



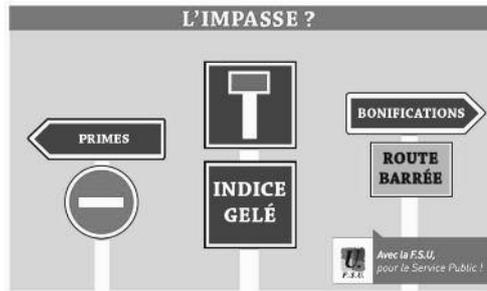
Édito

Subir ou réagir ?

Force est de constater que les rentrées syndicales se succèdent et se ressemblent. En effet, quel que soit le gouvernement en place, la Fonction Publique est à la diète en termes d'emplois et de salaires. Le cap de l'austérité est réaffirmé et les opposants à cette orthodoxie budgétaire évincés. Les emplois promis dans l'Education Nationale, en nombre insuffisant, se heurtent au manque d'attractivité des conditions d'exercice des métiers de l'enseignement et sont victimes d'une crise de recrutement malgré tous les dispositifs en place. Ces mêmes emplois créés dans un contexte de rigueur servent de prétexte à des réductions d'emplois dans tous les autres secteurs de la Fonction Publique.

Il est clair que « le pacte de responsabilité et de solidarité » va surtout permettre d'augmenter fortement les dividendes des actionnaires alors que les représentants des entreprises tentent de se dégager des dispositions théoriques les obligeant à créer des emplois. Le « volet social » sert d'alibi à la baisse des cotisations patronales avec une augmentation des prestations sociales pour les plus fragiles et une baisse d'impôts pour les ménages modestes.

La disparité des sommes en jeu pour chaque volet pourrait rendre la chose « risible » si ses conséquences n'étaient pas si graves.



Combien d'emplois publics créés ou préservés ? Quelles améliorations possibles des services publics avec les quarante milliards d'euros du pacte ? Combien les entreprises vont-elles créer d'emplois précaires avec la même somme ?

Comment concilier les cadeaux aux patrons et la réduction des déficits alors que, dans le même temps, **on sabote par la rigueur** (gel du point d'indice des fonctionnaires, pas d'augmentation des pensions...) une nécessaire reprise de l'activité économique. L'austérité ne peut être la voie, comme le démontrent de nombreux économistes systématiquement ignorés par le pouvoir actuel.

Le cercle vicieux mis en place par un

Nouvelle mobilisation des retraité-es

le 30 septembre à St Brieuc

Parvis des droits de l'Homme à 10h30

Rassemblement unitaire à l'appel de la CGT, de la FSU, de la FGR et de Solidaires.

Contre une politique néfaste aux personnes retraitées, imposons d'autres choix !

gouvernement autiste a de quoi effrayer dans un contexte politique où les « phobies administratives » servent d'excuses aux pires comportements. Les cadors de la droite extrême n'ont même pas besoin de s'exprimer tant le climat délétère est propice à la propagation de leur message simpliste.

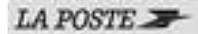
C'est pourquoi il est temps, pour chaque citoyen de notre République de réagir, syndicalement, politiquement ou par un engagement dans la vie sociale, pour

Dispensé de timbrage

Saint-Brieuc CTC



PRESSE
DISTRIBUEE PAR



briser cette spirale de l'échec des politiques en oeuvre et imposer d'autres choix, plus généreux, justes et efficaces que ceux qui conduisent à la misère sociale et au recours aux « ordres noirs » .

Jaurès le déclarait dans son discours à

la jeunesse, à Albi en 1903 : « Dans notre France moderne, qu'est-ce donc que la République ? C'est un grand acte de confiance. Instituer la République, c'est proclamer que des millions d'hommes sauront tracer eux-mêmes la règle commune de leur action ; qu'ils sauront concilier la liberté et la loi, le mouvement et l'ordre ; qu'ils sauront se combattre sans se déchirer ; que leurs divisions n'iront pas jusqu'à une fureur chronique de guerre civile, et qu'ils ne chercheront jamais dans une dictature passagère une trêve funeste et un lâche repos. Instituer la République, c'est proclamer que les citoyens des grandes nations modernes, obligés de suffire par un travail constant aux nécessités de la vie privée et domestique, auront cependant assez de temps et de liberté d'esprit pour s'occuper de la chose commune. »

Il est donc temps, alors que le travail suffisamment rémunérateur se fait rare, de revenir à un réinvestissement du citoyen dans la société qui opposera à l'individualisme ambiant un renouveau salvateur de la cohésion sociale.

