

# **PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES CONDITIONS ET MODALITES D'ACCES DES PERSONNELS OUVRIERS DES CROUS A LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

## **Préambule**

Le Gouvernement a décidé de permettre aux personnels ouvriers des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) d'intégrer, s'ils le souhaitent, la fonction publique de l'Etat. Cette démarche, concertée préalablement avec les organisations syndicales, résulte notamment des dispositions de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Celle-ci renforce le principe selon lequel les emplois permanents à temps complet de l'État et de ses établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires, et son décret d'application du 29 mars 2017 retranscrit les Crous de la liste des établissements autorisés à déroger à ce principe à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Les personnels ouvriers des Crous contribuent au service public de l'enseignement supérieur, quel que soit leur domaine d'activité. Ils ont vocation, sous réserve des conditions d'éligibilité fixées par la loi, à être titularisés dans les corps existants de la fonction publique de l'Etat, la décision de se porter candidats aux examens réservés organisés à cet effet étant laissée à leur libre choix.

La possibilité offerte aux agents de rejoindre la fonction publique de l'Etat répond à deux objectifs :

- elle est de nature à améliorer les perspectives de carrière des agents des Crous, qui pourront accéder plus facilement aux divers emplois et fonctions de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, et bénéficier de possibilités de mobilité accrues ;
- elle vise à consolider la place du réseau des œuvres universitaires et scolaires dans le service public de l'enseignement supérieur, dans la logique qui a gouverné la publication du décret du 29 juillet 2016 relatif aux missions et à l'organisation du réseau des œuvres universitaires, en permettant à celui-ci de s'adapter à la diversité de ses missions et aux nouveaux besoins de ses usagers, tout en améliorant l'équilibre économique de ses activités.

Le présent d'accord affirme la volonté des parties de réunir les conditions permettant la titularisation des personnels ouvriers des Crous et la sécurisation de leurs parcours professionnels sous les formes les plus adaptées, et notamment dans le respect de ces deux objectifs.

Ses signataires rappellent leur attachement au statut général des fonctionnaires et aux valeurs, aux droits et aux obligations qu'il emporte. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la continuité du service public et sa mutabilité, ainsi que les droits liés notamment à la carrière, à la mobilité, à la liberté d'opinion ou à l'égalité entre les femmes et hommes, en constituent les fondements.

Le présent protocole d'accord est issu des concertations conduites par la direction du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) avec les organisations syndicales représentatives des personnels des Crous, en lien avec les 28 directrices et directeurs généraux des Crous.

Il prévoit les principes et les modalités de mise en œuvre de la titularisation des personnels ouvriers des Crous (I) et réaffirme les garanties individuelles dont bénéficieront les agents, qu'ils rejoignent la fonction publique ou qu'ils choisissent de conserver leur statut actuel (II). Il tire également les conséquences de la titularisation sur la nouvelle classification des métiers et activités professionnelles des personnels ouvriers (III) et en termes d'adaptations de l'organisation du travail au sein du réseau des œuvres universitaires et scolaires (IV).

\*

## **I - Les modalités d'accès à la fonction publique de l'Etat**

### **I.1 Principes généraux**

Le décret du 29 mars 2017 pris en application de la loi du 20 avril 2016 fixe le terme de la dérogation dont disposent actuellement les Crous au 31 mars 2018. En application de ce texte, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, les Crous recruteront des fonctionnaires de l'Etat pour leurs emplois permanents.

La titularisation dans un corps de la fonction publique de l'Etat est un choix laissé à chacune et chacun des agents actuellement régis par les Dispositions Applicables aux Personnels Ouvriers des Œuvres Universitaires et Scolaires (DAPOOUS). L'expression de ce choix passe par l'inscription des agents à des examens professionnels réservés qui seront organisés par le réseau des œuvres universitaires et / ou les rectorats selon les corps concernés.

La possibilité d'organiser des recrutements réservés en application de l'article 3 de la loi du 12 mars 2012 s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Les examens réservés seront organisés par chacun des Crous, dans le respect d'un cadrage national préparé par le Cnous visant à garantir l'égalité de traitement de tous les agents dans l'ensemble du réseau des œuvres. Les épreuves s'attacheront à apprécier et valoriser le parcours et les compétences professionnelles des candidats ; elles seront conçues de manière bienveillante afin d'accompagner les candidats à la titularisation vers la réussite et privilégieront l'entretien professionnel.

