



CHSCT 15 décembre 2020

COMPTE RENDU FSU (SNES, SNUIPP, SNEP)

PERSONNELS DU RESEAU

Déclaration liminaire FSU

Cette année 2020 se termine avec un lourd bilan dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en Centrale comme à l'étranger. Si les syndicats de la FSU font bien la différence entre ce qui relève de la responsabilité de l'employeur et ce qui n'en relève pas, ils tiennent toutefois à tirer à nouveau la sonnette d'alarme. Les réponses faites en amont de ce CHSCT ne montrent pas, loin s'en faut, la prise en compte, par l'Agence, de la gravité de certaines situations. Faut-il rappeler qu'en plus des aléas de la vie de l'Agence, les personnels sont épuisés et que, pour nombre d'entre eux, ils exercent dans des conditions dégradées ? A cela s'ajoutent, pour le réseau, des conditions sanitaires qui se détériorent à nouveau dans plusieurs pays. Ce que nous exigeons, au nom des personnels, particulièrement dans ce contexte, c'est une vigilance accrue de la part de l'employeur AEFÉ et la mise en place de dispositifs de soutien ainsi que des réponses adaptées aux difficultés réelles subies par les agents. Ce n'est malheureusement pas le cas sur de nombreuses questions d'où notre obligation de revenir sur des demandes et des propositions maintes fois réitérées : Groupe de Travail sur la gestion des conflits, rez-de-jardin à Paris, risques psycho-sociaux consécutifs aux dysfonctionnements dans certains établissements (par exemple Valence, Brasilia ...), suivi des risques d'attentat et de la crise sanitaire. Ces questions sont-elles secondaires pour la direction de l'Agence ? Elles sont essentielles et souvent urgentes pour nous et les personnels, il est temps d'en prendre la mesure et d'y répondre !

Points à l'ordre du jour

Situation au lycée Alexandre Dumas d'Haïti : Point d'information sur la situation sanitaire et sécuritaire et sur les décisions prises par la CHSCT qui s'est réunie en séance extraordinaire suite à la blessure par balle d'un agent de l'établissement hors de celui-ci.

Le chef de secteur précise que l'incident ayant été qualifié en accident du travail, l'établissement prend en charge l'ensemble des frais pour l'agent blessé. La FSU demande quelles autres mesures concrètes ont été prises suite à l'incident, en particulier sur les facilités données aux agents locaux pour pouvoir manger au sein de l'établissement. Le chef de secteur précise que tous les agents peuvent déjeuner dans l'établissement, mais il avoue ne pas connaître les prix pratiqués. Il dit que tout est fait pour sécuriser les personnels et les élèves et qu'il y a des gardes à l'extérieur de l'établissement. Concernant les formations aux premiers secours, la FSU estime qu'il est urgent d'organiser des formations au sein de cet établissement : dans le contexte de crise sécuritaire en Haïti, on ne peut pas se satisfaire d'une formation organisée en 2017 !

La CHSCT locale s'est finalement tenue le 2 décembre, elle était composée de 6 membres, avec 3 invités : le premier conseiller de l'Ambassade, un représentant de l'APE et l'agent chef. La FSU dénonce la présence d'un membre de l'APE au sein d'une instance de l'Agence qui traite des conditions de travail des personnels. Le chef de secteur répond que le représentant APE était invité en tant qu'expert sur la sécurité. Pour la FSU, cela pose un problème de neutralité car en tant que membre de l'APE, il est aussi employeur des personnels de droit local.

En amont de la CHSCT, 48 questions diverses ont été déposées ; n'ont été retenues que celles ayant trait au contexte sécuritaire à Haïti, à l'impact psychologique du climat sécuritaire et à la situation de tous les personnels. Pour l'AEFE, il apparaît que le protocole de sécurité a été appliqué. Le chef de secteur souligne aussi qu'il y a de plus en plus de cas de COVID19 dans l'établissement. Il précise que toutes les décisions sont prises en lien avec l'Ambassade, et que l'objectif est de maintenir autant que possible les cours en présentiel.