Saint Brieuc, le 25 septembre 2014.

Olivier Debretagne
Co-secrétaire de la FSU 22

Sommaire

page 1 Edito

page 2 Déclaration préalable de la FSU 22 au CTSD du 4 septembre 2014

page 3 Compte-rendu des journées intersyndicales Femmes

page 4 Soutien aux proches d'Hervé Gourdel - Coordonnées de nos syndicats départementaux FSU

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

En premier lieu, au nom de la FSU 22, je souhaite à toutes et à tous la meilleure rentrée possible dans cette période plus que complexe.

Pour entrer dans le vif du sujet, je me permettrai de vous rappeler le courrier du SNUipp-FSU 22 datant du 17 avril : il avait pour objet la « réserve » de rentrée au moment des ajustements de septembre 2013.

Nous avons obtenu des réponses, cependant La FSU 22 souhaiterait recevoir le document de la balance de postes après les décisions de carte scolaire d'avril.

S'agissant des affectations restant à effectuer pour officialiser les dernières nominations, La FSU 22 se satisfait de la tenue d'une CAPD fin août.

Cela dit, ni les affectations proposées, ni les cas particuliers, ni les demandes diverses (temps partiels, compositions des postes fractionnés, jours vauqués indiqués sur les arrêtés pour les collègues à temps partiels, demandes de révisions d'affectation ou de compositions de postes fractionnés...) n'ont pu être traités le 26 août. Nous demandons du temps pour étudier ces cas particuliers lors du groupe de travail CAPD du 5 septembre.

Conscients du travail énorme fourni par les services départementaux, pour tenter en plus du reste, de satisfaire au mieux les nombreuses demandes individuelles de collègues contraints par les nécessités de la vie extérieure, nous ne pouvons que constater que cette rentrée scolaire génère plus que de l'inquiétude pour la grande majorité des acteurs concernés et des usagers, comme on les nomme désormais.

Priorité à l'école primaire ? Bel et bon concept qui ne se réalise malheureusement pas dans les écoles du département.

Si, en général, les créations de postes ne suffisent pas à compenser l'augmentation démographique, dans notre département, celles-ci sont nulles, en regard d'une analyse démographique qui choisit d'exclure une partie de la classe d'âge des moins de 3 ans.

Serait-ce là le chantier prioritaire annoncé pour leur scolarisation ?

A cela s'ajoute, se retire devrais-je dire, une débauche d'énergie obligée pour mettre en oeuvre une **réforme des rythmes scolaires mal pensée, mal ficelée, peu financée** et reposant sur les capacités inégales des communes à mettre en place les activités périscolaires.

Pour la FSU, cette réforme des rythmes, **généralisée aux seules écoles publiques**, est bel et bien insatisfaisante.

Force est de constater que cette réforme impacte négativement les conditions de travail des enseignants et la gestion des temps partiels. Elle ne constitue aucunement la recette miracle à une meilleure réussite des élèves.

On peut d'ailleurs s'interroger sur le choix des deux précédents ministères de s'abstenir

de mener une étude chiffrée pour mesurer l'impact positif ou négatif sur les élèves de la mise en oeuvre de ces nouveaux rythmes.

Le nombre des écoles et communes concernées aurait facilement permis de constituer un échantillon représentatif des différentes organisations.

Confusion sur les horaires, pénurie de personnels d'animation ou de locaux, manque de financement, tout cela laisse à penser que les premières semaines seront complexes.

Pour la FSU, au delà d'une remise à plat totale de cette réforme, il n'est pas acceptable que toutes les difficultés concrètes retombent sur les épaules des seuls directrices, directeurs et équipes enseignantes : **c'est l'Éducation nationale, initiatrice de la réforme, qui doit prendre ses responsabilités.**

Le SNUipp-FSU demande la création, dans notre département comme partout ailleurs, de cellules de veille de l'Éducation nationale que les directeurs d'école pourraient alerter.

En effet, la FSU demandera qu'un CDEN se réunisse si nous étions alertés sur des organisations défaillantes.