Les candidats qui auront réussi les examens professionnalisés réservés seront nommés dans les corps de catégories C et B correspondants de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF).

Les personnels ouvriers exerçant des métiers de nature administrative seront intégrés dans les corps de catégorie C et B de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES).

La nomination des agents qui réussiront les examens professionnalisés réservés et leur reclassement dans leurs nouveaux corps et grades s'effectueront selon les règles fixées par les articles 3 et suivants de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des

conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (« loi Sauvadet ») et par les textes pris pour son application.

Les agents qui ne souhaiteront pas s'inscrire aux examens professionnalisés réservés, qui ne rempliraient pas les conditions d'éligibilité fixées par les textes susmentionnés ou qui ne seraient pas déclarés aptes par les jurys conserveront leur contrat actuel.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2018, les personnels nouvellement recrutés à temps complet sur des besoins permanents dans un Crous le seront dans les corps de la fonction publique, et notamment dans la filière ITRF, selon l'une des voies prévues par la réglementation applicable à ces emplois.

Les personnels qui choisiront de conserver leur statut actuel resteront régis par les DAPOOUS, modifiées selon les orientations prévues aux III et IV (ci-dessous).

Le Cnous informera largement les agents sur les conditions et conséquences individuelles du choix de la titularisation.

Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche conduira d'ici au 1<sup>er</sup> avril 2018 les études et travaux de simulation complémentaires, et proposera, après concertation, les évolutions législatives et réglementaires nécessaires pour que les personnels puissent choisir la voie de la titularisation sans dévalorisation de leur situation personnelle, notamment en matière de retraite.

## **I.2 Les modalités de reclassement**

Le reclassement des agents faisant le choix de la titularisation dans les corps de la filière ITRF s'effectue selon le schéma suivant :

<b>Classement (DAPOOUS)</b>	<b>actuel</b>	<b>Classement dans les corps et grades de la filière ITRF</b>
Echelle 3	→	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe (C1)
Echelles 4 et 5	→	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (C2)
Echelle 6	→	Technicien de classe normale (B1)
Echelle 7	→	Technicien de classe supérieure (B2)

Le reclassement des agents dans la filière ITRF obéit au tableau de transposition entre les actuelles fiches métiers prévues par les DAPOOUS et les emplois-types énumérés par le référentiel REFERENS III.

Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche s'engage à accompagner le Cnous en vue de permettre l'accès des personnels relevant actuellement de l'échelle 5 au troisième grade (échelle de rémunération C3) du corps des adjoints techniques de recherche et de formation, dans un délai de deux ans à compter de leur titularisation dans ce corps. Ce principe servira à la fixation de taux d'avancement adaptés.

En tout état de cause, le reclassement indiciaire des agents, et notamment des agents de l'échelle 5, s'effectue sans perte de rémunération globale suivant le principe de garantie individuelle mentionné ci-dessous.

### **I.3 Délégation de gestion des agents des corps de la filière ITRF exerçant dans les Crous**

Les activités de service exercées par les Crous exigent une forte capacité de réaction et d'adaptation aux attentes des communautés étudiantes et universitaires. Les Crous sont engagés depuis plusieurs années dans une politique de qualité, de « montée en gamme » et de diversification de leurs prestations qui repose sur la constitution d'équipes soudées et intégrées dans une dynamique de travail positive.

Dans ce contexte, le rôle de l'encadrement de proximité prend une importance toute particulière.

L'Etat prendra, après concertation, les actes réglementaires de nature à conférer au réseau des œuvres universitaires l'ensemble des compétences de gestion individuelle et collective pour les fonctionnaires des corps ITRF qui y seront affectés et permettant de définir les compétences respectives des Crous et du Cnous en la matière. Les parties signataires conviennent que ce principe est une condition de réussite du processus en vue d'une gestion appropriée des fonctionnaires au sein du réseau des Crous.

Dans ce cadre, les Crous ont vocation à disposer d'une importante délégation, selon les possibilités juridiques, leur permettant de se prononcer sur les actes pris après consultation de la CAP ayant vocation à être placée auprès du Cnous, dans le respect au niveau local des principes fixés par le statut général des fonctionnaires, et notamment par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983.

La représentation des personnels au niveau du réseau des œuvres, c'est-à-dire au sein du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) communs constitués auprès du Cnous, demeurera assurée dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, moyennant les ajustements rendus nécessaires par l'évolution de la représentation des différents corps et statuts parmi les effectifs des Crous.