La FSU s'interroge sur la clarté des procédures. Face à ce type d'urgence, qui peuvent aussi se produire dans d'autres établissements de par le monde, qui alerter, qui avertir, quels numéros appeler ? En tant qu'employé-e d'un établissement à l'étranger, les personnels devraient disposer d'un document qui émane de l'administration avec toutes les procédures et les numéros d'appels d'urgence 24h/24h, 7jrs/7. La FSU demande donc qu'une fiche explicite soit rédigée dans tous les établissements du réseau et communiquée à l'ensemble des personnels.

Point d'étape sur les formations aux premiers secours dans le réseau

La conseillère sécurité, chargée de la mission de coordination et formation secourisme, fournit un point d'étape du dossier, qui a pris du retard en raison de la situation COVID. L'objectif est de pouvoir organiser des formations "PSC1" et "gestes qui sauvent" dans les établissements du réseau. Pour ce faire, l'AEFE doit attribuer un Certificat de conditions d'exercice aux établissements ; 25 établissements du réseau l'ont reçu à ce jour. Il faut également désigner les personnels habilités à dispenser ces formations. 138 formateur-trice-s sont identifié-e-s, seul-e-s 50 sont opérationnel-le-s mais réparti-e-s de façon très inégale géographiquement. Un-e référent-e de zone aura comme mission de les coordonner. Les versions finales des lettres de mission des 8 membres de l'équipe pédagogique nationale (l'EPN, déjà nommé-e-s) et des référent-e-s de zone sont présentées aux membres du CHSCT.

La FSU rappelle que ces lettres de mission doivent être validées en Comité technique. L'Agence le confirme. La FSU insiste sur la lourdeur de la tâche qui mérite une véritable prise en compte en termes d'indemnisation financière (2 IMP demandées) ou de décharge de service. Suite à notre question, l'Agence précise les critères de nomination des référent-e-s de zone : ce seront des enseignant-e-s volontaires disposant de la certification "formateur de formateurs", dont la motivation et les compétences ont été "évaluées" (!) lors d'un premier entretien à l'occasion du stage de formation organisé en novembre 2019. La proposition de l'AEFE de retenir des personnels d'établissements partenaires pose problème : elle montre une volonté de les intégrer à marche forcée dans le réseau, alors que les personnels qui y exercent n'ont aucun lien contractuel avec l'Agence. Ces personnels ne bénéficient pas des droits reconnus aux personnels de l'AEFE, notamment de leur défense par les organisations syndicales.

Convention de partenariat entre l'AEFE et la MGEN relative à la mise en place Information d'un dispositif d'accompagnement psychologique individuel

Le DRH présente un nouveau bilan du dispositif en rappelant le principe de cette cellule d'aide et d'écoute : les personnels de l'Agence ont la possibilité de solliciter l'aide de psychologues diplômé-e-s en étant rappelé-e-s dans les 30 minutes, et ce, 24h/24h, 7jrs/7, via [une plateforme en ligne](#). Ce dispositif est limité à 3 appels par agent et par année scolaire, sans aucune remontée à l'employeur. Si les besoins sont plus importants, la cellule oriente l'agent vers une autre prise en charge. Ce

dispositif, qui avait été étendu à l'ensemble du réseau suite au drame de Conflans-Sainte-Honorine, retrouvera son périmètre d'origine après le 31 janvier 2021, c'est à dire limité à la zone Afrique pour 2021. Dans le dispositif actuel, la moitié des coûts est prise en charge par la MGEN, l'autre moitié par l'Agence.

24 appels ont été passés au mois de septembre, et 45 à la date du 30 novembre. Seul-e-s 2 collègues ont sollicité deux fois de suite la cellule. Le DRH se réjouit dans un premier temps de ces résultats qui peuvent traduire un faible nombre de collègues en difficultés... Il nuance cependant ses propos en disant que cela peut aussi traduire une méconnaissance du dispositif par les collègues du réseau, ou une simple méfiance avec la peur que la confidentialité ne soit pas respectée !

La FSU rappelle que ce dispositif ne doit pas exonérer l'Agence de ses obligations en tant qu'employeur en termes de prévention et de médecine du travail. Pour la FSU, il faut rappeler l'existence et l'importance des CHSCT locales ; il faut assurer une diffusion la plus large possible des fiches "à quelle porte frapper".. Voir le [Guide pour la mise en place des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail](#).

