

Sommaire :

Compte Epargne Temps, ATT, Musée, CCAS, RIFSEEP, Arrêts maladie, Combattre les idées d'extrême droite, Ecoles : première victoire, Mutuelle & Prévoyance, Guy, une vie consacrée à la lutte

LE POINT DE VUE



Sébastien AUTRET Secrétaire Général CGT BM

Cher.e camarade,

A l'heure où tu lis ce journal, l'été s'installe et sans doutes as-tu déjà des idées en tête pour profiter de ce moment de repos bien mérité.

A la CGT, nous faisons la différence entre vacances et congés : on **est** en congés (c'est un droit acquis par la lutte) et on **part** en vacances ... si nos finances le permettent. Cet été encore, près de 40% des foyers ne partiront pas, faute de moyens. Cette injuste réalité est combattue par la CGT : nationalement pour augmenter notre point d'indice à 6€ et localement pour une augmentation de l'IFSE. Une fois encore, **la CGT a été à l'origine de la prime de 120€ nets qui nous sera versée fin septembre** : la lutte paye, c'est le cas de le dire. Bonne nouvelle pour l'an prochain : l'équipe CGT du COS a travaillé sur les chèques vacances pour les rendre plus attractifs et qu'ils profitent à plus de monde encore.

Ce milieu d'année est pour nous l'occasion de faire un point sur l'activité de notre syndicat : « dire ce que l'on fait, faire ce que l'on dit ».

Nous avons (enfin) obtenu de pouvoir négocier localement les contrats prévoyance et mutuelle : il s'agit là d'une victoire pour la démocratie sociale. Nous intervenons en instances (CST, F3SCTT et CAP) pour

défendre les droits collectifs et individuels.

Les sujets ne manquent pas : nous nous battons pour une compensation de la perte de rémunération de 10% en cas d'arrêt maladie. Perte que nous jugeons scandaleuse. Nous étions dans la rue le 5 juin pour l'abolition de la réforme des retraites. De même, **grâce à la mobilisation des agent.es, nous avons réussi à repousser le projet de casse sociale à la direction Educations.**

A l'heure où le gouvernement feint de naviguer « à vue » sans majorité, le patronat se sent pousser des ailes et avance ses idées : on entend parler de travailler jusqu'à 67, voire 70 ans, de devoir travailler 1 heure de plus par semaine etc. Sans compter le concours Lépine de qui supprimera le plus de fonctionnaires.

Plus que jamais, le monde du travail a besoin d'une CGT forte et combative

L'été sera aussi l'occasion de recharger nos batteries car dès la rentrée, la lutte reprendra. D'ici là, notre syndicat CGT organise cette année, comme tous les ans, une « veille » syndicale car, l'été aussi, on a besoin du syndicat.

**Le bureau syndical te souhaite,
ainsi qu'à tes proches
de passer un bel été et de bonnes vacances.**

COS

Assemblée Générale

Jeudi 26 juin
10h00-12h00

Salle des Syndicats
rue de l'Observatoire Brest

Journal financé par les syndiqué.es CGT de Brest Métropole et à leur destination
Directeur de la publication
Seb Autret
Rédacteur en chef
Rom Leduc
Syndicat CGT Brest Métropole
Hôtel de Métropole
24, rue Coat Ar Gueven
CS 138226
29238 Brest Cedex 2
02 98 33 52 51 / 06 65 79 91 92
cgt@brest-metropole.fr

CST du 16 juin : la CGT est intervenue !

Monétisation élargie du Compte Epargne Temps :

Pour la CGT, la question du compte épargne temps est intimement liée à celle du temps de travail en général et de l'organisation de notre collectivité. Pour nous, **il convient de séparer la question du temps de travail de celle de la rémunération au risque de sombrer dans l'ancienne logique sarkozyste du « travailler plus pour gagner plus »**. En ces temps de tensions sur le pouvoir d'achat, la tentation serait grande de tomber dans ce piège, au péril de sa santé tant physique que mentale.

