

Rectorat de l'académie de Créteil
Secrétariat général
DRRH
Tél : 01 57 02 62 77
Mél : ce.drh@ac-creteil.fr
4, rue Georges-Enesco
94 010 Créteil Cedex
www.ac-creteil.fr

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADEMIQUE
Séance du mardi 24 juin 2025

Ordre du jour :

– Points pour avis :

- Répartition de la dotation en moyens d'assistance éducative et d'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH)
- Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

– Points pour débats :

- Plan pour l'inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude professionnelle.
 - Plan diversité
 - Rapport social unique 2024
- Questions diverses

Annexe 1 – Liste des participant(e)s

Le CSA-A s'est réuni le 24 juin 2025 à 9H00 sous la présidence de M. Jean-François CHANET, recteur de l'académie de Créteil.

M le président ouvre la séance à 9H05, constate que le quorum est atteint et rappelle l'ordre du jour.

M. HUGUET assure le secrétariat de séance.

M. MAHIEUX (FSU) est désigné secrétaire adjoint.

Mme QUINIOU (FSU) d'une déclaration intersyndicale au nom de la FSU, de la FNEC-FPFO, de la CGT Éducation et de Sud Éducation

donnent lecture de déclarations liminaires jointes au procès-verbal.

M le président réaffirme son attachement à un dialogue social serein et constructif, ainsi que son engagement d'accorder, dans les meilleurs délais, une audience à l'ensemble des organisations syndicales. Il informe par ailleurs qu'une date d'audience sera prochainement communiquée à l'intersyndicale FSU, FNEC-FP-FO, CGT Éducation et SUD Éducation.

Mme QUINIOU ; MM MAHLER (FO) et DUBOIS (UNSA Education) donnent lecture de déclarations liminaires jointes au procès-verbal.

M. le président rappelle que l'académie n'a pas la maîtrise des moyens attribués par la représentation nationale, même si cette répartition fait l'objet d'un dialogue avec le ministère en fin d'année. Le rectorat agit donc dans un cadre strictement contraint. L'administration ne saurait être considérée comme l'ennemie des organisations syndicales, au seul motif qu'elle représente un gouvernement auquel celles-ci s'opposent.

M. CHERFI (SGA) informe que la mise en œuvre du télétravail dans les EPLE interviendra à compter de janvier 2026. Il précise que les négociations engagées avec les collectivités locales sur ce sujet sont particulièrement complexes, en raison notamment de questions techniques telles que le choix des équipements, l'accès et la sécurisation des applications, la rédaction des conventions ou encore les modalités d'indemnisation liées au télétravail. L'administration s'engage à mettre tout en œuvre pour atteindre l'objectif fixé dans les délais prévus.

M. MAHLER demande la reconduction immédiate des 500 agents dont le contrat n'a pas été renouvelé. Il rappelle que l'État a l'obligation de garantir la présence d'un enseignant devant chaque classe. Il souligne que le non-renouvellement de certains contractuels pourrait placer les personnels concernés dans des situations humaines particulièrement difficiles.

M. le président répond que l'académie, pleinement consciente des difficultés engendrées par ces non-renouvellements, est tenue de respecter strictement le schéma d'emplois fixé. Il précise que l'administration relaie régulièrement les besoins identifiés auprès de l'autorité ministérielle. Il confirme, par ailleurs, que les situations personnelles les plus douloureuses seront, dans la mesure du possible, examinées avec une attention particulière.

M. CHERFI (SGA) rappelle que la méthode d'anticipation des flux d'arrivée et de départ des enseignants, fondée notamment sur les données du mouvement intra-académique et les prévisions d'arrivée des personnels stagiaires, demeure inchangée. Cette méthode vise à pourvoir les postes et à assurer les besoins en suppléance. Les projections relatives aux arrivées de personnels titulaires et stagiaires dans l'académie ont été validées par le ministère. Elles font apparaître des déséquilibres entre les disciplines, certaines étant en sureffectif, d'autres en sous-effectif. Par ailleurs, l'académie poursuit activement le recrutement dans plusieurs disciplines.

Il souligne que la gestion des flux, sujette à de fortes variations d'une année sur l'autre, constitue un véritable exercice d'équilibriste. La DOS et de la DPE travaillent d'arrache-pied pour résoudre ces équations complexes, en particulier concernant la gestion des petites quotités et des situations de sous-emploi.

