

## CONGRÈS ACADEMIQUE DU SGEN-CFDT PAYS DE LOIRE



8 et 9 novembre 2017 Saint Nazaire 44

Union locale CFDT de Saint-Nazaire (4, Rue François Marceau).

### En-même - tempistes ? ça dépend...

De la nuance, une pensée complexe, pas de manichéisme, sortir des oppositions stériles : blanc ou noir, pour ou contre, pédagogue ou républicain, droite ou gauche... La posture semble séduisante : enfin des gens pragmatiques qui vont nous sortir des débats idéologiques de salon ! Mais alors d'où vient parfois ce sentiment désagréable de se faire enfumer ? Comment ne pas tomber dans un relativisme qui ferait que tout se vaudrait ?

Je fais ici l'hypothèse que le désormais célèbre "en même temps" ne peut pas fonctionner pour tout et qu'il y a des valeurs avec lesquelles nous ne souhaitons pas transiger. L'enmêmetempisme, c'est comme le cholestérol, il y en a du bon et du mauvais.

### Des "en même temps" qui fonctionnent et dédogmatisent.

Philippe Meirieu dans "Faire l'école, faire la classe" le développe très bien. Toute personne qui se donne pour mission d'éduquer se trouve confrontée à des tensions inévitables. Nous avons alors tendance à osciller de l'un à l'autre des pôles dans un mouvement de balancier plutôt que de trouver des outils nous permettant de dépasser ces tensions, voire de les rendre fécondes. Exemples :

- Tension entre les programmes et l'intérêt des élèves. Comme enseignant, je sais que je vais devoir jongler entre les deux et que le "bon dosage" est le travail de toute une carrière.
- Tension entre l'autonomie et la dépendance (entre l'individuel et le collectif). Comme enseignant, je fais des choix pédagogiques qui m'engagent mais ma liberté s'exerce à l'intérieur d'un cadre défini qui (me) protège de dérives»
- Tension entre les conditions de travail des personnels et les conditions d'apprentissage des élèves. Quiconque s'est un peu intéressé à la constitution d'emplois du temps sait qu'il faudra tenir compte d'intérêts pas toujours convergents et que la bonne alchimie sera celle qui saura tenir compte des deux pour entraîner un cercle vertueux.
- Tension entre le respect préalable de l'ordre scolaire et la découverte progressive de la loi. La loi pré-existe pour les élèves mais en même temps nous souhaitons qu'ils participent à des dispositifs démocratiques pour se l'approprier. Un jeune ne devient pas "magiquement" citoyen à 18 ans. À toutes ces oppositions on a envie de répondre : "les deux mon capitaine" et on aura raison. En effet, celui qui fait un choix définitif entre deux pôles prend le risque de s'enfermer dans un dogme et les logiques d'affrontement qui vont avec. Il s'agit donc d'essayer de concilier les deux et d'inventer des outils ou dispositifs permettant de les dépasser.

### Des "en même temps" qui brouillent le sens.

Mais nous sommes aussi confrontés à des choix, des dilemmes moraux, des conflits de valeurs qui demandent le courage politique de trancher. Premier exemple: coopération contre compétition. **Notre système éducatif ne peut pas être organisé en même temps sur des bases coopératives et compétitives.** Nous souhaiterions que le tri social ne se fasse qu'après la construction d'un socle commun citoyen. Nous estimons donc que nous devrions faire le choix délibéré et

Dispensé de timbrage

NANTES ROLLIN



DISTRIBUÉ PAR  
LA POSTE



Bulletin académique du Syndicat général de l'Education nationale CFDT  
9 place de la Gare de l'Etat, case postale 9 – 44 276 Nantes Cedex 2