La monétisation selon nous ne se justifie que lorsque l'agent.e quitte définitivement notre collectivité. Par ailleurs, nous regrettons le côté automatique de la prise en compte pour le RAEP selon les modalités citées. Si l'agent.e, par oubli ou pour des raisons de fracture numérique, ne fait pas la démarche, la monétisation serait diluée et lissée dans le calcul du RAEP et donc quasi invisible financièrement parlant. Il s'agit d'une faille dans ce dispositif.

Aménagement du Temps de Travail à Brest métropole :

Pour la CGT, ce dossier qui nous est présenté est pour nous l'occasion de rappeler notre position sur le temps de travail appliqué depuis 2021 et l'application des 1607 heures. Au-delà d'un mépris de la libre administration des collectivités locales, allonger la durée du temps de travail, ça reste toujours un vol sur le dos de celles et ceux qui travaillent. Pour rappel, la durée hebdomadaire est passée de 40h en 1936 à 35h aujourd'hui soit un gain de seulement 5 heures près de 90 ans !

Toutes les études sur la productivité démontrent qu'un travailleur produit plus par heure travaillée qu'en 1936. Où donc est passé le fruit de ces gains de productivité ? **Revendiquer les 32 heures n'est pas un caprice mais c'est vouloir récupérer simplement une petite partie de ce qui nous a été volé.**

Et à l'heure où en conclave, ou lors de prises de paroles des organisations patronales, nous apprenons que travailler jusqu'à 67 ans est envisagé, que travailler une heure de plus par semaine a été évoqué par la CPME, nous affirmons ici que la CGT saura combattre toute tentative de régression sociale que constitue l'augmentation du temps de travail, quelle qu'elle soit.

Musée :

Le service musée patrimoine a été très fortement chamboulé par la fermeture brutale du musée. Cela a eu un fort impact psychologique sur tous les agents, en particulier pour les agents d'accueil.

La CGT dénonce l'absence d'accompagnement de la RH et du suivi psychologique des agents.

Cependant, les agents ont le soutien et l'écoute de la direction qui reconnaît un écart de vision entre leur perception et celle de l'équipe. Avec le chantier des collections à venir, les agents sortent petit à petit la tête de l'eau, **la route collective de la résilience sera très longue.**

CCAS :

Pour la CGT, ce dossier est le symbole d'un fonctionnement que nous voyons apparaître de plus en plus et que nous dénonçons à nouveau. Premièrement, sur la forme nous avons à nous prononcer sur double dossier : une suppression compensée par une création. Pourquoi ne pas séparer les deux choix ? Si la création se justifie à n'en pas douter, qu'en est-il de la justification de la suppression du poste, si ce n'est qu'il est actuellement vacant ? Et c'est là qu'intervient notre deuxième remarque.

Ce n'est pas parce qu'un poste est vacant qu'il ne se justifie plus. Le dossier indique même qu'il s'agit d'accompagner les publics en situation de fragilité. En quoi ce poste d'assistant.e socio-éducatif était-il justifié hier à sa création et non plus aujourd'hui ? Tout simplement parce que, étant resté trop longtemps vacant, ou faute de recrutement, les équipes se sont organisées pour pallier à ce manque ... **la gestion d'une pénurie n'est pas une organisation pérenne.**

Dernièrement, à l'heure où, et cela est indiqué en toutes lettres dans le dossier, il faudrait plus que jamais renforcer l'aide aux plus fragiles, on crée un poste de psychologue : très bien. Mais pourquoi en supprimer un autre ? C'est pour ces raisons que nous voterons contre. Contre la suppression d'un poste et non contre une création.

Prime Exceptionnelle du RIFSEEP :

Dans ce dossier, notre comité doit se prononcer sur l'octroi d'une prime annuelle pour l'ensemble des agent.es de Brest métropole. Cela répond de manière ponctuelle et non pérenne à la demande constante de révision de l'IFSE par les organisations syndicales et nous rappelons que cette revendication était incluse dans le préavis de grève déposé par la CGT, FO et SUD-CT.

