



CHSCT extraordinaire de l'AEFE du 12 mars 2021 consacré à la situation du Lycée français de Valence

Compte-rendu FSU du CHSCT



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Présent-es au CHSCT :

- pour les organisations syndicales : 5 FSU (dont le Secrétaire du CHSCT), 2 UNSA, 1 CFDT
- pour l'administration : la direction générale, le secrétariat général, les directeurs-trices de la DDAR (direction du développement et de l'accompagnement du réseau) de la DEOF (direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation), et de la DRH
- des experts : l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISTT), le médecin conseil du MEAE
- expert-es pour la FSU : un expert en risques psycho sociaux, le représentant du SNES Espagne, la représentante SNUipp de Valence

La FSU est intervenue pour signaler au Directeur que pour **la première fois de l'histoire du CHSCT de l'AEFE une seule déclaration liminaire sera lue au nom des 3 organisations syndicales (FSU, UNSA, CFDT) représentatives dans les instances centrales**. Cette unité lors de ce CHSCT est aussi le reflet de ce qui se passe localement au Lycée français de Valence entre les organisations syndicales.

Le Secrétaire du CHSCT a ensuite lu la **déclaration liminaire commune aux trois organisations syndicales**.

Le Directeur fait un point d'information pour signaler un assouplissement des conditions d'entrée et de sortie du territoire national pour les déplacements hors de l'espace européen.

Il ne sera plus nécessaire de justifier d'un motif impérieux pour les déplacements en provenance ou vers l'Australie, la Corée du Sud, Israël, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et Singapour. Pour l'ensemble des pays, la liste des motifs impérieux et personnels a été élargie pour inclure les relations familiales et ajouter de nouvelles situations liées à l'éloignement familial. Les étudiant·es en situation de passer un concours sont aussi ajouté·es à la liste ainsi que les retours vers la résidence principale lorsqu'elle est établie en France. Une information sera faite à tout le réseau par l'Agence.

Concernant la situation au lycée français de Valence, le Directeur réagit à la lecture de la déclaration liminaire commune en espérant que ce CHSCT lèvera le désaccord en cours, et affirme qu'il n'y a ni inertie ni sous-estimation du problème par l'Agence. Concernant le signalement d'un danger grave et imminent (DGI), le Directeur estime que l'Agence a pris en main la situation avec célérité. Une information sera faite aux membres du CHSCT mais sans entrer dans les détails.

Pour les organisations syndicales, l'objet de ce CHSCT extraordinaire, comme indiqué dans la liminaire, est d'**acter l'existence d'un désaccord sérieux et persistant**, suite au non-respect des deux délibérations votées à l'unanimité du CHSCT central le 15 décembre et/ou d'obtenir leur mise en application.

Concernant le désaccord sérieux et persistant (dénommé ci-dessous désaccord), le Secrétaire général (SG) reprend la réponse de l'ISST (Inspecteur Santé Sécurité au Travail) qui conclut négativement : selon lui, l'Agence n'a pas obligation de suivre les avis votés à la lettre et il ne considère pas que cette réponse limite les prérogatives des membres du CHSCT.

Néanmoins, le SG a identifié **plusieurs points de fragilité** :

- A court terme, à Valence, il faudra aider à la stabilisation de la Chsct.
- A court et à moyen terme, il faudra reprendre le Règlement Intérieur du CHSCT central pour mieux en définir le périmètre.
- A plus long terme, il faudra que les outils à disposition en centrale (document unique et registres de signalement) soient déployés dans le réseau.
- Il sera aussi nécessaire de mettre en place des formations pour les personnels du réseau notamment en matière de sécurité et santé au travail.

Avant d'entrer dans la discussion sur le désaccord, la FSU a rappelé la **spécificité des questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'Agence avec un Comité HSCT et des Commissions hsct dans les établissements.**

La FSU rappelle que le CHSCT de l'AEFE est un **CHSCT d'Établissement public** créé par un **arrêté**, [l'arrêté du 7 juillet 2015](#). Le débat sur son périmètre a été tranché lors du Comité technique du 12 mai 2016. Il est surprenant que l'Agence semble ne pas le prendre en considération ! Le CHSCT est compétent pour les personnels de Centrale, les détaché-es et les personnels de droit local des établissements en gestion directe.

Pour répondre à l'élargissement du périmètre, des **commissions HSCT locales** ont été progressivement mises en place après 2016. Il s'agissait de ne pas alourdir le travail de l'instance centrale et de permettre, dans la mesure du possible, de traiter localement des questions HSCT. Elles n'existent que par **une circulaire**, [la circulaire AEFE des instances](#). Le CHSCT reste compétent pour les questions HSCT des établissements du réseau et peut être saisi par une Commission HSCT, comme le prévoient les textes de l'AEFE.