Concrètement, pour nos collègues directrices et directeurs, les réponses à trouver maintenant sont tout simplement : **qui va où ? Qui fait quoi ? Qui part quand ? Qui part en car ? Qui reste aux TAP* ?**

Bien sûr, nos collègues finiront par les trouver, car ce sont des professionnels consciencieux ! Mais comment qualifier cette rentrée pour les écoles qui en outre, s'entendent annoncer l'éventualité d'une fermeture de classe, ou une grande réserve sur la possibilité d'une ouverture malgré des effectifs sérieusement augmentés ?

Pour la FSU, la méthode qui consistait à ne pas fermer à la rentrée pourrait être l'une des multiples déclinaisons souhaitables de cette priorité pour l'École annoncée par les ministères, et attendue partout.

Que dire de l'obligation pour nombre de ces mêmes directeurs d'effectuer les APC* ? Le SNUipp-FSU a demandé au ministère que tous en soient complètement déchargés.

Avec nos collègues, nous attendons que les propos tenus par le précédent Ministre, indiquant des décharges d'APC supplémentaires pour les directeurs - allègements d'ailleurs insuffisants selon nous - soient concrétisés par notre nouvelle ministre, avec l'envoi d'instructions (N.B: *Annonces confirmées depuis*).

Nous portons également cette demande pour nos collègues en complément de service sur plusieurs écoles, qui, s'ils pourront à juste titre récupérer le dépassement de leur 24 heures de services, devraient selon la FSU être déchargés des 36 heures d'APC.

Que dire de la tâche supplémentaire de direction qui consiste à remplir le tableau d'organisation des APC, à l'heure où on évoque une **simplification administrative**, sans accorder en général d'aide administrative à la direction ?

Par ailleurs, nous attendons aussi l'annonce des modalités précises pour porter à 4 jours le volume des décharges de direction des écoles de moins de 4 classes dans notre département.

S'agissant des CLIS* du département, il nous serait fort utile d'avoir certaines informations comme leurs effectifs, le nombre d'élèves maintenus en CLIS du fait du manque de places disponibles en SEGPA ou dans d'autres structures, c'est pourquoi nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer ces données chiffrées.

La FSU 22 prend acte de la volonté d'améliorer les capacités de remplacement, ce qui va sûrement dans le bon sens. Elle restera très vigilante pour en mesurer les effets réels. Cela dit, **il est à regretter que la création de ces moyens finisse dans les faits par s'opposer budgétairement à la création de nouveaux moyens**, ou au maintien de moyens existants, en terme de classes.

Cependant, si l'on en croit l'étude réalisée par le rectorat (à la demande des membres du CHSCT des Côtes-d'Armor) des Congés de maladie dans les 35 écoles du département où la réforme des rythmes a été appliquée dès la rentrée 2013 :

Entre les années 2012 et 2013, deux périodes comparables, est constatée une **augmentation de 26 % du nombre des arrêts de travail**, principalement de plus de 5 jours, dans les écoles à 4 jours et demi - contre seulement 1 % dans les écoles à 4 jours -, hausse elle-même accompagnée d'une **hausse du nombre de jours de congé de maladie : + 52 %** dans les écoles à 4 jours et demi contre moins de 14 % dans les écoles à 4 jours. Je vous ferai grâce des autres chiffres, ceux-ci parlant d'eux-mêmes.

Alors, comme nous sommes ici présents pour représenter nos collègues et les écoles, oui pour améliorer les capacités de remplacements, mais sans réduire les autres capacités.

Quand des effectifs baissent quelque peu ou se voient augmenter durablement, le maintien ou l'attribution de moyens ne devrait jamais être considéré comme dispendieux, en poursuivant l'objectif d'améliorer la réussite de nos élèves et les conditions de travail de nos collègues.

Mieux faire sur ces deux points, c'est là la vraie priorité. L'Éducation nationale doit reprendre la main. A la FSU, nous y oeuvrerons, dans les conditions actuelles qui ne permettent d'améliorations ni pour l'École ni pour ses personnels. **C'est pourquoi le SNUipp-FSU a lancé une alerte sociale.**

Pour finir, je rappellerai au nom de la FSU 22 la demande de la tenue d'un CTSD second degré qui aurait comme **objet les ajustements de carte scolaire de rentrée**, à l'instar du CTSD d'aujourd'hui.