Pour la CGT, cette prime pourrait être pérennisée en créant par exemple l'IFSE rentrée avec versement fin septembre. Cette demande est parfaitement justifiée en raison du gel du point d'indice de la Fonction publique, elle aurait pour conséquence de renforcer l'attractivité de la collectivité et s'inscrire dans un plan de fidélisation des agent.es.

Arrêts maladie –10%

l'alerte de la CGT relayée !

Comment ne pas être en colère ? Pour financer la retraite et l'investissement publics, et faire fonctionner nos collectivités, les caisses seraient encore vides ... Sauf quand il s'agit de trouver 50 milliards pour financer l'armement militaire. Cet argent ira directement dans les de DASSAULT et compagnie. Anatole France, dont notre ville a fait le choix de nommer une de ses principales rues écrivait : « On croit mourir pour la patrie. On meurt pour des industriels ». La réduction de l'indemnisation des arrêts maladie dans la fonction publique territoriale, entrée en vigueur le 1er mars 2025, constitue une menace directe pour la santé et les conditions de travail des agents.

Un risque accru pour la santé des agents.

Désormais, les fonctionnaires territoriaux en congé de maladie ordinaire ne perçoivent plus que 90 % de leur traitement pendant les trois premiers mois d'arrêt, contre 100 % auparavant, puis 50 % les neuf mois suivants. Cette perte de rémunération aura des conséquences concrètes : un stress financier accru pour les agents malades, pouvant aggraver leur état de santé, un risque de renoncement aux soins, par peur de perdre une partie de leur salaire, une incitation à repousser des arrêts nécessaires, ce qui peut conduire à une aggravation des pathologies et, à terme, à des arrêts plus longs et plus coûteux pour la collectivité.

Une alerte sur les risques psycho-sociaux et la qualité du service public.

Cette réforme va à l'encontre des principes de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et de protection des agents, qui sont au cœur des missions de la FSSSCT. Elle va accentuer la pression sur les agents en poste, qui devront compenser l'absence de collègues malades, aggravant la surcharge de travail, elle risque de fragiliser encore plus les agents déjà exposés à des conditions de travail difficiles, notamment ceux soumis à des contraintes physiques et horaires importantes.

Un choix politique : les collectivités peuvent agir. Face à cette situation, plusieurs collectivités ont déjà pris position en décidant de maintenir une indemnisation à 100 % pour leurs agents. Le maire UDI de Sceaux, Philippe Laurent, qui est aussi porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux, a récemment affirmé que de nombreuses collectivités allaient probablement délibérer pour garantir cette compensation. Il s'agit d'un signal fort, montrant que cette question dépasse les clivages politiques et que de nombreux élus, qu'ils soient de gauche, du centre ou de droite, reconnaissent la nécessité de préserver les agents.

Nous demandons donc aujourd'hui un engagement écrit de la collectivité concernant sa position sur ce sujet (le maintien à 100 % du traitement des agents en congé maladie ordinaire). L'inscription officielle de cette question à l'ordre du jour du prochain Conseil de métropole, afin que cet engagement fasse l'objet d'une motion. Un avis formel de la FSSSCT sur cette question (avec vote), afin que cette instance remplisse pleinement son rôle de protection de la santé des agents. Il est essentiel que la collectivité prenne une position claire et publique sur ce sujet, afin de garantir que les agents en arrêt maladie ne soient pas pénalisés financièrement et que leurs conditions de travail ne se dégradent pas davantage.

Cette mesure antisociale fait cohérence avec la casse de la branche santé de la sécurité sociale pilotée par le gouvernement : diminution des cotisations employeur d'un côté et en même temps, obligation de cotiser à une mutuelle pour être éligible à une aide de l'employeur. Il s'agit d'une privatisation des finances de la sécurité sociale doublée d'un racket des collectivités : un scandale social. Se soigner ou pas aura un impact sur les conditions de santé des agents, c'est un fait. Et c'est parce que cet enjeu dépasse de très loin le cadre du dialogue social en cours, que la CGT a fait la proposition à notre employeur d'organiser un référendum pour que l'ensemble du personnel se prononce sur ce sujet qui le concerne directement : cela s'appelle la démocratie sociale.