A Valence, les représentants à la Chsct de l'établissement ont saisi le CHSCT central puisqu'ils ont considéré que leur situation ne trouvait pas d'issue localement. C'est donc au **CHSCT central qu'il incombe d'analyser cette situation et d'y répondre.**

Le Directeur considère que le désaccord ne porte pas sur une notion de périmètre mais réaffirme ne pas être lié par les délibérations votées.

La FSU a signalé que rien n'a été fait pour améliorer la situation des personnels à Valence. Un climat de tension persiste. Après une grève très suivie en décembre et la rédaction d'une motion, une pétition signée par une grande majorité des enseignant.es a été adressée au directeur de l'AEFE, la veille de ce CHSCT. Elle réclame l'application des délibérations votées par le CHSCT.

Aussi, la FSU ne comprend toujours pas que le CHSCT ait été privé de ses prérogatives d'organiser une **visite virtuelle des membres du CHSCT à Valence et d'organiser une enquête RPS** (risques psychosociaux). Ceci aurait permis de donner aux collègues un espace de parole, établir un diagnostic indépendant et aurait ainsi contribué à trouver des solutions.

Pour l'ISST, la Chsct locale a compétence pour entendre les collègues. Comment l'AEFE peut-elle envisager de confier l'organisation de la visite et de l'enquête RPS au niveau local alors même que les personnels réclament que le CHSCT soit à l'œuvre ? Comment être à la fois juge et partie alors qu'il s'agit d'analyser une situation où l'administration locale est impliquée ? Si les personnels ont saisi le CHSCT central c'est qu'ils n'arrivaient pas à être entendus localement.

Le Directeur persiste dans sa volonté de ne pas appliquer les délibérations. Le désaccord n'étant pas levé, la FSU demande à ce que la DIRECCTE d'Ile de France (Inspection du Travail) soit saisie pour statuer.

Vote pour à l'unanimité des organisations syndicales

Le Directeur rappelle qu'il a pris des mesures car il n'ignore pas la gravité de la situation et souhaite maintenant évoquer le fond de l'affaire, avec **le compte rendu de la mission de l'Agence** qui s'est tenue à distance les 23 et 24 février.

Le DRH présente la mission : entretiens individuels, réunions avec les représentants des personnels et des élèves dans les différentes instances de l'établissement ; une Chsct a aussi été réunie. 5 parents ont également été entendus.

Une **présentation synthétique est faite des problèmes** relevés dans l'établissement, des tensions et des pressions ressenties par les personnels. Concernant le **mal être au travail**, la mission constate que 7 personnes sont en grande souffrance et 10 en souffrance modérée. Cette souffrance est particulièrement visible pour les personnels exerçant en maternelle et en élémentaire. La mission a aussi constaté des tensions entre les personnels. Le proviseur, nommé tardivement cet été, avait comme mission prioritaire de résoudre la situation financière de l'établissement avec des familles qui refusaient toujours à la rentrée de payer les frais de scolarité du 3ème trimestre. Or, à cette situation difficile se sont ajoutées, dès la rentrée, des contraintes très fortes liées au protocole sanitaire de la Communauté valencienne, nécessitant la réorganisation des services et des emplois du temps. Par ailleurs, les exigences de l'enseignement en hybride pèsent sur les enseignant.es. Ce qui avait pu apparaître comme acceptable sur le court terme devient plus difficile à vivre dans la durée ; c'est le cas des cours en amphithéâtre en grand groupe !

La mission préconise la mise en place d'un **plan d'accompagnement de la direction de l'établissement**. La **communication (interne et externe)** devra aussi être repensée. Concernant le mal être au travail, les dysfonctionnements sont très profonds et nécessitent la **saisine de l'Inspection générale du MENJS** pour une mission sur site afin de les évaluer.

La FSU s'est dite éberluée par ces conclusions et ces préconisations. Nous avons rappelé que des **exemples précis de dysfonctionnements** figuraient déjà dans le document complétant la motion signée par les personnels grévistes le 1er décembre. Face à cette absence de mémoire, la FSU a de nouveau donné quelques exemples. Puisque la mission a repris la question de la grève pour **les recrutés locaux**, la FSU a tenu à rappeler les textes réglementaires de l'Agence. **Le Lycée français de Valence est un EGD ; comme tel, les personnels en recrutement local sont des électeurs au Comité technique de l'AEFE et ses textes s'appliquent à eux**. Dès lors qu'il n'est pas interdit par la loi locale, **le droit de grève**, à l'appel d'une organisation représentative française, concerne de la même manière les personnels détachés et les recrutés locaux. **L'argument de la crise sanitaire ne tient pas la route !** Tous les établissements du réseau fonctionnent dans le cadre de la pandémie, c'est le cas aussi en Espagne.