\*

## **II – Les garanties offertes aux agents**

### **II.1. Garantie de rémunération**

Tout agent nommé dans un corps dispose d'une garantie individuelle de maintien de sa rémunération nette annuelle, constituée de sa rémunération indiciaire et de sa rémunération indemnitaire.

Les modalités de classement lors de la nomination dans un corps de fonctionnaire (reclassement au même indice ou à l'indice immédiatement supérieur) garantissent le maintien de la rémunération indiciaire.

Hors circonstances exceptionnelles, les agents bénéficient *a minima* d'une garantie individuelle de maintien du niveau total de leur rémunération nette lors de leur intégration dans la fonction publique

de l'Etat, toutes primes et indemnités comprises. Cette rémunération évoluera ensuite conformément aux textes et aux pratiques en vigueur.

Le réseau des Crous s'engage à ce qu'une proportion significative, voire si possible la totalité de la rémunération indemnitaire, soit versée aux agents en deux versements principaux aux mois de mai et novembre.

Conséquence de la fonctionnarisation, les agents nommés dans un corps ne percevront plus l'indemnité spéciale forfaitaire (ISF) mais bénéficieront à la place des primes et indemnités réglementairement prévues pour les filières ITRF et AENES (RIFSEEP).

Par ailleurs, ils ne percevront plus l'indemnité spéciale pour charges familiales (ISCF) mais le supplément familial de traitement (SFT), dans les conditions fixées par la réglementation, sans perte de rémunération.

L'indemnité compensatoire annuelle destinée à compenser les charges locatives facturées aux agents logés par nécessité absolue de service (NAS) est incluse dans la garantie individuelle de maintien de la rémunération indemnitaire mentionnée ci-dessus :

- Soit que cette indemnité compensatoire, aujourd'hui prévue à l'article 28 des DAPOOUS, fasse l'objet d'un texte réglementaire nouveau afin qu'y soient éligibles les agents de la filière ITRF ;
- Soit qu'elle soit incluse dans la rémunération indemnitaire de référence avant l'intégration dans la fonction publique de l'Etat et soit compensée après cette intégration par une augmentation du montant d'indemnité accordé à chaque agent (augmentation du montant d'IFSE et de CIA à hauteur du montant de l'indemnité compensatoire perçue l'année précédente dans le cadre du RIFSEEP).

La garantie individuelle de maintien de la rémunération ne porte pas sur les heures supplémentaires, qui font l'objet d'un point spécifique au IV ci-dessous.

## **II.2. Garanties en matière d'action sociale**

Le Cnous et les Crous s'engagent à maintenir l'ensemble des prestations d'action sociale à un niveau au moins équivalent à leur niveau actuel et à déployer les solutions adaptées, définies dans le cadre du dialogue social d'établissement, pour que ces prestations bénéficient à l'ensemble des agents, quel que soit leur statut (fonctionnaires et contractuels).

Le Cnous et les Crous s'engagent à adhérer au plus tard en 2020, au nom du réseau des œuvres, à l'action sociale interministérielle.

## **II.3. Garanties en matière de mobilité**

La titularisation des personnels ouvriers des Crous dans les corps de la fonction publique de l'Etat facilitera les mobilités de toutes natures dans l'ensemble des établissements publics et des administrations relevant de l'Etat, des collectivités territoriales, ou de la fonction publique hospitalière.

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux vœux légitimes d'évolution professionnelle des agents et d'assurer de manière efficace la continuité du service public et la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Le Cnous et les Crous s'engagent à présenter aux comités techniques compétents une politique volontariste en matière de mobilité choisie au service des personnels :

- Tous les postes vacants au sein du réseau font l'objet d'une publication sur un espace dédié de l'Intranet des Crous ;
- Les emploi-types recouvrant un éventail de métiers et d'activités plus large que les actuelles fiches métiers prévues par la DAPOOUS, le recours à la notion d'« emploi-type équivalent » pour l'accès à un autre poste au sein du réseau démultiplie les opportunités pour les agents concernés. En cas de changement de métier principal (tel qu'énoncé dans la fiche de poste) dans le cadre du même emploi-type, la mobilité peut être subordonnée à une période de formation, d'accompagnement ou de tutorat.
- Les modalités d'organisation des opérations de mobilité au sein du réseau, concernant l'ensemble des personnels ouvriers, titulaires ou non, susceptibles d'occuper les postes vacants, notamment par un tableau de mutation, feront l'objet d'une concertation.