F3SCT du 2 avril 2025

Brest métropole adopte un vœu pour le retour de l'indemnisation à 100 % des fonctionnaires en arrêt maladie.

En conseil de Brest métropole du vendredi 23 mars, les élus ont adopté un vœu pour le retour de l'indemnisation à 100 % des fonctionnaires de la collectivité en arrêt maladie.

Depuis le 1er mars 2025, les fonctionnaires qui se retrouvent en arrêt maladie ne perçoivent plus que 90 % des indemnités journalières durant les trois premiers mois. Une disposition qui découle de la modification de l'article 189 de la loi des finances pour 2025 et plus particulièrement l'article L822-3 du code général de la fonction publique. **Dans un courrier du 5 mars, la CGT de Brest métropole demandait au président François CUILANDRE d'user de son pouvoir discrétionnaire pour maintenir une indemnisation à 100% pour les agents en congé maladie.**

« **considérant l'injustice et l'inefficacité de cette disposition que la collectivité est pourtant dans l'obligation d'appliquer** », le groupe des élus de la majorité a proposé à l'assemblée d'émettre un vœu « du retour à la possibilité pour une collectivité d'un maintien d'une indemnisation à 100 % ». Le texte a été adopté à la majorité. Se sont abstenus, le groupe « Brest, c'est vous », présidé par Bernadette Malgorn, ainsi que les élus de la majorité de Plougastel, Gouesnou et Plouzané. Les trois exécutifs des communes de Guipavas, Bohars et Guilers ont voté contre.

Travailleur·ses étranger·es avec ou sans titre de séjour



Pour l'égalité des droits et la dignité humaine

Rétablissons les faits en 10 points.

1 Il n'y a pas de submersion migratoire

Aucune explosion des flux n'est révélée par la statistique nationale. Les immigré·es représentent 10,7 % de la population, celles et ceux de nationalité étrangère 8,2 %, et celles et ceux de nationalité extra-européenne 4,7 %. Malgré une augmentation relative, la proportion de personnes nées à l'étranger est 1,5 fois plus élevée en Suède, en Allemagne ou en Belgique que chez nous.

2 Bruno Retailleau alimente la panique... en contradiction avec les chiffres de son ministère

Le ministère de l'Intérieur compte 7,6 % d'étranger·es en France. Seuls 18 départements ont un taux supérieur à la moyenne (notamment Ile-de-France et agglomérations marseillaise et lyonnaise). À l'inverse, certains départements présentant un taux inférieur à 4,3 %.

3 La France n'a pas accueilli plus d'1/2 million d'immigré·es supplémentaires

Les services de l'État ont compté des personnes deux fois en additionnant demandes d'asile et premiers titres de séjour, gonflant le chiffre annoncé par le Premier ministre, lui permettant de tenir des propos alarmistes sur l'immigration.

4 Il n'y a pas un flot d'arrivées sur le territoire national

Les arrivées sont relativement stables, 300 000 personnes par an – dont beaucoup n'ont pas vocation à rester. En soustrayant les départs, le solde migratoire net annuel n'est que de 183 000 personnes. Selon l'Insee, entre 2006 et 2020, pour quatre entrées d'immigré·es en France, on compte une sortie et un décès.

5 Une criminalisation de l'immigration

L'obligation de quitter le territoire français (OQTF) n'est pas une décision judiciaire punissant un délit ou un crime, mais un acte administratif qui s'applique systématiquement à toute personne ayant notamment fait l'objet d'un refus de régularisation. Faire des immigré·es visé·es par une OQTF une catégorie de délinquant·es revient à criminaliser et stigmatiser l'immigration dans son ensemble. La France est le premier pays de l'Union européenne en matière de distribution d'OQTF. Selon le rapport d'activité du Conseil d'État publié en mai 2024, en 2022, les tribunaux ont annulé 18 % des OQTF qui leur étaient présentées.