Concernant le bilan, la FSU aurait souhaité disposer de données sur l'origine géographique des appels pour éventuellement identifier des zones les plus anxiogènes. Elle estime par ailleurs que le faible nombre d'appels reflète surtout une méconnaissance du dispositif. Elle en souligne l'intérêt pour les personnels isolés ou ayant besoin d'une écoute réellement anonyme. Il faut donc maintenir le dispositif au niveau mondial et en assurer une large publicité. Le Directeur répond qu'il reste ouvert à la possibilité de son maintien à l'échelle du réseau. L'AEFE a d'ailleurs lancé une étude de marché pour étudier différentes propositions. Un point sera réalisé lors d'un prochain CHSCT.

A une question posée par la FSU, le DRH répond que la convention passée avec IMA (inter-mutuelles assistance) existe toujours en cas de crises ponctuelles graves : des cellules d'écoute localisées IMA peuvent être ouvertes à tout moment en situation de crise (exemple de la catastrophe aérienne de Nairobi).

La FSU rappelle aussi que les agents peuvent contacter le médecin de prévention du MEAE (olivier.vergely@diplomatie.gouv.fr). Suite à la demande de la FSU, ce dernier indique ne pas avoir été particulièrement sollicité depuis le début de la crise sanitaire.

Point d'avancement sur l'actualisation du DUERP

L'Agence informe les membres du CHSCT qu'une réunion aura lieu entre les AP et l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) le 11 janvier prochain afin de mettre à jour le DUERP ; il n'est donc pas possible de présenter son actualisation à la séance du jour.

La FSU rappelle que le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, [plus d'infos ici](#)) n'a pas été actualisé depuis sa création et qu'aucun plan annuel de prévention n'a donc été présenté depuis plusieurs années. Cela démontre bien le problème du manque de moyens mis à la disposition des AP pour mener à bien leurs missions. La FSU est consciente que la crise n'a pas facilité la mobilisation des services de l'Agence pour la mise à jour du DUERP, mais c'est en temps de crise que son actualisation est essentielle : plus les risques sont importants, plus des actions de prévention doivent être envisagées ! Quand on voit les difficultés à mettre en œuvre une vraie politique de prévention des risques professionnels à l'Agence, il semble prématuré d'envisager la mise en place de DUERP dans les établissements du réseau (*cf QD Note sécurité du Directeur*). Il faudra aider les AP, et un groupe de travail devrait être constitué afin de produire les documents d'accompagnements nécessaires.

Plan d'action égalité

La référente égalité présente le plan d'action égalité. Cette présentation devait se faire avant le 31 décembre 2020, mais les travaux continueront. Cette thématique constitue un des 9 axes du plan de formation. Le Directeur intervient pour rappeler qu'il accompagne personnellement cette démarche et qu'il reste encore beaucoup de travail à faire.

La FSU considère que la présentation en CHSCT aurait dû avoir lieu avant celle du Comité technique ; cela devrait d'ailleurs toujours être le cas. Le Directeur répond qu'à l'avenir l'Agence va essayer de corriger les calendriers et réunir ces deux instances dans l'ordre adéquat.

Sur le fond, la FSU réitère ses remarques faites en Comité technique du mardi 8 décembre. Nous rappelons l'importance des questions d'égalité portées par notre Fédération, et ceci de longue date. Nous accueillons donc très favorablement cette démarche. Néanmoins, nous émettons un vote en abstention. En effet, le calendrier de mise en place a été très contraint, ne nous laissant pas toujours le temps d'approfondir l'ensemble des dossiers parfois très volumineux. Les propositions faites sont louables dans leur intention, mais ne contiennent aucune mesure concrète ni proposition de financements pourtant nécessaires à toute réalisation de ce type.

Avis : 5 abstentions (FSU) et 2 POUR

Point d'information sur la situation au lycée français de Valence

Le 1er décembre, les personnels ont massivement répondu à l'appel à la grève : 95 % de résidents grévistes dans le secondaire, 78 % de résidents dans le primaire ainsi que plus de 50 % des personnels de droit local. Dans leur motion, adressée à l'AEFE et au SCAC, ils détaillent les dysfonctionnements et formulent la demande d'en finir avec le mal-être et la souffrance de beaucoup d'entre eux. Ce point a été présenté au Comité technique le 8 décembre. L'Agence est donc maintenant en mesure de nous dire précisément ce qu'elle prévoit pour répondre rapidement et efficacement à cette souffrance au travail exprimée massivement par les personnels.