Le Cnous et les Crous prendront toutes dispositions pour relayer les avis de vacances d'emplois émanant d'autres services publics susceptibles d'intéresser leurs agents, et assureront le respect des priorités légales de mutations.

Ils s'engagent à déployer les moyens les plus adaptés pour accompagner efficacement, à leur demande, les agents qui se porteraient candidats à des emplois en-dehors du réseau.

\*

### **III – La définition des métiers et des fiches de postes**

Les corps de la fonction publique de l'Etat ne sont pas conçus et régis dans la même logique que les métiers prévus par les DAPOOUS. La fonctionnarisation entraîne donc nécessairement une modification importante du système utilisé pour identifier et classer lesdits métiers au sein du réseau des œuvres. L'appartenance à des corps de fonctionnaires chargés de mettre en oeuvre des missions de service public suppose un élargissement des tâches et activités susceptibles d'être confiées à chacun, par rapport à une organisation par métier sous le régime d'agent contractuel telle qu'aujourd'hui.

Dans la mesure où il est indispensable de préserver l'unité des équipes de travail, les modifications au système de classement et d'identification des métiers s'imposeront à tous les agents, qu'ils aient choisi d'intégrer la fonction publique de l'Etat ou qu'ils aient conservé leur statut actuel sous CDI.

Les parties signataires réaffirment l'enjeu majeur qui s'attache à ce que les Crous puissent organiser le travail de leurs personnels dans les différentes unités de travail en fonction des besoins constatés,

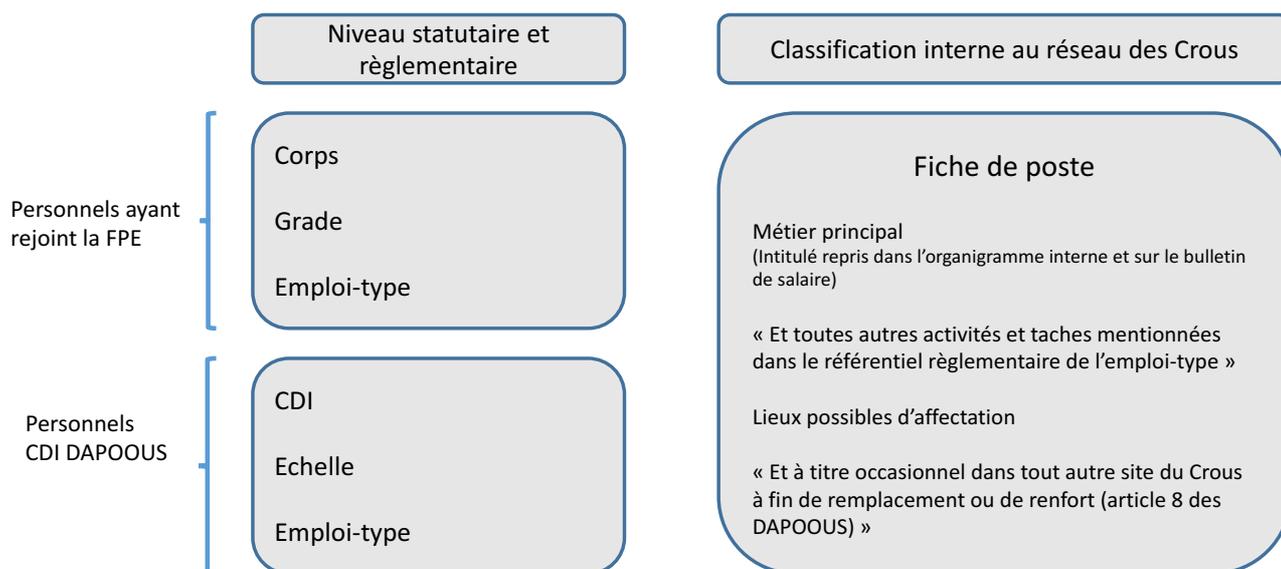
pour offrir aux usagers la meilleure qualité de service tout au long de l'année, en tenant compte des conditions de travail (proximité géographique, concordances des horaires, périodicité) pour les personnels. Les bonnes pratiques en la matière seront élaborées par le Cnous.

Le cas échéant, des fonctions pouvant donner lieu à des sujétions particulières seront définies dans le cadre du dialogue social national, et si besoin adaptées aux réalités locales.