6 Le coût net de l'immigration n'est pas exorbitant

Selon l'OCDE, pour un euro dépensé les étranger-es rapportent environ 0,88 euro. Leur impact sur la contribution budgétaire nette totale oscille entre - 1 % et 1 %. En effet elles et ils sont surreprésenté-es dans les classes d'âges entre 20 et 60 ans, qui cotisent plus que les avantages perçus en moyenne, et perçoivent 6 % d'argent public de moins que les Français-es. En France, par exemple, la contribution budgétaire nette des personnes nées à l'étranger est de 1,02 % du PIB - donc légèrement excédentaire - contre une moyenne de 1,56 % sur l'ensemble des pays.

7 La reconduite systématisée est une gabegie financière.

La Cour des comptes évalue le coût de la reconduite à 13 220 euros par personne (soit entre 16,8 et 20,8 milliards d'euros par an). S'y ajoutent les frais liés au placement en centre de rétention, estimés par la Cimade à 27 000 euros par personne. Une politique d'intégration par le travail et de renforcement de nos services publics serait moins coûteuse que la politique répressive portée par le gouvernement.

8 Le rehaussement du niveau de français requis est un facteur d'exclusion

En rehaussant le niveau de langue nécessaire pour l'obtention d'une carte pluriannuelle de deux à quatre ans ou une carte de résident-e, la loi Darmanin en fait un facteur d'exclusion plutôt qu'un vecteur d'insertion. Les démarches et examens à effectuer cantonnent un grand nombre de demandeur-ses à des titres de séjour extrêmement précaires d'un an renouvelables seulement trois fois. Par ailleurs, le droit à la formation linguistique inscrit dans le Code du travail n'offre pas un nombre d'heures suffisant au regard du niveau requis.

9 La dématérialisation des procédures d'accès au séjour est une machinerie kafkaïenne

En supprimant les files d'attente devant les préfectures, le gouvernement les a transférées dans l'espace cauchemardesque de l'administration numérique, avec des délais d'attente et d'instruction parfois supérieurs à dix-huit mois. Des étranger-es en situation régulière peuvent ainsi se retrouver dans une zone de non-droit à l'occasion des renouvellements de titres. Invisibiliser la population migrante c'est aussi faire du numérique un outil d'exclusion.

10 L'immigration occupe une place importante dans le monde du travail

Les immigré-es sont partie intégrante du monde du travail ; la précarisation de leurs droits sociaux est une aubaine pour le patronat pour affaiblir ceux de tou-ttes les salarié-es. Depuis l'arrivée de Retailleau au ministère de l'Intérieur, les travailleur-ses étranger-es se voient entravé-es notamment dans leurs démarches de régularisation et de renouvellement de titre de séjour. Elles et ils se voient ainsi plongé-es dans une insécurité administrative qui en fait des travailleur-ses sans droits.

La lutte pour l'égalité des droits et l'unité de la classe des travailleur-ses est plus que jamais la seule réponse à la déferlante raciste et xénophobe et au dumping social organisé par le patronat !

→ La CGT revendique



- un titre de séjour de plein droit pour les travailleur-ses migrant-es à partir de la simple preuve de travail ;
- l'égalité de traitement entre salarié-es, quel que soit le statut d'emploi, pour la délivrance du titre de séjour par le travail ;
- la prise en compte des inégalités que vivent les femmes salariées migrantes ;
- l'obligation pour les branches professionnelles via les opérateurs de

- compétences de garantir une formation français/langues ;
- la simplification des procédures de renouvellement de titre et le renforcement des effectifs en préfectures pour notamment fluidifier le traitement ;
- le droit au travail légal pour les demandeur-ses d'asile ;
- un cadre national opposable aux préfectures.

Educations: Expérimentation piège à ...

Historique de 4 ans d'une lutte

2021 : lors d'une réunion d'information, les agent.es techniques et concierges sont informé.es d'une **réorganisation visant la suppression d'un concierge sur deux**. La CGT engage le bras de fer et dénonce un choix uniquement basé sur des critères financiers.