Tél : 02 51 83 29 30 Fax : 02 51 83 29 31

sgen@cfdtantes.org - <http://www.sgen-cfdtnantes.org>

Bimestriel, abonnement : 7,60€, le n° 0,76€

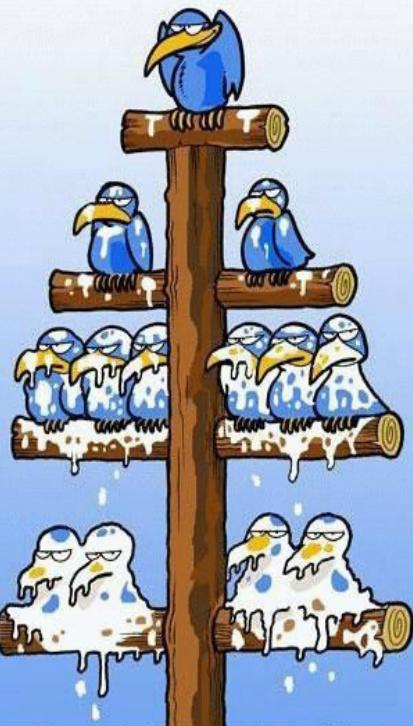
Directeur de publication : Jacques LEPLAT

n°ISSN : 1638-3818

Imprimerie spéciale du Sgen-CFDT

## atelier participatif 1 : La Gouvernance

Quand ceux du haut regardent en bas:  
Ils ne voient que de la Merde



Quand ceux du bas regardent en haut :  
Ils ne voient que des trous du cul.

## Diagnostic du fonctionnement de notre organisation :

La pyramide hiérarchique est dans l'ADN de nos organisations.

Elle nous enferme dans un cercle vicieux de déresponsabilisation paralysante, le haut de la pyramide se plaignant régulièrement que le bas ne prenne pas assez d'initiative et le bas reprochant à "ceux d'en haut" de ne pas assez les écouter. En holacratie, chacun a toute autorité sur son rôle.

Elle entraîne une perte de compétences dès que quelqu'un(e) "monte" dans l'organigramme. En holacratie, on peut conserver des rôles "de terrain" dans lesquels on s'épanouit.

Une pyramide qui donne l'impression que les places sont chères et qu'on est méritant lorsqu'on a grimpé. Elle implique d'emblée la compétition et les jeux de pouvoir. Il n'y a qu'une place tout en haut. Elle constitue ainsi un excellent terreau pour la croissance des egos. En holacratie on vient mettre son énergie dans un rôle qui ne nous appartient pas pour autant.

Des Communications/Enquêtes / Rapports qui montent et qui descendent, qui passent par trop d'étages de la pyramide et perdent en substance et en efficacité. En holacratie, on fait confiance à priori et on publie tout.

## Pourquoi entrer en holacratie ?

Pour clarifier les rôles de chacun(e)

Pour favoriser la prise de responsabilités (passer d'adhérent à militant)

Pour mieux identifier et bénéficier des compétences de chacun(e)

Pour conserver un historique des rôles dont notre organisation a besoin

Pour une meilleure répartition des actions et projets en évitant les doublons et malentendus

Pour que la confiance entre tous les membres du syndicat soit basée sur des objectifs explicites.

Pour favoriser la créativité de chacun dans son rôle, actuellement bridée par la volonté de réussir du premier coup.

## atelier participatif 2 : Politique

## Ecole inclusive (éducation prioritaire, mixité) :

D'un enseignant qui tolère, subit, s'épuise ou externalise à une école qui accueille un enfant au sein de la communauté éducative. Idée phare: casser la lourdeur administrative et l'inertie des structures pour que les moyens, notamment humains, soient mieux répartis (Moyens mis en œuvre: accueil bienveillant et adapté dans une logique de cycles, garantir le parcours de l'élève, mise en cohérence des aides, accompagnement, formation des équipes).

Revendications pour une meilleure prise en compte de la réalité des territoires, et une compensation tant pour les élèves que pour les personnels:

Révision de la carte et prise en compte des écoles isolées

Soutien à l'accueil des moins de 3 ans dans des locaux adaptés

Des temps de formation co-construits et des moyens humains

Ouverture d'une réflexion sur les lycées en ZEP

Renforcement du soutien éducatif, culturel et de santé

## Gouvernance de notre syndicat

### Mettre en oeuvre l'holocratie :

Le Congrès donne mandat au bureau pour mettre en place progressivement une structure holarchique et pour tester de nouvelles formes de réunions et de prises de décision. Il se donnera comme étapes:

Que chaque personne impliquée dans l'organisation puisse visualiser ses différents rôles au sein de la structure.