Enfin, il réfute fermement l'allégation selon laquelle certains contrats n'auraient pas été renouvelés en raison de congés maternités.

M. MAHLER donne lecture d'un vœu demandant le réemploi immédiat des 500 agents dont le contrat n'a pas été renouvelé. Il lit ensuite un second vœu dénonçant la généralisation de l'absence de remplacement dans les premier et second degrés, et condamnant une situation jugée préjudiciable au bon fonctionnement du service public d'éducation.

M. CHERFI soumet ces vœux au vote.

Ils recueillent 9 voix pour et 1 abstention.

I) Examen des points soumis pour avis

- 1) Répartition de la dotation en moyens d'assistance éducative et d'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH).

M le président rappelle que la répartition des moyens consacrés à l'assistance éducative a été transférée, l'année dernière, aux DSDEN, tandis que leur pilotage reste assuré, à l'échelle académique, par le rectorat. À la rentrée 2025, l'académie a bénéficié de 60 ETP au titre du « plan tranquillité ». Leur répartition entre les trois départements s'est fondée principalement sur le nombre de « faits établissements » recensés.

Il précise que le renforcement des capacités de signalement et d'enregistrement des « faits établissements » permet de mieux lutter contre ces situations, grâce à un traitement plus rapide et à des dispositifs tels que la protection fonctionnelle ou les dépôts de plainte, pour lesquels les agents bénéficient désormais d'un accompagnement renforcé.

Par ailleurs, les moyens d'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) demeurent stables, avec 5 882 ETP. Depuis le 1er janvier 2025, ces personnels sont rémunérés sur le titre 2.

Mme DALLE MESE (SGA PE) informe que la répartition opérée entre le directeur de cabinet et les DASEN a permis de combler les insuffisances constatées dans plusieurs établissements. Elle précise que ces travaux feront l'objet d'une présentation lors des CSA départementaux.

M. NAIM (chef de la DE) précise que 16 ETP ont été attribués à la Seine-et-Marne, 31,5 à la Seine-Saint-Denis et 12,5 au Val-de-Marne.

M. MAHLER demande si l'annonce, par la Première ministre Élisabeth Borne, de la création de 2 000 postes d'AESH relève d'un effet d'annonce, et si la pause méridienne sera prochainement exclue du temps d'accompagnement en classe.

M. CHERFI indique qu'à ce jour, le rectorat n'a reçu aucune notification du ministère concernant la création de ces 2 000 postes d'AESH. Il précise que l'attribution, par les DASEN, des budgets relatifs à la pause méridienne s'effectue dans le cadre de l'enveloppe globale dédiée à l'accompagnement. Il souligne que la difficulté ne réside pas dans un manque d'ETP, mais bien dans un déficit de candidatures pour ces fonctions. Le temps consacré à la pause méridienne ne se fait pas au détriment de l'accompagnement scolaire ; les DASEN veillent avec une attention particulière à cet équilibre. Il ajoute que, malgré une rotation importante des effectifs, l'académie n'utilise pas la totalité des moyens alloués au remplacement des AESH. Les recrutements, dans ce domaine, se poursuivent tout au long de l'année.

M. MARJAULT (CGT Educ Action) estime que l'attribution d'une moyenne de 0,1 ETP par établissement demeure insuffisante au regard des difficultés constatées sur le terrain, de la fragilité des équilibres scolaires et du mal-être profond qui affecte une partie de la jeunesse.

M. CHERFI rappelle l'engagement pris par l'administration, lors de l'audience du 1er avril, d'élaborer un cadre de gestion destiné à l'ensemble des établissements, en vue d'améliorer la gestion des AED, qu'ils soient en CDD ou en CDI. Il précise que l'académie n'est pas compétente pour créer un corps doté d'une grille indiciaire.

En revanche, il est envisageable de s'appuyer sur la grille des AESH comme référence dans le cadre de l'évaluation et de la revalorisation triennale des agents.

Il informe qu'un vade-mecum précisant les contours du cadre de gestion est en cours d'élaboration. Plusieurs travaux associant les IA-IPR EVS, les personnels de direction et les services ont déjà été menés. Cet outil sera présenté à l'automne aux organisations syndicales, afin qu'elles puissent formuler leurs observations.