Un nouveau système de classement des métiers et activités sera élaboré sur la base d'un document de cadrage national dans le cadre du dialogue social. Ce document fixera les principes généraux de ce nouveau classement, comprendra un référentiel national des métiers exercés dans les Crous et établira le « mode d'emploi » des fiches de postes.

Le nouveau système de classement des activités professionnelles correspond à la juxtaposition de deux éléments :

- Une classification statutaire et réglementaire, qui est celle des corps et emplois-types de la filière ITRF ;
- Une classification nationale propre au réseau des œuvres, déclinée dans chaque Crous dans des fiches de postes.



La classification statutaire et réglementaire est la seule qui emporte des effets de droit. C'est elle qui détermine le classement indiciaire des personnels, ITRF ou CDI, et qui énumère les responsabilités, activités et tâches susceptibles de leur être confiées en renvoyant aux emplois-types de la filière ITRF.

La classification interne prend la forme d'un référentiel, défini au niveau national, des métiers exercés dans les Crous, qui reprend pour l'essentiel les intitulés des actuelles fiches métiers, moyennant certains ajustements destinés à mieux identifier et valoriser les métiers auxquels s'attache une responsabilité d'encadrement ou à prendre en compte des évolutions récentes intervenues dans l'exercice desdits métiers.

Cette classification permet d'élaborer les fiches de poste, à raison d'une fiche de poste par agent.

La fiche de poste désigne le métier exercé à titre principal par l'agent, ainsi que ses lieux habituels d'affectation situés sur un même site afin qu'ils correspondent à la même résidence administrative. Le responsable de l'unité de gestion décide de l'affectation dans les lieux habituels mentionnés dans la fiche de poste.

Une affectation occasionnelle en-dehors des lieux habituels mentionnés par la fiche de poste peut être décidée pour une durée limitée dans les cas de remplacement ou d'urgence. Elle fait l'objet d'un ordre de mission en tant que de besoin, et en cas de temps de trajet supérieur à celui constaté pour se rendre dans les lieux d'affectation habituels, le différentiel est comptabilisé comme du temps de travail effectif. Les modalités d'encadrement et de prise en compte de l'avis de l'agent concernant cette affectation occasionnelle seront soumises aux instances de dialogue social compétentes.

Les personnels qui choisiraient de conserver leur statut actuel (CDI régi par les DAPOOUS) sont tout autant concernés par ce nouveau mode de classement que ceux qui intègrent la fonction publique.

Les fiches métiers actuelles sont supprimées des DAPOOUS. Leurs intitulés et la description des métiers qu'elles opèrent seront toutefois repris pour l'essentiel dans le référentiel national destiné à inspirer l'élaboration des fiches de poste, qui sera soumis à concertation.

Les fiches de postes individuelles ont vocation à entrer en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

\*

#### **IV – L'organisation du travail**

La mise en œuvre de la titularisation des personnels ouvriers des Crous dans les corps de la fonction publique de l'Etat nécessite la poursuite du dialogue social au sein de l'établissement afin de garantir la qualité des conditions de travail des fonctionnaires comme des agents contractuels régis par les DAPOOUS et l'efficacité de l'organisation du réseau des œuvres.

Les parties signataires conviennent que la titularisation des personnels ouvriers des Crous dans les corps de la fonction publique de l'Etat et le recrutement des agents dans ces mêmes corps entraîne l'application du régime de droit commun de la fonction publique qui encadre le temps de travail et de congés, tel qu'il est précisé dans le périmètre des services déconcentrés et des établissements publics relevant des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Des adaptations de ces règles de droit commun au sein du réseau des œuvres pourront être déterminées à l'issue d'une concertation conduite au sein d'un groupe de travail constitué au niveau du Cnous et associant les organisations représentatives du personnel. Elle auront pour objet de mieux prendre en compte les fluctuations d'activité pendant l'année universitaire et de fixer des conditions de travail ou de repos plus adaptées pour les agents soumis à des sujétions, des activités ou des missions d'une pénibilité particulière. Les conclusions de cette concertation seront soumises au comité technique central du Cnous et des Crous.

Les parties signataires réaffirment l'unité des missions des personnels, exercées dans le cadre du régime habituel de travail, en lien avec les activités sociales des Crous. Celles-ci intègrent notamment les missions liées à la diversification de l'offre de restauration, les prestations exceptionnelles en restauration et en hébergement, manifestations organisées en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur, l'hébergement ciblé sur les enseignants-chercheurs, la valorisation de l'hébergement en période estivale.