Stéphane Chiarelli, le 04-09-2014
Secrétaire adjoint de la FSU 22

*CTSD : Comité Technique Spécial Départemental

*APC : Activités Pédagogiques Complémentaires

*TAP : Temps d'Activités Périscolaires

*CLIS : Classe pour l'Inclusion Scolaire



Politiques publiques : des obstacles à l'Égalité ?

Intervention de Séverine Lemièr.

Rapport sur les Politiques publiques/des obstacles à l'Égalité ?

Il s'agit d'analyser les différentes politiques publiques concernant l'accès à l'emploi et de mettre en évidence les effets indirects de ces politiques sur l'augmentation de l'inégalité à l'accès à l'emploi.

Les contrats aidés reproduisent les inégalités et peuvent même les accentuer. La norme, pour ces contrats, est le temps partiel. Ce sont donc les femmes que l'on retrouve essentiellement dans ces contrats. Les emplois concernés, dans le cadre de l'insertion, sont de moins bonne qualité et sont sous-valorisés en temps emploi/salaire. Des femmes qualifiées s'y retrouvent (CAE) et subissent un déclassement. Effet sectoriel, on retrouve ces contrats dans les associations intermédiaires (service à la personne, tertiaire) ce qui freine, par voie de conséquence, l'accès à ces emplois à des femmes non diplômées.

C'est moins le cas pour les hommes. *Exemple* : les contrats d'avenir. L'image véhiculée du décrocheur concernerait plutôt les hommes alors qu'il y a autant de femmes que d'hommes.

Pour faire évoluer ces dispositifs, des propositions de leviers :

1. Intégrer des objectifs « sexués ». Ce n'est pas si simple. Faire évoluer les emplois dans les ateliers/chantiers d'insertion car on y trouve très peu de femmes alors que ces dispositifs sont les plus aidés par l'État. Pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage, c'est 30 à 33% de femmes que l'on trouve particulièrement dans les niveaux les plus bas.
2. Intégrer dans les dispositifs des critères de qualité des emplois. Problème du temps partiel : « que signifie occuper un emploi quand il ne permet pas l'autonomie ? ». Il faudrait vérifier, contrôler le phénomène de déclassement.
3. Garde des enfants : le taux d'emploi chute pour les femmes en fonction de l'évolution de l'âge des enfants, pas les hommes.
4. Il y a un besoin urgent d'élargir la protection juridique autour de la maternité : trop souvent encore, on voit ressurgir une politique d'un autre temps : licenciement, fin de période d'essai... du fait de maternités.
5. Les femmes rencontrent des freins spécifiques à l'emploi : mobilité, enfants, prise en charge des parents. La compétence de la sphère familiale n'est pas reconnue.
6. Confiance en soi : les femmes qui ont quitté le monde du travail sont victimes de la violence de l'emploi.
7. Freins périphériques à l'emploi : les femmes exclues d'un accompagnement du fait des enfants, de l'âge, trop éloignées de l'emploi à qui l'on demande de régler leurs problèmes de mode de garde afin de se libérer (renvoi vers l'individu et isolement). Besoin de formation des personnes intermédiaires de l'emploi et intégration de l'ensemble de la situation dans l'accompagnement.

Politique fiscale :

La question fiscale doit être vue sous l'angle de l'égalité Femme/Homme. La fiscalité est aussi un frein à l'emploi des femmes. L'impôt est calculé sur les revenus du couple et peut être une forme de désincitation à la reprise d'emploi. Encore aujourd'hui, les salaires des hommes restent supérieurs à ceux des femmes. Le fait de déclarer ses impôts en couple avec la mise en commun des ressources, bénéficie aux revenus les plus élevés, et non l'inverse. Il faudrait réfléchir à un nouveau plafonnement et instaurer l'individualisation de l'impôt.

Quand un enfant arrive : renvoi vers le couple. Le recalcul des ressources et de l'impôt couplés avec de nouvelles charges peut renvoyer vers de nouvelles organisations (qui reposent sur les épaules des femmes avec arrêts de travail ou temps partiel pour celles-ci). Les conséquences pour les femmes peuvent être dramatiques (divorces par exemple).

Politique familiale :

FISCAL : Pas de quotient conjugal. Problèmes d'inégalités.