Une mise en place progressive des différentes formes de réunions dans chaque cercle et sous-cercle (réunion de triage, de gouvernance et de stratégie) en présentiel et en distanciel.

Une mise à jour des statuts en conséquence, transformant nos structures départementales en cercles.

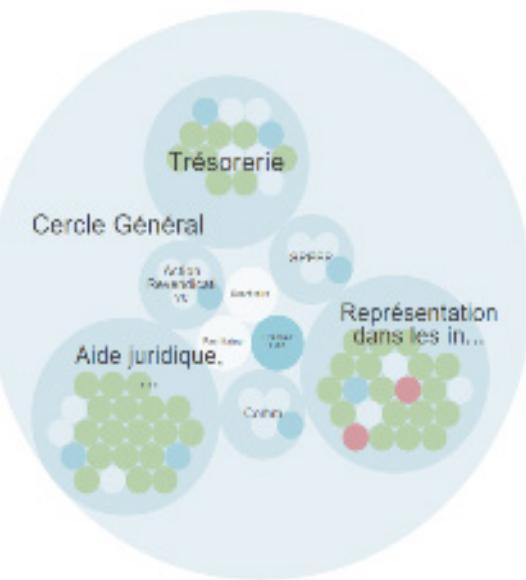
### Les principaux outils utilisés en holacratie :

De la pyramide à l'holarchie: un nouvel organigramme, une nouvelle architecture de l'organisation. Elle permet le passage d'une hiérarchie de personnes à une hiérarchie du sens. Un pilotage par la raison d'être qui est l'objectif commun connu et partagé par tous. Cette organisation permet de vérifier en continu si nos actions sont en phase avec nos intentions de départ. On passe ainsi des fiches de postes figées à des rôles qui n'appartiennent à personne et qui vivent selon les besoins.

Elle nous amène aussi à ne plus voir les tensions comme des problèmes mais comme un carburant nécessaire à l'organisation, comme les signaux faibles d'un écart entre ce qui est et ce qui pourrait être.

Des réunions chronophages et peu disciplinées à des réunions rigoureuses et bien distinctes: les réunions de triage pour traiter des opérations courantes; les réunions de gouvernance pour travailler sur les nouveaux rôles et activités nécessaires; des réunions de stratégie une ou deux fois par an dont l'objectif est de prioriser; et des réunions ad hoc selon les besoins.

**Des prises de décision par consensus à des prises de décision par consentement. Un outil qui favorise la prise d'initiatives et la créativité. Nos fonctionnons encore trop à partir de nos freins plutôt que de nos élans.**



## Formation et formation continue au Sgen-CFDT

### Formation initiale et continue :

Un métier qui s'apprend tout au long de la carrière.

Renforcer/Encourager localement : la place de l'ESPE dans l'Université de Nantes qui lorgne sur les moyens.

Les formations négociées dans les établissements

Une formation à l'école inclusive qui ne soit pas réservée aux seuls enseignants spécialisés et qui prenne une place de plus en plus importante en formation initiale

Le développement professionnel à travers un renforcement des moyens en formation continue qui sont trop souvent des moyens qui « disparaissent » parce qu'ils ne se voient pas trop .

## Premier degré (autonomie, rythmes, ...) :

Face à la diversité des publics, à la nécessaire prise en compte de tous les parcours et du travail en équipe partenariale que cela implique, il devient évident de repenser le fonctionnement des écoles.

Un pilotage qui se fait au sein de l'établissement pour et par les acteurs. Vers une indépendance juridique, financière et pédagogique, vers une plus grande proximité entre lieux de décision et d'application. Vers une adaptation aux territoires dans un cadre défini nationalement.

Pour des expérimentations dans des écoles volontaires.

Pour des moyens en personnels et en temps pour expérimenter ces nouvelles organisations. Pour une concertation territoriale.