Mme FOURET (FSU) estime que le refus de l'État de créer un véritable corps d'AESH limite les marges de manœuvre de l'administration. Elle souligne le manque criant de formations permettant d'articuler efficacement le travail des AESH avec celui des enseignants, en vue d'optimiser la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Elle réaffirme les besoins persistants en personnels, en formation, en protocoles clairs, ainsi que la nécessité d'organiser des temps de concertation entre les différents acteurs.

Elle rappelle que la question de la santé mentale des jeunes dépasse largement le seul cadre scolaire. Elle en souligne toute la complexité et exprime son inquiétude face aux risques actuellement observés.

M. DUBOIS souhaite connaître le taux d'occupation des 582 ETP d'AESH.

M. CHERFI répond que plus de 95 % des ETP sont actuellement pourvus.

M. DUBOIS estime que la politique de dispersion du travail des AESH, pratiquée dans de nombreuses écoles et établissements, tend à vider leur mission de sens et entrave la mise en place d'une coordination efficace avec les enseignants. Il souligne que l'affectation des AESH dans le strict respect des projets individualisés de chaque élève mettrait en évidence un manque réel d'agents disponibles.

M le président considère qu'une véritable réflexion, collective et sociétale, doit être engagée sur les modalités d'un accompagnement individualisé, adapté à la diversité des besoins des enfants. La logique actuelle, fondée sur une course entre l'inflation des notifications et celle des recrutements, est vouée à l'échec.

Il rappelle que la résolution de cette problématique ne relève pas exclusivement de l'Éducation nationale : d'autres acteurs sont également concernés.

Il observe que l'on peut bien sûr continuer à formuler des vœux mais que, sans une remise en question en profondeur du modèle actuel, ces propositions resteront insuffisantes pour répondre durablement aux besoins réels.

M le président soumet la répartition de la dotation en moyens d'assistance éducative et d'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) au vote des représentants du personnel.

Elle obtient 9 votes contre et 1 abstention.

M. MARJAULT demande une interruption de séance (10h40).

La séance reprend à 10h55.

2) Présentation du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mme CHARLES (adjointe au DRRH) rappelle que le programme Égalité et Diversité se compose de trois volets : le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan pour l'inclusion des personnels en situation de handicap ou en voie d'inaptitude, et le plan Diversité.

L'objectif est de structurer une politique globale en matière d'égalité et de diversité, en affirmant que l'académie s'engage pleinement en faveur de l'ensemble des personnels, sans hiérarchiser les discriminations.

L'académie est engagée, aux côtés du ministère, dans un processus de labellisation AFNOR Égalité Diversité, qui implique l'ensemble des acteurs. La direction des relations et des ressources humaines a travaillé en étroite concertation avec les représentants des personnels dans le cadre de 9 GT, aboutissant à la proposition présentée ce jour. La structure des trois plans est harmonisée, reposant sur des éléments communs : définitions, identification des acteurs clés, et déclinaison en axes, objectifs et actions.

Le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la continuité du plan ministériel publié le 8 mars 2025. Le premier plan d'action académique avait été présenté lors du CTA du 14 février 2022. À cette occasion, l'académie avait exprimé ses engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, engagements réaffirmés et toujours en vigueur, comme le rappelle la page 5 du plan. Deux GT spécifiques à cette thématique se sont tenus les 12 et 26 mai. La proposition actuelle s'articule autour de 7 axes, 15 objectifs et 35 actions.

Mme FOURET estime que les choix opérés depuis 2017 vont à l'encontre de certains principes énoncés dans le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, le gel du point d'indice et la multiplication des dispositifs indemnitaires constituent selon elle un frein à toute avancée réelle vers l'égalité salariale et en matière de pensions.

Elle réitère sa demande d'obtention de données genrées concernant le PACTE, les ANP et les heures supplémentaires.

Elle s'interroge également sur la portée effective des garanties apportées par ce plan dans une académie où la majorité des agents sont des femmes, avec une forte exposition à la précarité. Elle souligne que ce plan ne comporte aucune mesure spécifique à destination des AESH ou des agentes contractuelles en situation de grossesse. Par ailleurs, aucune disposition ne prévoit de favoriser l'accès des femmes, plus jeunes et en plus grand nombre, aux fonctions d'encadrement et de direction. Elle indique que, dans les faits, de nombreux personnels ne peuvent accéder à certaines fonctions du fait de la charge de travail qui leur est imposée.