On vient de loin : sous Vichy, une allocation de salaire unique, octroyée pendant 30 ans, incitait les femmes à rester à la maison.

Dans les Années 60, avec le besoin des femmes sur le marché du travail, on a commencé par réduire son montant puis on l'a supprimée.

Années 70. Afin d'encourager les femmes à aller sur le marché du travail : création des maisons de la petite enfance, politiques d'accueil de la petite enfance, crèches, assistantes maternelles.

Lois sur la contraception, accès à l'avortement. Ils ont eu un rôle fondamental, permettant aux femmes de décider d'avoir ou pas des enfants. Cela a agi sur le nombre des enfants, leur permettant d'accéder davantage au marché du travail et à l'émancipation économique. Congé parental rémunéré. 98% des bénéficiaires sont des mères (contraire à l'égalité).

Problèmes :

Les femmes sont enfermées dans les problématiques travail/famille, Accroissement des inégalités sociales chez les femmes : soit par effet d'aubaine (femmes plus aisées donc les prestations ne servent pas), soit par une incitation à un arrêt de 3 ans : risqué (déqualification, chômage...). Politique . l'histoire est imprégnée de ces valeurs maternalistes qui enferment les femmes : « L'enfant a besoin de la mère dans ses premières années... ». Tout le personnel qui travaille dans ce secteur est féminin (300 000 Femmes assistantes maternelles).

S'y ajoute le vocabulaire (Ex. *l'école maternelle, les assistantes maternelles, etc.*). Les femmes culpabilisent plus que les hommes et interiorisent davantage les normes.

Conditions de travail . Une réelle lecture « genrée » doit être faite sur les Risques Psycho-Sociaux : l'ANACT y travaille. Il faut avoir une exigence organisationnelle pour ces emplois et les revaloriser.

Pénibilité. Comment prendre en compte la pénibilité dans les métiers

exercés par les femmes ? Il faut une loi encadrant les métiers et l'organisation du travail.

Métiers à domicile. Nécessaire procédure d'agrément afin de poser des objectifs de qualité des emplois dans tous les enjeux des métiers.

Un siècle de travail des Femmes

Intervantes : Margaret Maruani et Monique Méron - Auteures du livre « Un siècle de travail des Femmes en France ».

Compter et Raconter la visibilité du travail des femmes de 1901 à 2011.

Travail repérable et informel : comment les femmes ont-elles été recensées ?

Le chiffre est très politique, car, il existe un soupçon rampant d'inactivité et en fil rouge, la place des femmes dans la société.

Entre 1901 et 2008, on comptabilise entre 7 et 14 millions de femmes pour 13 à 15 millions d'hommes au travail.

En 1954, il y a un changement de définition concernant les femmes d'agriculteurs. Précédemment considérées comme salariées agricultrices, elles deviennent femmes d'agriculteurs.

La base de calcul du travail des femmes a été redéfinie entre la 1ère et la 2ème partie du siècle dernier, contribuant à faire baisser le nombre de femmes au travail.

Une heure de travail rémunéré par semaine contribue à faire basculer vers la reconnaissance d'emploi/travail.

Spécificité du travail des femmes : 30% des F. et 7% des H. sont à temps partiel.

Le temps partiel a été créé sur mesure pour les femmes, contrairement à l'idée reçue.

Temps partiel : 1/3 des femmes faute de mieux, 1/3 pour raisons familiales.

Chômeuses et femmes au foyer : la frontière poreuse dans les statistiques. Il y a un surchômage féminin. Parler du travail des femmes comme activité ou inactivité : C'est la Question politique et idéologique de la place de la femme dans la société.

Égalité professionnelle : un pas en avant, deux pas en arrière ?

Intervenante : Rachel Silvera (auteure du livre « un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire »)

Une Situation inédite aujourd'hui : l'intérêt porté et la mobilisation sur cette thématique.

L'auteure s'est attachée à reconstituer historiquement les différences des salaires entre les hommes et les femmes. Elle a notamment retrouvé un article de début du 20ème siècle d'un inspecteur du travail.

Pierre Hampe qui explique « le quart en moins » : *Dans les usines, les femmes n'ont pas le droit de toucher aux machines, au nom de la protection des femmes/mères, d'où le quart en moins.*

Les explications pour justifier le salaire inférieur : « une femme mange moins, un homme a plus de besoins (tabac, boissons...), les femmes sont moins rentables ! ». Toujours l'idée qu'une femme n'est jamais seule.