Exemples de libertés de choix: maître+ / CP à 12... Achat de matériel... Répartition des rôles... réflexion globale sur les rythmes à l'échelle du territoire... et de l'école (même temps pour maternelle que CM2?).

## Le collège:

Nous souhaitons poursuivre une réforme de l'équité qui laisse plus de liberté pédagogique aux équipes tout en étant exigeant sur les résultats en terme de réduction des inégalités. Pour cela nous veillerons à :

- Rester vigilants quant à la création d'options facultatives entraînant potentiellement une absence de mixité sociale et scolaire
- Encourager et populariser les dispositifs de co-enseignement et d'interdisciplinarité en accompagnant les équipes.
- Suivre et soutenir le nouveau dispositif d'auto-évaluation des établissements proposé par le rectorat suite à la mise en place de l'accord PPCR qui entraîne un changement de culture professionnelle pour toute la chaîne hiérarchique.
- Continuer à défendre la logique des Cycles au niveau académique.
- Faire le choix de la coopération contre la compétition et encourager les fonctionnements collégiaux via les outils existants comme le conseil pédagogique.

## atelier participatif 3 : Accompagnement

### Des représentants des personnels reconnus :

Le Sgen-CFDT dispose d'élus issus des dernières élections professionnelles (2014). Cependant, l'absence d'élus dans certaines catégories ou territoires rend plus difficile l'accompagnement des personnels concernés. Etoffer le nombre d'élus est un objectif à poursuivre.

L'équipe des élus fonctionne de manière coopérative grâce à différents outils et des rencontres régulières pour échanger sur les pratiques.

Les élus du Sgen-CFDT sont reconnus par les personnels pour leur disponibilité (accueil, messagerie, téléphone) et leurs compétences.

Les représentants du Sgen-CFDT agissent et sont force de proposition pour améliorer les conditions de travail des personnels.

L'équipe des élus va se renouveler lors des prochaines élections en décembre 2018 ; une transmission des savoir-faire entre nouveaux élus et élus plus expérimentés est indispensable. Ce partage est nécessaire pour que l'équipe reste crédible et performante.

### A l'écoute de tous les personnels :

Des permanences sont organisées dans les locaux du Sgen-CFDT mais aussi dans les ESPE (Nantes / Angers / Le Mans).

Différentes formations permettent aux adhérents (et parfois aux non adhérents) de rencontrer l'équipe du Sgen-CFDT.

De nombreux contacts s'établissent par messagerie (celle du nouveau site est bien utilisée), par Sgen+ et par téléphone. Pour joindre les membres de l'équipe, le Sgen-CFDT met 9 numéros de portables au service des personnels

Des visites d'écoles et d'établissement ont lieu de façon régulière. Ces visites sont à développer pour être au plus près des préoccupations de nos collègues.

Tous les personnels peuvent s'exprimer lors des élections professionnelles. Se faire connaître et faire connaître les valeurs du Sgen-CFDT est nécessaire.

## **BAC + 3 / BAC—3 ; Enseignement professionnel :**

D'emblée, rappelons que le Sgen-CFDT défend l'idée d'un service public de formation professionnelle intégrant formation initiale sous statut scolaire, apprentissage public et formation continue des adultes (GRETA) au sein de lycées polyvalents modulaires.

Une complémentarité et une cohérence de toutes ces formations cohabitant sur un même territoire s'impose.

Le Sgen-CFDT imagine ainsi un baccalauréat « sur-mesure », où le projet professionnel du lycéen se constitue année après année. Conséquence directe : les trois voies d'accès au baccalauréat (générale, technologique et professionnelle) doivent disparaître pour laisser place à un cursus « modulaire, polyvalent et diversifié ». Concernant la proposition de confier aux Régions l'organisation de la totalité de l'offre de formation des voies professionnelle, générale et technologique, le Sgen-CFDT PDL est attaché à la création de lycées polyvalents modulaires et à un corps unique d'enseignants.