Concernant l'axe relatif à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, elle regrette l'absence de mesures visant à atténuer les effets négatifs de la parentalité sur les carrières et les rémunérations, effets qui touchent en premier lieu les femmes.

Elle fait par ailleurs observer que, depuis la présentation du dispositif VDHA lors du CSA de mars 2025, aucun des engagements pris n'a été tenu. À ce jour, aucune campagne de communication n'a été engagée, malgré son inscription dans l'arrêté ministériel. Elle demande la mise en œuvre effective de cette campagne de communication, qui doit s'appuyer sur des supports et canaux multiples, afin de garantir une diffusion large et accessible dans l'ensemble des établissements scolaires et des services dès la rentrée 2025.

M. CHERFI confirme l'engagement pris par l'administration de mener une campagne de communication. Toutefois, il informe que les supports ne peuvent, à ce stade, être imprimés pour des raisons budgétaires liées aux opérations de déménagement, notamment au déplacement provisoire de 400 agents répartis sur trois sites. En revanche, une communication numérique sera diffusée prochainement et fera l'objet d'un rappel à la rentrée.

L'administration s'efforcera, par ailleurs, de procéder à la validation des devis d'impression à cette même échéance.

Mme QUINIOU fait observer qu'il est particulièrement difficile d'accéder à l'adresse de la cellule STOP DISCRI sur le site du rectorat.

II) Examen des points soumis pour débats

1) Présentation du plan pour l'inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'invalidité professionnelle

Mme CHARLES rappelle que ce plan s'inscrit dans le cadre des 20 ans de la loi sur le handicap, texte fondateur consacrant le principe d'accessibilité. Le plan ministériel n'ayant pas encore abouti, la proposition présentée ce jour est le fruit du travail de différents GT et de 2 GT spécifiques, réunis les 16 et 27 mai, en présence des représentants du personnel. La proposition comprend 7 axes, 15 objectifs et 27 actions.

2) Présentation du plan diversité

Mme CHARLES précise que ce plan s'inscrit dans le cadre du plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, publié en janvier 2025, ainsi que du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, publié en juillet 2023. Le plan national n'ayant pas encore été officiellement publié, il s'agit également d'une proposition portée par l'académie de Créteil, ayant fait l'objet de 2 GT spécifiques réunis les 19 et 27 mai. L'académie affirme sa volonté de lutter contre toutes les formes de discrimination et de favoriser un environnement de travail inclusif et égalitaire pour tous. Le plan se décline en 4 axes, 12 objectifs et 30 actions.

Mme FOURET souhaite que le livret d'accueil des personnels en situation de handicap soit diffusé avant 2027, échéance prévue dans le plan pour l'inclusion des personnels en situation de handicap (cf page 11).

Mme CHARLES répond que l'année 2026 étant marquée par la tenue des élections professionnelles et par le déploiement du logiciel Renoir RH au sein des services, la publication d'un guide consolidé ne pourra intervenir qu'à l'issue de ces échéances.

Elle précise que ces 2 plans feront l'objet de bilans présentés en GT. Ces réunions permettront de définir un certain nombre d'actions au cours de l'année.

Concernant le processus d'aménagement organisationnel et matériel (Cf. page 16), **Mme FOURET** souhaite la mise en place d'une communication structurée avec la DRRH, sous la forme d'un calendrier de travail, portant sur l'accompagnement des agents en situation de handicap.

M. le président soumet le plan pour l'inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'invalidité professionnelle au vote des représentants du personnel.

M. QUINIOU informe que la FSU votera contre ce plan, estimant que l'actuel plan ministériel est nettement moins protecteur que le précédent. Elle souligne qu'il ne s'agit nullement d'une remise en cause du travail effectué par l'académie dans le cadre des GT.

M. MARJAULT ajoute que la CGT votera également contre, et ce pour les mêmes raisons.

Le plan recueille 2 votes négatifs et 8 votes positifs.

3) Présentation du rapport social unique 2024

Mme CHARLES informe que ce rapport est le fruit de travaux menés depuis une dizaine d'années en collaboration avec les représentants du personnel. Outre les indicateurs devant obligatoirement figurer dans la BDS, et transmis aux organisations syndicales, le RSU s'enrichit chaque année de nouveaux indicateurs.