Réponse Agence : L'Agence accompagne régulièrement l'équipe de direction de Valence. Le DRH et le chef de secteur Europe sont en contact très réguliers avec l'équipe de direction. Une réunion mercredi 9 décembre avec l'ensemble de l'équipe de direction et l'agence (DRH et chef de secteur) a permis de définir des objectifs et des priorités partagés. Des effets positifs ont été observés sur le terrain.

La FSU rappelle que suite à notre question posée en Comité technique, le Directeur avait annoncé une réponse complète au CHSCT. Effectivement, nous avons eu une réponse écrite de... 4 lignes ! C'est faire injure aux personnels, qui ont fait grève et rédigé une longue motion, ainsi qu'à leurs représentant-e-s, de ne pas répondre à leurs préoccupations. Peut-être notre intervention en CT n'était-elle pas assez précise pour éclairer la réflexion de l'AEFE ? Aussi, nous reprenons les points qui relèvent spécifiquement du CHSCT. Différents éléments témoignent d'une logique d'intimidation et de pression : des entretiens professionnels sont menés par le proviseur à l'occasion du renouvellement de détachement, des personnels de direction pénètrent sans raison dans les salles de classes durant des cours, une disponibilité est demandée 24h/24h au mépris du droit à la déconnexion.... Des remarques blessantes et infondées sont proférées envers certains personnels (car n'a pas répondu à un mail un dimanche de vacances, car trop âgé...). Des ordres impossibles à réaliser entraînent néanmoins des critiques, comme par exemple lorsqu'il est reproché à plusieurs enseignant-e-s de ne pas avoir lu un mail adressé pendant le temps de classe !

Pour la FSU, ces trois points pourraient s'apparenter, a minima, à des techniques de déstabilisation des personnels et constituent une forme de violence managériale. Cette situation s'ajoute à un problème plus ancien qui concerne le mauvais climat généré par la direction du primaire.

Le Directeur souhaite apporter un complément d'information. Il nous dit avoir entendu les personnels et nous informe que l'ensemble des responsables de l'Agence impliqués par cette situation travaillent de concert et la suivent de très près. Le travail est engagé d'une manière active depuis quelque temps, mais les effets ne sont peut-être pas encore perçus sur place par les personnels.

La FSU ne conteste pas ce travail, mais il faut répondre rapidement et efficacement au mal-être professionnel des personnels. C'est pourquoi, à l'initiative de la FSU, les représentant-e-s des personnels au CHSCT ont préparé puis présenté deux délibérations. La première consiste en une "visite entretien" des représentant-e-s du personnel au CHSCT avec les personnels de l'établissement par visioconférence ; la deuxième se traduirait par l'organisation d'une enquête RPS effectuée par un organisme indépendant. Si le Directeur accueille l'enquête avec intérêt, la visite semble poser problème car il souhaite pouvoir améliorer la situation au retour des vacances. Les organisations syndicales (OS) acceptent donc un compromis concernant la visite : celle-ci se ferait fin janvier en l'absence d'évolution positive significative.

Les deux délibérations sont votées par les OS à l'unanimité.

Points en suivi de CHSCT

Communication de la direction à destination des personnels enseignants suite à l'intervention de la laryngologue au CHSCT extraordinaire du 4 novembre 2020. Où en sommes-nous ? Pourrait-on être destinataires pour relecture et avis de la note d'information et de sensibilisation que l'Agence enverra aux personnels ?

L'assistante de prévention (AP) du site parisien explique qu'une brochure éditée par la MGEN sera diffusée auprès des enseignant-e-s par l'intermédiaire des chef-f-es d'établissements. La FSU interroge sur les autres propositions faites par la laryngologue (application [Vocal'iz](#), documents en ligne) et sur l'opportunité d'inscrire cette thématique au plan de formation des zones. Le Directeur précise que l'envoi aux chef-f-es d'établissements comprendra l'ensemble des liens.

La FSU souhaite qu'il soit explicitement mentionné aux chef-f-es d'établissements que cette brochure est à destination des enseignant-e-s. Le Directeur note que l'intranet permettra bientôt la diffusion de ces documents directement auprès des agents du réseau.