La FSU a dressé elle aussi un bilan de cette mission. Celui-ci interroge sur les conclusions et préconisations formulées par l'AEFE. Nous relevons à partir du compte rendu conjoint adressé aux personnels par les représentant-es au Conseil d'établissement :

- une information tardive et un flou dans l'organisation de la mission
- un ton peu bienveillant voire soupçonneux employé par certains membres de la mission. Est-ce ainsi que l'on établit un climat de confiance ?
- dès la première réunion, un membre de la mission a déclaré sa confiance totale au chef d'établissement. La FSU et les personnels sont donc en droit de se demander à quoi peut servir cette mission si le management du chef d'établissement satisfait l'AEFE ?
- **en commission hsct locale**, les représentants ont voté à l'unanimité la saisine du CHSCT central de l'AEFE **pour la mise en place d'une enquête RPS (risques psycho-sociaux)**. Le chef du secteur géographique est alors intervenu vivement pour contester cette délibération qui s'opposait selon lui au plan d'action du Directeur de l'AEFE. Par cette intervention, il s'agissait bel et bien d'une **entrave au bon fonctionnement de l'instance locale** en la privant de ses prérogatives. Cela devient une habitude, localement comme en CHSCT central, l'AEFE agit de la même façon !
- enfin, la FSU a tenu à relever que le chef d'établissement croyait pouvoir voter lors de la commission hsct ! Il a fallu que la DRH adjointe lui rappelle **le contenu de [la circulaire instances de l'AEFE](#)**.

Après notre intervention, le Directeur a souhaité préciser que **le rapport de la mission n'exonérait pas la direction**, et que **les difficultés rencontrées étaient mises en évidence et loin d'être minimisées**.

Concernant les préconisations de la mission, la FSU considère que les axes définis et la mission de l'Inspection générale peuvent apporter des réponses à des dysfonctionnements pédagogiques ou organisationnels, mais qu'ils ne permettent en rien de cerner **la souffrance au travail**. Le constat est que rien n'a été fait depuis trois mois et que les personnels sont toujours dans l'attente. **La FSU, suivie par les autres organisations syndicales, réitère sa demande qu'une enquête RPS (risques psycho-sociaux) soit mise en place par le CHSCT central** afin d'établir un diagnostic précis et indépendant. **Les personnels souhaitent une action forte et rapide de l'AEFE qui leur permette de venir travailler sereinement dans leur établissement, dans le respect des personnes et de leur professionnalisme pour l'accomplissement de leur mission au service des élèves.**

Malgré nos interventions, l'AEFE ne modifie en rien son plan d'accompagnement.

Concernant un signalement d'un Danger Grave et Imminent dans l'établissement, le Directeur souhaite clôturer l'instance sans aborder ce point, estimant que le CHSCT n'est pas l'instance pour évoquer ce signalement. La FSU s'étonne de cette réponse et demande que soit précisé ce qui a été mis en œuvre pour protéger les victimes.

Le Directeur rappelle le côté extrêmement délicat du dossier tout en réaffirmant avoir comme souci principal la protection des victimes. Le protocole prévu dans de telles situations a été mis en œuvre. La FSU demande uniquement que les mesures prises soient communiquées aux membres du CHSCT, qui sont tenus à la discrétion. Or aucune communication n'a été faite en amont ou lors de ce CHSCT. La FSU demande que cela soit précisé sur le PV.

L'expert invité par la FSU précise qu'en cas de Danger Grave et Imminent (DGI), la procédure requiert une convocation du CHSCT. Dans les situations d'urgence, il est dans les prérogatives d'un membre du CHSCT de signaler le DGI. Ce signalement doit être suivi d'une enquête à laquelle doit participer le membre lanceur d'alerte du CHSCT. Donc une fois encore sur ce dossier, la procédure n'a pas été respectée par l'AEFE. **Il s'agit d'un deuxième désaccord sérieux et persistant sur lequel le Directeur clôt le CHSCT.**

Les membres SNUipp-FSU, SNES-FSU et SNEP-FSU du CHSCT de l'AEFE