Pour les hommes, il y a toujours l'idée de Force de travail.

Malgré les évolutions des métiers et emplois, malgré toutes les lois qui existent, les inégalités persistent : au moins 9 à 10% d'écart non expliqué, et plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart se creuse.

L'idée que les femmes puissent faire carrière, n'est pas intégrée : si déjà elles travaillent !

Si on décrypte les professions et filières à tendance féminine, on constate que les critères d'évolution ne sont pas les mêmes que celles à tendance masculine. Les emplois à prédominance féminine sont sous-évalués, sous valorisés.

QUE FAIRE ?

On a bâti un système basé sur la production industrielle.

Du point de vue syndical, pour défendre l'égalité, Il faut voir l'inégalité sous l'angle du genre : Inégalités de salaire, évolutions, retraites...

S'agissant des obligations légales , il faut sanctionner les employeurs qui continuent de discriminer et imposer une obligation de résultats

Agir sur tous les leviers.

Temps partiel :

Développé sous incitation publique, avec exonération de charge, avec la loi sur les 24H/Semaine qui n'évite pas des dérogations dans les branches.

Temps partiels courts : avec la crise, ils ont augmenté.

Question de carrières :

Travail de valeur égale pour salaire égal. Dans l'organisation structure de travail, la responsabilité réside uniquement dans les branches professionnelles. Il faut demander un examen « interbranche ».

La ségrégation professionnelle augmente : les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés. Il faut faire évoluer les métiers et la mixité. Aujourd'hui, la mixité augmente chez les cadres, et diminue chez les ouvriers.

Discrimination forte : plus on monte dans la hiérarchie, plus on individualise les évolutions et rémunérations.

Proposition de la CGT : Créer un groupe syndical. Proposition d'un amendement dans la loi égalité Femmes/hommes, aller devant les tribunaux à la place du salarié (TGI).

Levier action : Une opinion qui change sur les questions d'égalité F/H. C'est un combat syndical majeur.

Avant 1972, on avait des lois qui n'étaient axées que sur la protection. Après 1972, évolution vers la notion d'Égalité.

En 1983 : Loi égalité professionnelle qui couvre tout le champ de l'Égalité.

Mais les lois ne suffisent pas : l'Égalité doit être intégrée dans l'action syndicale.

Il faut faire prendre conscience, notamment dans les négociations de l'angle « genre ».

L'action syndicale qui porte sur l'Égalité est la même que celle qui concerne les conditions de travail.

La question de l'égalité femmes/hommes (avancements de carrières, salaires, ...) fait avancer tout le monde.

*Claudine Lemasson
SNU Pôle-emploi FSU*

Communiqué FSU de soutien aux proches d'Hervé Gourdel

C'est avec effroi que la FSU a appris l'assassinat d'Hervé Gourdel par ses ravisseurs, un groupe djihadiste algérien, Jound al-Khilafa, lié à l'organisation État islamique. Elle s'associe à la peine de ses proches et leur présente ses sincères condoléances.

La FSU condamne avec la plus absolue fermeté ce meurtre barbare et ignoble.

Dans un contexte international instable et propice aux escalades bellicistes sur lesquelles le terrorisme ne manquerait pas de trouver un terreau pour se répandre, la FSU appelle à la plus grande vigilance quant aux amalgames, aux instrumentalisation qui pourraient être faites et qui aggraveraient les divisions au sein de la société française et entre les peuples. La FSU rappelle son attachement indéfectible au vivre-ensemble, aux principes de liberté, d'égalité, de solidarité et à la paix.

Plus que jamais, la raison doit primer : le combat contre la barbarie et le terrorisme ne saurait être mené au nom des intérêts géo-stratégiques des grandes puissances. La communauté internationale doit se mobiliser pour défendre les valeurs d'humanité, de coopération, de solidarité, de respect mutuel.