Bilan annuel de la tenue des instances locales : CHSCT (commission hygiène et sécurité et condition de travail) et des CHSCS (commission hygiène sécurité de la communauté scolaire) en 2019-2020 .

La Secrétaire générale adjointe déclare qu'au vu du contexte, les services de l'Agence et les établissements n'ont pas eu le temps de travailler sur ce bilan annuel. Toutefois, ce point figurera au CHSCT de début 2021.

La FSU considère que depuis le début de la crise COVID, les CHSCT ont joué un rôle essentiel. Cette année constitue une année charnière du point de vue quantitatif avec l'instauration des CHSCT dans tous les établissements en gestion directe et conventionnés.

Des groupes de travail avaient été annoncés (gestion des conflits, élaboration de DUERP dans le réseau, etc.) : quand vont-ils pouvoir se tenir ?

La SG adjointe répond que, sur l'ensemble des GT prévus dans le cadre du CHSCT, seuls deux ont été maintenus : déontologie et premiers secours. Le Directeur précise que le fonctionnement de cette année a été perturbé. La FSU comprend bien la nécessité de faire des choix, mais elle s'étonne de voir que le GT lettre de mission des résident-e-s a été priorisé contrairement à celui sur la gestion des conflits dans les établissements. Le Directeur assume ses priorités mais garde bien à l'esprit le GT gestion des conflits. La FSU rappelle que ce travail est essentiel afin d'éviter la dégradation de situations conflictuelles, certes peu nombreuses, mais qui en revanche mobilisent beaucoup d'énergie. La prévention est toujours préférable à la résolution hypothétique des problèmes a posteriori.

La FSU avait demandé la liste des établissements fermés pour “risques attentats”. Nous n’avons pas eu d’informations. La FSU demande que dorénavant, lors de fermetures d’établissement relatives à un risque (attentat, sécuritaire, sanitaire, climatique...), une information soit donnée aux membres du CHSCT.

La FSU rappelle que le décalage entre l’urgence des situations et les décisions prises ou non localement peut poser problème. C’est particulièrement vrai dans le contexte où des situations sécuritaires et sanitaires peuvent se dégrader rapidement. Les réponses locales semblent parfois en-deçà de la situation telle qu’elle est vécue sur place.

L’AEFE rappelle que la fermeture pour risque sécuritaire relève de la décision de l’Ambassadeur. Toutefois, lorsqu’elles seront connues, ces fermetures feront l’objet d’une information via le Secrétaire du CHSCT.

Questions diverses déposées par la FSU :

Note sécurité du Directeur du 11 novembre : dans la mesure où il s’agit, pour l’année scolaire 2020-2021, d’organiser le cadre d’actions de l’agence autour d’objectifs prioritaires, ce cadre devrait être présenté en instance. Quand le sera-t-il ? Dans un premier temps, pourquoi n’a-t-elle pas été envoyée pour information aux membres du CHSCT ?

L’Agence répond que la note «sécurité des établissements – plan d’action de l’AEFE» a été envoyée le 7 décembre à toutes les organisations syndicales... soit un mois après sa diffusion ! (NDLR). Elle rappelle que cette note fixe le cadre des engagements de l’Agence pour les années à venir et décline les axes stratégiques. Un référentiel de sûreté sera diffusé début 2021, et une enquête en ligne a été lancée le 23 novembre dernier auprès des établissements en gestion directe concernant la sécurité passive, immobilière. La maquette PPMS (plan particulier de mise en sûreté) est toujours au stade de projet, comme cela a été précisé lors du dernier CHSCT. Quant aux DUERP, ils ne sont pas encore mis en place localement. Le développement des formations premiers secours est une priorité de l’Agence. Le dispositif se structure progressivement malgré les difficultés générées par la crise.

Pour la FSU, ce retard est dû à la réorganisation des services de l’Agence. Quant à l’objectif de l’Agence de former 80% des agents aux premiers secours d’ici 2030, c’est bien en-deçà des objectifs fixés par la circulaire interministérielle de 2018 qui prévoyait ce pourcentage dès décembre 2021. Si l’ambition de l’Agence de former un maximum d’agents et d’élèves est réelle, cette date lointaine laisse penser le contraire ! Le Directeur répond qu’il reverra cette échéance avec la conseillère sécurité.