## **Au moins trois raisons de parler de politique éducative au sein du Sgen-CFDT des Pays de Loire :**

- Montrer l'intérêt d'un syndicat qui se positionne pour prévenir et construire pour ne pas subir. On adhère souvent pour un service, comment passer à l'adhésion au projet?
- De la réaction à la création: co-construire à l'échelle du syndicat, pour partager ses positions, ses pratiques. Pour mieux comprendre et réagir aux propositions nationales (ministérielles ou syndicales).
- Comment concilier conditions de travail des personnels et l'intérêt de l'enfant? Nous refusons de les opposer. Les deux sont en tension et plutôt que d'osciller entre les deux en considérant que l'on sacrifie forcément l'un à l'autre, faisons en sorte qu'ils se nourrissent.

**Il ne s'agit pas de travailler autrement pour travailler autrement. La réforme n'est pas un but en soi.**

Interrogeons-nous continuellement sur les méthodes et leurs effets en regard de la raison d'être de notre métier. « Notre boussole est la justice sociale » déclarait récemment Laurent Berger. Dans le champ de l'éducation, le Sgen-CFDT fait l'hypothèse que l'enseignement n'a pas réussi à s'adapter à la massification. Notre priorité sera donc de diffuser l'idée qu'une école démocratique et des classes mixtes scolairement n'implique pas une baisse de niveau et peut même produire le contraire en terme de compétences psycho-sociales.

## **Appnement des personnels**

### **Une information pour les personnels :**

Le Sgen-CFDT dispose depuis septembre 2016 d'un nouveau site Internet. Les militants continuent à se familiariser avec son utilisation. Les articles publiés sont consultables par tous les personnels. Ils sont rédigés de façon explicite afin d'être compréhensibles par des non initiés. Cette pratique est cohérente avec la valeur d'émancipation défendue par la CFDT. Le site doit continuer à s'enrichir pour faire connaître les valeurs du Sgen-CFDT et les actions menées.

Une information destinée au panneau syndical est envoyée aux établissements. L'affichage « clé en main » facilite la contribution du correspondant et améliore notre visibilité.

Un journal trimestriel est également envoyé aux adhérents.

Une lettre électronique est envoyée chaque semaine aux adhérents par le Sgen-CFDT Pays de Loire.

Il est nécessaire qu'un comité de rédaction prenne en charge ces rôles.

Le Sgen-CFDT est bien présent sur Facebook et Twitter.

### **Suivi et défense des adhérents :**

Les adhérents doivent bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement personnalisé dans le respect de l'intérêt général et de notre déontologie.

Dans la majorité des situations, les élus, par leur connaissance du système, identifient rapidement l'interlocuteur le plus compétent pour résoudre la difficulté rencontrée. Les adhérents bénéficient de façon privilégiée de ce service.

Différents outils permettent aux élus de repérer des adhérents dans des fichiers transmis par le Rectorat, les Inspections Académiques. Ces repérages ne sont pas parfaits ce qui suscite parfois l'incompréhension de quelques adhérents qui méconnaissent le travail des élus.

**L'outil national Sgen + permet aux adhérents comme aux non-adhérents de se signaler. Cet outil est apprécié par les utilisateurs ; les élus trouvent cependant que les évolutions tardent à se mettre en place. La question du « plus à l'adhérent » reste difficile à mettre en place.**

## **atelier participatif 4 : Le SGEN dans la C**

### **Relations du SGEN avec les autres syndicats de la Fonction Publique :**

La révision des politiques publiques a eu des conséquences négatives sur la qualité du service public et sur les conditions de travail des personnels.

Les trois fonctions publiques (territoriale, hospitalière et d'Etat) sont impactées par les annonces des différents responsables politiques qui voient les fonctionnaires uniquement comme un coût là où la CFDT rappelle qu'ils sont une richesse.

Les différents syndicats CFDT de la fonction publique doivent travailler ensemble pour mettre en adéquation effectifs des agents et compétences et missions confiées à la fonction publique, dans l'intérêt des usagers comme des agents.