L'édition 2024 se compose de 10 chapitres, incluant 156 tableaux et 70 graphiques. Cette année, chaque chapitre s'ouvre par un texte d'analyse comportant un paragraphe dédié à la comparaison entre les situations des femmes et des hommes. Le GT consacré à ce rapport s'est tenu en distanciel le 12 juin.

M. QUINIOU réitère sa demande de communication des données relatives aux heures supplémentaires, aux IMP et aux dispositifs PACTE. Elle souligne l'importance de ces données statistiques pour une compréhension fine des inégalités salariales au sein de l'académie.

M. MAHIEUX rappelle que la part indemnitaire représente entre 30 et 40 % de la rémunération des personnels ATSS, et que certains collègues — en particulier des femmes — rencontrent des difficultés financières au moment de la retraite, malgré des départs de plus en plus tardifs. Il souligne que l'obtention d'une retraite décente suppose une diminution du poids des primes dans la rémunération, au profit d'une revalorisation du traitement indiciaire.

4) Présentation du programme de formation académique 2025-2026

Mme DE BUE (directrice de l'E AFC) précise que le diaporama de l'intervention a d'ores et déjà été transmis aux organisations syndicales. elle rappelle que l'élaboration de l'offre de formation s'inscrit dans le cadre de la nouvelle feuille de route RH académique ainsi que du schéma directeur de la politique de formation continue, publié au Bulletin Officiel du 19 juin. Ce programme, structuré autour de huit axes principaux, concerne l'ensemble des catégories de personnel et définit les objectifs prioritaires de formation.

Elle rappelle que l'E AFC travaille en lien permanent avec de nombreux acteurs : concepteurs de formations, collègues des services du rectorat et des DSDEN, viviers de formateurs... L'élaboration de ce programme a débuté dès l'année N-1, à la suite de la réception, en décembre 2024, d'un document cadre fixant les objectifs communs à toutes les formations et à l'ensemble des catégories de personnel, ainsi que les exigences en matière d'ingénierie de formation et pédagogique. Ce plan comprend près de 3 000 formations. Par conséquent, l'offre présentée dans le diaporama ne saurait être exhaustive ni hiérarchisée.

Elle souligne l'importance de poursuivre la dynamique engagée autour de la territorialisation de la formation, notamment via le dispositif des formations d'initiative locale. Un second dispositif, celui des formations déclinées localement, encore expérimental cette année, devrait être pleinement déployé l'an prochain. Pour ce dernier, l'offre de formation académique est mise en œuvre au plus près des personnels, en tenant compte à la fois des contraintes géographiques et des exigences professionnelles. Ce rapprochement se concrétise notamment par l'organisation de rencontres entre enseignants exerçant dans des établissements limitrophes, comme cela a été rappelé dans le bulletin académique de la semaine dernière.

Parallèlement, l'E AFC poursuit sa mission principale, à savoir l'accompagnement et la formation des personnels nouvellement affectés dans l'académie, qu'ils soient néo-contractuels ou néo-titulaires, tous métiers confondus. Une attention particulière est portée à la communication, identifiée comme un enjeu académique majeur. L'offre de formation, volontairement exhaustive, vise à répondre à une large diversité de besoins. Il conviendra, l'an prochain, de renforcer la communication à destination des personnels, afin de favoriser l'accessibilité et la lisibilité de cette offre.

Mme FOURET rappelle que de nombreuses formations sont actuellement organisées en visioconférence entre 18h et 20h. Cette organisation, en dehors du temps scolaire, est jugée discriminante à l'égard des personnels ayant des charges de famille, créant ainsi une rupture dans l'égalité professionnelle, alors même que l'accès à la formation constitue un droit pour chaque agent.

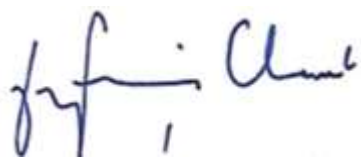
Elle estime que la formation a été réduite à la portion congrue, et dénonce la tendance croissante à proposer des formations hors temps de service.

Elle rappelle que les formations organisées sur le temps de travail et en équipe rencontrent un vif succès, traduisant une demande forte, et qu'il convient en conséquence d'accroître ce type d'offre.