Les consignes sanitaires des autorités locales sont parfois en contradiction avec celles des autorités françaises ou des droits des personnels. Ainsi à New Delhi, des tests aléatoires étaient prévus à l’entrée de l’établissement. Suite à nos interventions auprès du CD AEFE, finalement aucun test n’est à effectuer. Cet exemple montre le rôle essentiel que doivent jouer les postes diplomatiques pour défendre les spécificités des établissements du réseau. Des consignes ont-elles été transmises aux chef-fe-s d’établissement pour que dans de tels cas, les postes diplomatiques et l’AEFE soient alertés ?

Réponse écrite de l’Agence

Dans cette période de crise sanitaire mondiale, les équipes de direction sont en lien avec les postes diplomatiques afin de respecter a minima les protocoles exigés par les autorités locales. Chacun de ces protocoles peut être interrogé à l’aune de celui en vigueur au sein des établissements. En cas de

difficulté voire d'impossibilité de mise en application, ils font l'objet d'échanges avec les autorités locales via le poste diplomatique.

Le drame du Lycée Français de Madrid met en lumière l'inquiétude et le désarroi de certains élèves et des personnels face à cette crise et au manque de perspectives. En liaison avec les réponses données par le Directeur lors de la réunion COVID du 4 décembre, quelles actions de prévention des risques psycho-sociaux sont envisagées dans le réseau, notamment en direction des élèves, singulièrement ceux des classes à examen ?

Réponse écrite de l'Agence. L'Agence réfléchit à des actions de formation à destination des personnels de vie scolaire notamment et pour les zones qui en manifesteraient le besoin, pour travailler et outiller les équipes sur des actions de prévention. Il est à noter cependant que le lycée de Madrid est un établissement du réseau historiquement engagé sur ces questions, avec notamment une politique ambitieuse autour du climat scolaire.

Cette réponse de l'Agence "en fonction des besoins" avait déjà été présentée par la Direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation (DEOF) lors de la réunion COVID du 4 décembre dernier, mais le Directeur avait accepté d'alerter les établissements sur les risques d'isolement des élèves et de faire connaître à l'ensemble du réseau les dispositifs d'accompagnement qui ont été mis en place dans certains établissements.

Aussi cette réponse écrite nous étonne. La FSU fait remarquer en séance que la question ne portait pas uniquement sur Madrid, mais qu'elle souhaite bien une réponse globale pour l'ensemble du réseau comprenant :

- un appel à la vigilance, notamment pour les classes à examens ;
- la création d'une cellule d'écoute locale identifiée et constituée ;
- une boîte à idées sur ce qui se fait déjà et a fait ses preuves dans le réseau.

Le Directeur prend note de ces remarques et il va revoir ce point.

Projet d'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au MEAE (cf note CTM du 20/10/20 du référent déontologue) : la loi de transformation de la Fonction publique demande aux ministères de mettre en place un dispositif de recueil de signalements. La direction générale de la mondialisation (DGM) aurait demandé cet été à l'Agence de veiller au respect de cette obligation. Pourrait-on savoir comment l'Agence compte-t-elle mettre en place cette cellule d'écoute et si un groupe de travail dédié sera rapidement mis en place ?

Une réunion avec le MEAE a eu lieu le 29 septembre 2020 afin d'étudier rapidement les synergies possibles entre l'opérateur public et son ministère de tutelle. D'autre part, l'équipe "égalité professionnelle" a commencé à travailler sur le projet.

Pour la FSU, il est souhaitable que ce dossier soit géré en interne et que l'Agence se dote d'une personne ressource. La FSU rappelle donc la nécessité d'une réflexion. Ces discussions pourraient avoir lieu au sein du groupe de travail "égalité", mais il convient d'y consacrer une séance spécifique.

La Direction affirme que le choix d'externaliser ou pas cette cellule n'est pas encore finalisé et que les discussions auront bien lieu au sein du GT "égalité".

Compte rendu FSU réalisé par Jean-Michel Chassagne (SNUIPP-FSU), Annie Delporte (SNES-FSU), Anthony Deltour (SNEP-FSU), Alessandra Diakhate (SNUIPP-FSU), Julien Le Barbu (SNES-FSU) et Patrick Soldat (SNES-FSU).