2023 : grâce à l'action de la CGT, vote en CST de l'expérimentation ramenée à **2 groupes scolaires uniquement**, Abstention de 2 syndicats ...

2023 - 2025 : expérimentation en cours. **Les craintes de la CGT sont avérées :** charge de travail reportée sur les agent.es techniques, maintenance des bâtiments ralentie, soucis de mise en sécurité des bâtiments etc.

2025 : proposition de la direction d'élargir l'expérimentation à l'immense majorité des groupes scolaires : la CGT convoque une HMI en urgence le 4 juin et dépose un préavis de grève pour le 13 avec comme revendication principale l'abandon de la réorganisation. **Face à la forte mobilisation des agent.es, la collectivité est contrainte de négocier et revoit sa copie à la baisse.**

Les agent.es ont obtenu grâce à la mobilisation organisée par la CGT :

- Réorganisation initialement prévue annulée et remplacée par une simple prolongation de l'expérimentation réduite à sa plus simple expression : 4 ou 6 au lieu des 14 regroupements prévus à l'origine
- Mise en publication de l'ensemble des postes de concierges vacants
- Logement pour la quasi unanimité des postes de concierges, gage de sécurité

Néanmoins, la lutte doit continuer pour :

- La remise en cause de la liste proposée des groupes scolaires « réunis »
- Une dotation standardisée pour l'outillage des concierges
- La dotation en matériel des Agent.es Techniques pour faire face à la surcharge de travail (poids de la vaisselle, bacs gastronomes ...)
- La titularisation des équipes d'animation

Grâce à la lutte, on voit le bout du tunnel mais la route est encore longue : courage !



4 ans de tergiversations ...

Il aura fallu attendre 4 ans pour enfin aboutir à ce résultat : le droit de négocier, enfin !

Rappel : **en 2021**, la CGT BM avait interpellé la collectivité pour ouvrir des négociations dans la perspective de l'aide de l'employeur pour la prévoyance/mutuelle : lettre restée morte ... Puis, coup sur coup, la collectivité au terme de réunions d'information plus que de négociation impose pour ces 2 dossiers les contrats passés avec le Centre de Gestion (CDG29) : un véritable déni démocratique dénoncé par la CGT.

Tout se débloque en une journée !

Il aura fallu le dépôt d'un préavis de grève voté en HMI le jeudi 5 juin dernier pour que la collectivité entende enfin notre revendication. Ce préavis a été déposé par la CGT, rejointe par FO et SUD.

Le jeudi 5 juin, un préavis de grève est voté en Assemblée Générale Extraordinaire, portant sur la dénonciation du contrat TERRITORIA (prévoyance), le lancement d'un nouvel appel d'offre pour la prévoyance et la mutuelle, la révision du choix de la MNT via le CDG 29, la mise en place d'un contrat mutuel individuel labellisé en attendant la transposition de l'accord du 11 juillet, une participation de l'employeur à hauteur de 200€ pour la prévoyance en 2025 et 2026 « Budget existant », la participation de l'employeur à 100% du montant des cotisations mutuelle et prévoyance pour une sécurité sociale intégrale et une augmentation de l'IFSE de 100€ mensuels à l'ensemble des agents.

Suite à cette HMI, les agent.es mobilisé.es envahissent l'Hôtel de métropole et obtiennent une rencontre avec l'Exécutif. Après une heure de négociation, la délégation revient et annonce aux agent.es les résultats (voir ci-dessous).

Conclusion : sans cette lutte collective, rien n'aurait été possible !

Notre lutte a payé : Bye Bye le CDG !