### **Loi travail, quelle position et quelle stratégie pour la CFDT :**

La CFDT a dénoncé tous les travers de la loi travail et a pu, par son action, faire reculer le gouvernement sur un certain nombre de points : sur la négociation de branche, sur le seuil de déclenchement des plans sociaux, sur le maintien de l'accord collectif dans les entreprises de plus de 20 salariés, sur le maintien du poids des accords de branche dans un ensemble de garanties collectives.

Les militants CFDT, grâce à leur proximité avec les salariés, connaissent le terrain. Ils vont continuer à essayer d'obtenir des résultats par le dialogue social et des actions juridiques.

### **Flexisécurité, mobilité professionnelle et parcours professionnels dans la fonction publique :**

Le protocole PPCR est l'aboutissement de 18 mois de dialogue social. Or des menaces pèsent sur la mise en œuvre de son axe carrière et rémunérations du fait de la situation des finances publiques.

Les personnels ne se sentent pas reconnus dans leurs missions, leurs qualifications et leur engagement.

La faible attractivité de la fonction publique est préoccupante.

Une formation tout au long de la carrière est nécessaire. Cette formation doit permettre d'améliorer une mobilité choisie et de prendre en compte les fins de carrière.

## L'accompagnement des personnels dans notre syndicat :

Bien ancré dans la Confédération CFDT et la fédération Sgen-CFDT, le Sgen-CFDT Pays de Loire a comme priorité d'être au plus près des préoccupations des personnels.

Faire partie d'une confédération permet aux militants de jouir d'une vision générale et démocratique du monde professionnel et de trouver de la force dans un collectif et dans une histoire. Chaque adhérent peut bénéficier de moments de formation afin de s'approprier ces valeurs et d'échanger sur la manière de les vivre au quotidien.

**Le Sgen-CFDT est au service des personnels. La manière dont cet accompagnement est proposé reflète la philosophie/les valeurs de notre syndicat : c'est dans le respect de chacun au sein d'un collectif que les collègues sont suivis au quotidien et défendus dans les différentes instances.**

## CFDT : Un syndicat dans l'Interpro

### Retraites ; régimes spéciaux ; les réformes à venir ...

Dans le cadre du PPCR, la CFDT se félicite du transfert d'une partie des primes en points et de la revalorisation des indices qui participent à une augmentation de l'indice des agents et donc de leur pension.

Par ailleurs, le chef de l'Etat envisage de fusionner les 37 régimes de retraite en un seul, identique pour tous, à base de points (droits acquis en fonction des euros cotisés) qui aura pour conséquence un report à 63 ans de l'âge de départ à la retraite sans décote ; certains régimes spéciaux ont beaucoup à perdre. La question de la prise en compte de la pénibilité, de l'espérance de vie, des inégalités hommes-femmes reste posée.

### Le Sgen dans la CFDT : Un syndicat dans l'Interpro

Pourquoi cette priorité et comment elle se décline ?

Entrées :

Formation syndicale  
Politique de communication  
Développement, syndicalisation  
Elections professionnelles, représentativité  
Dimension générale de notre syndicat

les 4 ateliers proposés ont pour objectif de faciliter au mieux les échanges entre participants. Chacun devrait durer 30mn, pour permettre à chaque participant de s'exprimer sur les différents sujets. La richesse du débat primera sur le minutage...



suite de la page 1

assumé de la coopération, au moins le temps de la scolarité obligatoire.

Deuxième exemple: école inclusive contre logique de structures. On ne peut pas financer à la fois des AVS dans toutes les classes pour accompagner les élèves et des structures pour accueillir ces élèves à l'extérieur de l'école. On ne peut pas en même temps inclure et externaliser. D'ailleurs, on ne devrait même pas se sentir obligés d'ajouter des adjectifs à société ou à école. Le terme même de "société inclusive" est là pour nous rappeler qu'elle ne l'est pas...

C'est pourquoi le Sgen-CFDT soutient l'objectif affiché de la loi de 2005. Ce qui n'empêche pas de poursuivre le combat sur la répartition des moyens pour l'ASH. C'est en poursuivant ce travail de clarification de ce qui relève de l'ennememtempisme et ce qui n'en relève pas que nous donnerons du sens à nos actions et que nos boussoles arrêteront de foleyer.

