renvoie aux exigences de conditionnalité des aides et de l'évaluation de leur efficacité.

Mais le financement de l'économie régionale renvoie à la nécessité d'assurer l'autonomie financière des collectivités locales et territoriales.

Cette autonomie doit favoriser et s'appuyer sur un développement solidaire des territoires, ce qui implique de leur assurer :

- des ressources suffisantes et pérennes,
- la maîtrise locale de la fiscalité et des dépenses.

L'État doit assumer toute sa responsabilité vis-à-vis des populations et des territoires en améliorant l'efficacité des mécanismes de dotations et de péréquations :

- revenir sur le gel des dotations de l'État versées aux collectivités locales ;
- mettre en place un système de péréquation plus efficace, en fonction des critères sociaux, afin de réduire les inégalités territoriales.

Pour une intervention économique pertinente de la collectivité régionale, la CGT revendique la création d'un pôle financier public.

Il s'agit de la mobilisation commune de différentes institutions financières autour d'un service public de l'épargne et du crédit, au service de la croissance et de l'emploi.

Il s'agit également de permettre à la puissance publique d'imposer des choix axés sur la satisfaction des besoins sociaux et économiques avec une visée de long terme.

Les missions de ce pôle financier public pourraient être de trois ordres :

- contribuer au renforcement de l'appareil productif et à la reconquête de l'industrie ;
- diriger l'épargne populaire vers la satisfaction des besoins sociaux et économiques ;
- assurer l'inclusion financière et l'accès de tous aux services financiers.

Les modalités de l'intervention du pôle financier public seraient les suivantes :

- distribution des crédits,
- aides et garanties,
- participation au capital des entreprises en difficulté.

La CGT a des propositions détaillées relatives au périmètre du pôle financier public et à son organisation et Direction.

Complémentaire à la création d'un pôle financier public, la CGT propose d'instaurer **des Fonds Régionaux pour le développement solidaire des territoires**.

Ces fonds permettraient d'impulser, au niveau local et régional, tout en veillant à la cohérence nationale, le développement d'activités, d'emplois et de formations à partir de projets concrets dans une optique de coopération et de solidarité à deux niveaux :

- d'une part, entre les territoires,
- d'autre part, entre les entreprises et leur lieu d'implantation.

Mis en place au niveau des territoires - la Région par exemple - ces fonds financeraient des projets de développement des entreprises créatrices d'emplois, en cohérence avec des projets territoriaux : financement des investissements, innovation, recherche et développement, qualification des salariés.

Les financements seraient accordés sous le contrôle des représentants des salariés, en s'appuyant sur les Comités d'Entreprise, là où ils existent.

Ils pourraient être financés par une partie des aides à l'emploi, certaines subventions européennes, une contribution des entreprises, une mobilisation d'une partie des budgets pour la formation professionnelle et par des concours du pôle financier public. Enfin, des dispositifs pourraient être créés afin d'affecter une partie des ressources provenant de l'épargne salariale.

Six objectifs sont poursuivis au moyen de la création de ces fonds régionaux :

- favoriser la dynamique de complémentarité des projets locaux ;
- favoriser la coopération entre les entreprises ;
- favoriser la solidarité entre les groupes et les tissus économiques locaux ;
- favoriser un usage transparent des aides publiques accordées aux entreprises ;
- mobiliser les fonds disponibles, y compris l'épargne, au service de l'emploi et des activités ;
- rendre plus efficaces les mécanismes de péréquation pour réduire les inégalités.

SECTEURS PARTICULIERS

Les quatre ateliers proposés correspondent à la lettre à quatre thématiques du Schéma Régional de Développement Economique adopté en janvier 2006.

Pour ces secteurs particuliers, la CGT aurait aimé que soit dressé un bilan de mise en œuvre des différentes actions prévues à l'époque ; ainsi, à titre d'exemple :

- Quelle réflexion actualisée sur le projet stratégique du Grand port maritime ?
- Quelle place spécifique accorder au tourisme social dans une ambition de développement du tourisme et des loisirs et du droit aux vacances pour tous ?
- Quelles exigences sociales et environnementales envers les industries de la filière nautique : « Construction nautique : champion du monde », sur quels critères ?
- Quelle redéfinition du « *renforcement de la compétitivité du complexe agroalimentaire régional et de sa position concurrentielle sur la scène nationale, européenne et internationale* » ?

Il ne s'agit que d'exemples qui font sens !

CONCLUSION

La politique de l'économie et de l'emploi durables devra amener un développement des richesses de notre Région en veillant au respect du cadre de vie et de la santé des salariés et plus largement des habitants du territoire.

Ce développement de richesse n'aura de sens que si elles sont partagées avec les salariés qui en sont à l'origine et ne sont pas accaparées par quelques uns.