Les syndicats BM de retour à la table des négociations

Nous avons obtenu par écrit :

« **Le retrait** du point sur la protection sociale complémentaire - santé de l'ordre du jour du Comité social territorial du 16 juin prochain » -> **Une première victoire**

« La réunion du 27 juin prochain, sur l'évolution du RI ainsi que l'ouverture à l'automne d'un cycle de travail avec l'ensemble des organisations syndicales pour préparer la mise en place d'un contrat Prévoyance à l'initiative de BM (...), seront autant de jalons permettant de prolonger ces temps de négociation » -> **Nous aurons la main sur ce qui nous concerne, et non le CDG !**

Ce n'est qu'un début : continuons le combat !

Guy RIVIERE, une vie consacrée à la lutte

C'est avec beaucoup de tristesse et d'émotion que nous avons appris le décès de notre camarade Guy RIVIERE. La CGT du bassin Brestois s'associe à la douleur de la famille ainsi qu'à celle de ses proches.

En 1987, Guy passe un concours pour devenir fonctionnaire territorial, et un an plus tard il sera appelé par la Ville de BREST. Devenir fonctionnaire territorial au service des Sports de la Ville de BREST, et non pas à « La POSTE », bien qu'étant originaire de « LE TAMPON », que débute sa nouvelle carrière.

Guy adhère à la CGT ville de Brest en 1990, sachant très bien que l'expression de la solidarité entre travailleurs dans une collectivité est primordiale. Motivé et compétent, son syndicat lui propose rapidement des responsabilités au sein de la CGT Ville de Brest. Il est élu au CTP, Comité Technique Paritaire, où Guy a apporté toute son expertise sur les différents dossiers jusqu'au 1er mars 2011, date de son départ en retraite. Durant cette période, il mène de rudes combats avec ses camarades. Certains marquent plus que d'autres, comme celui de 1997 où ils arrachent 8 embauches au service des Sports après plusieurs mois d'action. En plus de ces postes, des véhicules de service sont accordés, de même qu'un week-end de repos supplémentaire, ils passent tous aux 35 heures et le week-end travaillé est comptabilisé en heures supplémentaires.

Ce nouveau succès revendicatif conduit son syndicat à lui proposer la première responsabilité de l'organisation en 2002 pour remplacer la Secrétaire Générale, absente pour des raisons de santé. Et, dans la foulée, en 2003, Guy fait son entrée à la Commission Exécutive de l'UL CGT de Brest où il devient Secrétaire à l'Organisation, ce qui n'est pas la moindre des tâches. Il anime les formations, crée des syndicats, se déplace sur le terrain, en fait Guy est une véritable tornade tant il est sur tous les fronts. Puis Guy devient membre de la Commission Financière de Contrôle de l'Union Départementale CGT du Finistère. Guy aimant l'histoire des luttes sociales, il rejoindra le conseil d'administration de l'Institut CGT d'Histoire Sociale (IHS) du Finistère et Bretagne.

Pour prolonger son engagement militant, épris de justice, de liberté et de citoyenneté Guy adhère au Parti Communiste Français, son second parti après le Parti Communiste Réunionnais.

Parallèlement, il a mené une carrière de sportif dans le monde du football l'amenant à être dirigeant de l'équipe de Coat Meal à partir de 1978. Il a obtenu son diplôme d'arbitre de ligue, poste qu'il devra quitter à cause de son nouvel emploi à la mairie et le travail du dimanche. Après le foot, il se réoriente sous l'impulsion de Pascale, sa compagne, vers la marche à pied. Il est aussi passionné par la construction de maquettes et la cueillette de champignons. Il apprécie particulièrement la nature et la bonne chair, ce qui le poussera à élever des lapins pour le plaisir et ... pour sa consommation personnelle. La pêche fait aussi partie de ses passions, passion qu'il fera partager à Emmanuel et Fabien, ses deux fils.

Sa vie militante, comme nous venons de le voir, c'est l'intérêt collectif d'abord, c'est en ce sens qu'il a abordé le rapprochement toujours délicat d'un syndicat CGT avec un autre. Il aura fallu le temps nécessaire pour gagner une équipe complémentaire entre les anciens CGT/CUB et CGT/Mairie pour créer la CGT Brest métropole aujourd'hui fortement dynamique et gagnante.



Merci camarade Kenavo