#### **IV.1 L'organisation du travail sur l'année universitaire**

Les parties signataires affirment leur volonté de construire une organisation du temps de travail qui concilie au mieux les exigences du service public, marquées dans le cas des Crous par de fortes fluctuations d'activité selon les périodes de l'année, les vœux des agents en matière d'organisation de leur temps, et la qualité de leurs conditions de travail.

Cette conciliation exige un haut niveau de concertation individuelle avec chacun des agents, notamment lors de la préparation des calendriers prévisionnels de travail.

Afin d'épouser au mieux les rythmes étudiants tout au long de l'année universitaire, le cycle de travail prévu à l'article III.1. de la circulaire du 8 février 2002 est fixé par unité de gestion, après avis du comité technique compétent. Il peut donc être différent d'une unité à l'autre. Les services centraux du Crous font l'objet d'un cycle.

Le calendrier prévisionnel de travail annuel mentionné par le même article III.1. pourra, après concertation, faire l'objet d'une révision entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars au vu de l'activité effectivement constatée au cours des premiers mois de l'année universitaire et de l'activité prévisionnelle pour les mois suivants.

Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, ce calendrier prévisionnel peut faire à tout moment l'objet d'ajustements ponctuels en fonction de travaux ou charges qui n'étaient pas prévisibles à l'issue d'un délai de prévenance minimum.

Les durées hebdomadaires de travail sont fixées en respectant les amplitudes prévues par les articles 3 et 3-1 de l'arrêté du 15 janvier 2002, soit une amplitude possible comprise entre 32 et 43 heures de travail hebdomadaire.

#### **IV.2. Heures supplémentaires et dispositifs de suivi du temps de travail**

Les DAPOOUS prévoient actuellement que les heures supplémentaires effectuées par les agents au-delà de leur durée de travail hebdomadaire peuvent donner lieu, soit à une rémunération supplémentaire, soit à un repos compensateur si l'agent en est d'accord.

Afin de tenir compte des dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, chaque Crous déterminera, à l'issue d'un dialogue social conduit dans chaque établissement, le régime applicable en matière d'heures supplémentaires, soit en se dotant de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser les heures supplémentaires accomplies afin de les indemniser (selon un cahier des charges établi par le Cnous), soit, en l'absence d'un tel dispositif, en prévoyant qu'elles feront obligatoirement l'objet d'un repos compensateur.

Les personnels de chaque Crous bénéficieront du même régime au sein des mêmes équipes, quel que soit leur statut (nouveaux ITRF ou contractuels régis par les DAPOOUS).

Conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du chef de service au vu des nécessités du service.

\*

Le présent protocole d'accord entre en vigueur dès sa signature.

Un comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place. Il sera chargé d'examiner son avancée et de procéder au bilan de sa mise en œuvre, sans préjudice des instances nationales de dialogue social qui seront saisies de ses mesures d'application.

Les procédures, textes et mesures qu'il prévoit font dès à présent l'objet de travaux préparatoires et entrent en vigueur au fur et à mesure que se déploie le calendrier d'intégration dans la fonction publique des agents qui en exprimeront le choix.

Fait à Paris, le 4 mai 2017

Najat VALLAUD-BELKACEM

Thierry MANDON

Emmanuel GIANNESINI



Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Président du CNOUS

Pour l'Union nationale des syndicats CGT des personnels des Crous et du Cnous (UN CGT CROUS),

Pour la fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture CGT (FERC CGT)

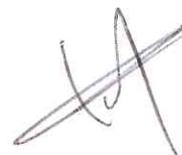
Pour l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT (UFSE-CGT)



Huseyin OZDEMIR,  
Secrétaire général



Marie BUISSON,  
Secrétaire générale



Jean-Marc CANON,  
Secrétaire général

Pour le Syndicat général de l'éducation nationale (SGEN-CFDT)



Catherine NAVE-BEKHTI,  
Secrétaire générale

Pour l'Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés (UFFA-CFDT),



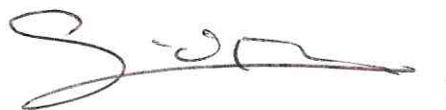
Mylène JACQUOT,  
Secrétaire générale, représentée par Martial CRANCE

Pour le Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques – FSU (SNASUB FSU)



Bruno LEVEDER,  
Secrétaire général

Pour la Fédération Syndicale Unitaire (FSU)



Bernadette GROISON,  
Secrétaire générale