M le président remercie les participants.

La séance est levée à 12 heures.

LE PRÉSIDENT



Jean-François CHANET

LE SECRÉTAIRE DE SÉANCE



Emeric HUGUET

LE SECRÉTAIRE ADJOINT



Yann MAHIEUX

ANNEXE 1 - LISTE DES PARTICIPANT(E)S

REPRESENTANT(E)S DE L'ADMINISTRATION

NOM et FONCTION	EMARGEMENT	NOM et FONCTION	EMARGEMENT
M Jean François CHANET Recteur de l'académie de Créteil	PRÉSENT	M. Mehdi CHERFI, secrétaire général	PRÉSENT
Mme Christèle GUYONNET, directrice académique par intérim des services de l'éducation nationale de Seine-et-Marne	PRÉSENTE	M. David BERAHA, secrétaire général adjoint, directeur des relations et des ressources humaines	PRÉSENT
Mme Sandrine LAIR, directrice académique des services de l'éducation nationale de Seine Saint Denis	PRÉSENTE	M Frédéric MULLER, secrétaire général adjoint, en charge du pôle budget et finances	PRÉSENT
M. Gregory PREMON directeur académique des services de l'éducation nationale du Val de Marne	PRÉSENT	Mme Francette DALLE MESE, secrétaire générale adjointe en charge des politiques éducatives	PRÉSENTE

M. Julien LALIVE, chef de la DPE	PRÉSENT	M. Vincent BENAVENT, secrétaire général adjoint en charge du pôle modernisation informatique et de l'immobilier	
Mme Anne TANGUY, cheffe de la DPAE	PRÉSENTE	Mme Elisabeth BOYER, cheffe du SAIO	
M. Charles NAIM, chef de la DE	PRÉSENT	Mme Rachel HENRY, adjointe au directeur des relations et ressources humaines	
Mme Sandrine BOVARD, cheffe de la DE-DOS	PRÉSENTE	Mme Sonia CHARLES, adjointe au directeur des relations et ressources humaines	PRÉSENTE
Mme Marie-Laure De-Bue, Directrice de l'EAFC	PRÉSENTE	Mme Alexandra DEGRAEVE, Doyenne des IA-IPR	PRÉSENTE
Mme Yannick LAMBOLEZ, cheffe du PAPP	PRÉSENTE	M. Pascal JAVERZAC, Doyen des IEN 2 nd degré ET-EG-IO	PRÉSENT
Mme Pascale SCHWAGER, conseillère technique Ecole Inclusive	PRÉSENTE	Mme le Docteur Sabrina HACHANI, médecin de prévention	
Mme Mélanie GASNOT, coordonnatrice du pôle Égalité-diversité incluant les missions égalité professionnelle et handicap	PRÉSENTE	Mme Juliette MARCI, cheffe de division DAFOR	PRÉSENTE

REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL

MEMBRES TITULAIRES	<i>EMARGEMENT</i>	MEMBRES SUPPLEANTS	<i>EMARGEMENT</i>
<i>Fédération Syndicale Unitaire (F.S.U.)</i>			
Mme Caroline QUINIOU	PRÉSENTE	Mme Annie SCHEIDEL	
Mme Marie-Hélène PLARD		Mme Marion FOURET	PRÉSENTE
Mme Catherine ROUSTAN		Mme Agnès BRIELLES	PRÉSENTE
M. Yann MAHIEUX	PRÉSENT	M. Mathieu LOGOTHETIS	

<i>FNEC-FP FO</i>			
M. Arnaud ALBAREDE		Mme Carima BOUTADJINE	
M. Luc BENIZEAU		Mme Virginie PEROU	PRÉSENTE
Mme Karima BENSAD	PRÉSENTE	M. Romain MAHLER	PRÉSENTE
<i>U.N.S.A. Education</i>			
M Anthony DUBOIS	PRÉSENT	M. Bastien DIAZ	
<i>CGT Educ'action</i>			
M. Julien MARJAULT	PRÉSENT	Mme Perine DE ARAUJO	

SUD Education			
Mme Johanna CILLAIRE		M Christian SAUTTREAU	PRÉSENT

Invités	
M. Emeric HUGUET	PRÉSENT
M. Pierre Marie GIARD – Chargé de mission auprès du secrétaire général	PRÉSENT