« L'homme « sain » n'est pas celui qui a éliminé de lui-même les contradictions : c'est celui qui les utilise et les entraîne dans son travail » Maurice Merleau-Ponty.

Gwenael Le Guevel

**Toutes les infos fraîches  
sur le site du Sgen-CFDT des Pays de Loire  
[www.sgenfdtpaysdeloire.org](http://www.sgenfdtpaysdeloire.org)**

**La lettre mail hebdo chaque vendredi (en principe). Réclamez-la si vous ne la recevez pas**

## sommaire

page 1 Edito  
page 2-3 Congrès atelier participatif 1  
page 4-5 Congrès atelier participatif 2 et 3  
page 6-7: Congrès atelier participatif 3 et 4  
page 8 Nouvelles

## Formation initiale des enseignant-e-s

### communiqué de presse du Sgen-CFDT du 11 / 10

Le Sgen-CFDT partage les premiers constats de la Cour des comptes sur la formation des enseignants et des personnels d'éducation. Aussi, demande-t-il la poursuite de la réforme.

Pour une formation professionnelle en alternance intégrée et progressive, le Sgen-CFDT préconise :

- un continuum de formation, de la licence aux premières années de titularisation, pour mieux répondre aux exigences des métiers de professeur et de Conseiller principal d'éducation (CPE) ;
- deux années consécutives de formation au sein d'un master « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF) qui respecte la réforme du cycle Licence-Master-Docto-  
rat (LMD) ;
- une formation qui permette une activité de recherche et un regard réflexif sur les pratiques professionnelles ;
- une mise en responsabilité progressive des stagiaires pour se préparer à l'exercice du métier ;
- une formation en alternance rémunérée pour financer les études et permettre la mixité sociale ;
- des concours en fin de M2 pour recruter des enseignants et des personnels d'éducation sur des épreuves professionnelles ;

- le maintien de l'alignement des niveaux de recrutement et de formation des enseignants et des personnels d'éducation entre premier et second degrés ;
- une titularisation rénovée, première étape du parcours de formation continuée.

**Le Sgen-CFDT réitère son attachement au rôle des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ) dans l'universitarisation de la formation des enseignants.** La place des concours de recrutement ne doit pas entraver la qualité de cette formation, laquelle doit aussi répondre aux exigences du métier. La proposition qui est faite par la Cour des comptes d'organiser les épreuves des concours sur deux ans en fin de L3 (épreuves d'admissibilité) et en M1 (épreuves d'admission) ne satisfait pas le Sgen-CFDT. Les concours de recrutement placés aujourd'hui en fin de M1 sont une anomalie dans le système universitaire français et c'est pourquoi le Sgen-CFDT a fait le choix de demander un repositionnement en fin de M2 pour à la fois garantir la cohérence du dispositif de formation, en particulier au sein des masters MEEF, et s'émanciper de la tutelle de l'employeur. **Il devient maintenant nécessaire de mener une réflexion plus globale sur les concours de recrutement, la nature des épreuves et le rôle des jurys de titularisation dans le dispositif actuel de formation.**

## Pour nous joindre ou nous contacter :

**Sgen-CFDT des Pays de Loire  
9 place de la Gare de l'Etat  
44276 Nantes Cédex 2  
tél 02 51 83 29 30  
mél [sgen@cfdtantes.org](mailto:sgen@cfdtantes.org)  
[www.sgenfdtnantes.org](http://www.sgenfdtnantes.org)**

**Les portables  
du Sgen-CFDT Pays de Loire**

Portable 1er degré : 06 72 93 98 48  
Portable Lycées/collèges : 06 52 91 15 82  
portable Stagiaires : 06 72 89 68 50  
Portable LP : 06 74 20 83 98

Portable Maine et Loire : 06 89 46 61 09  
Portable Sarthe : 06 52 03 07 85  
Portable Vendée : 06 72 93 98 48  
Portable Mayenne : 07 61 10 29 08