Communiqué FSU
Les Lilas le 25 septembre 2014

Les syndicats départementaux FSU Contacts et coordonnées des représentantes et représentants syndicaux

Siège de la FSU 22 :

18 rue de Brest à Saint-Brieuc ; 02 96 61 60 85

Les co-secrétaires départementaux :

Brigitte Jacob et Olivier Debretagne

EPA (Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive)

Gaëlle LEFEUVRE lefgael@yahoo.fr - 06 87 25 94 45

SNASUB-FSU (Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques)

Claudie Le Guen

Collège Chombart de Lauwe Paimpol

claudie.le-guen@ac-rennes.fr - 06 99 57 83 20

SNCS-FSU (Syndicat National des Chercheurs Scientifiques)

Michèle Basseville Rennes

michele.basseville@irisa.fr - 02 99 84 72 36

Yves Le Mest Brest yves.lemest@univ-brest.fr

02 98 01 61 44

SNEP-FSU 22 (Syndicat National de l'Education Physique)

Anne Gilet et Julien Le Caër

s2-22@snepfsu.net

Section du SNEP-FSU 18 Rue de Brest 22000 St Brieuc

SNEPAP-FSU (Syndicat National de l'Ensemble des

Personnels de l'Administration Pénitentiaire)

Secrétaire régionale :

Patricia Boissonot patricia.boissonot@justice.fr

Nathalie Hervé Nathalie.Herve@justice.fr

SNES-FSU (Syndicat National des Enseignements de Second degré)

Secrétaire départementale :

Brigitte Jacob Collège de Callac snes22@wanadoo.fr

02 96 33 75 47 ou 06 70 92 10 19

SNESUP-FSU (Syndicat National de l'Enseignement SUPérieur)

Benoît Vozel - Ensatt-Lannion benoit.vozel@univ-rennes1.fr

SNETAP-FSU (Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public)

- Secrétaire régional :

André Blanchard LEGTA Pontivy ablanchard.snetap@sfr.fr

- Correspondant SNETAP-FSU lycée Jean Moulin :

Hugues Rousseau hugues.rousseau@educagri.fr

- Secrétaire de section SNETAP-FSU du lycée de Merdrignac :

Anthony Taubin anthony.taubin@educagri.fr

SNPES-PJJ (Syndicat National de l'Education Spécialisée et Protection Judiciaire de la Jeunesse)

Secrétaire départemental : Julien Gentet

snpes22@gmail.com - 06 73 65 63 60

SNICS-FSU (Syndicat National Unitaire des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé)

Sylvie Bénech LP Quintin

sylbenech@gmail.com

06 70 66 63 38

SNUAS-FP FSU (Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique)

Sylvie Guyader sylvguyader@yahoo.fr

02 96 37 44 64

SNUEP-FSU (Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel)

Isabelle Baron isa.baron@free.fr - 06 81 80 31 56

SNUipp-FSU (Syndicat National Unitaire des Instituteurs et Professeurs des écoles et PEGC)

Secrétaire départemental :

Stéphane Chiarelli snu22@snuipp.fr

Section départementale 18 Rue de Brest 22000 St Brieuc

02 96 61 88 24 ou 07 89 95 00 79

SNUITAM-FSU (syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer)

- Co-secrétaire départementale : Brigitte Duboc

brigitte.duboc@cotes-darmor.gouv.fr

06 73 10 30 14

- Co-secrétaire départemental :

Franck Huet franck.huet@cotes-darmor.gouv.fr

06 43 42 36 62

- Olivier Droff

Représentant de la section SNUITAM/FSU pour

l'Etablissement National des Invalides de la Marine

Olivier.Droff@enim.eu - 02 96 55 32 06

snU.pden-FSU (Syndicat National Unitaire des Personnels de Direction de l'Education Nationale)

Secrétaire départemental :

Guy Josselin Collège Léonard de Vinci à Saint-Brieuc

guy.josselin@ac-rennes.fr - 02 96 78 41 56

SnuACTE-FSU (Syndicat national unitaire des Agents des Collectivités Territoriales et de l'Etat)

Secrétaire régional :

Henri Weber unatos-regionbretagne@orange.fr

06 80 84 08 83

Représentant de la section fédérale des retraités-es

Alain Lévéder (SNES-FSU) : leveder.alain@wanadoo.fr

Représentant-es de la section des retraités-es du SNUipp-FSU

Catherine Leroy, Marylène Le Maux et Amédée Perrot

snu22@snuipp.fr

Représentant des retraités-es de la section FSU-Trégor

Jean-Pierre Lecoq fsu.lecoq@orange.fr



N'hésitez pas à contacter vos représentant-es FSU qui vous répondront sans tarder !