



## Compte rendu FSU

### CHSCT de l'AEFE du 7 avril 2022

En ouverture de séance, la FSU déplore que les représentants des personnels n'aient pas été prévenus de l'absence du Directeur, remplacé par le Directeur adjoint, à ce CHSCT.

La FSU revient sur deux points de l'ordre du jour : la situation en **Éthiopie** non retenue par l'Agence malgré la demande d'ajout des représentants des personnels, et la saisine du CHSCT par la **commission HSCT de Brasilia** présentée pour information et non pour avis comme cela devrait être le cas.

Sur l'Éthiopie, l'Agence prévoit d'informer les organisations syndicales après la mission que le Directeur effectuera prochainement dans le pays. Concernant la saisine de la CHSCT de Brasilia, cette question sera traitée dans le point spécifique de l'ordre du jour.

Les points suivants concernent les personnels de centrale et le compte-rendu détaillé leur a été adressé directement.

#### **Consultation des registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services centraux**

##### **Registres santé sécurité au travail (RSST)**

##### **Mise en place du logiciel de gestion de service GLPI**

##### **Consultation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

##### **Suivi de CHSCT**

- Présentation des axes d'améliorations suite à l'audit de sécurité du site parisien
- Visite des unités de travail du site parisien
- Mise en place d'une enquête formalisée pour identifier les Risques Psychosociaux (RPS)
- Bilan de visite des unités de travail du site nantais

#### **Point de situation**

Le Directeur adjoint fait un point sur la situation sanitaire qui s'améliore nettement. Tous les établissements sont ouverts sauf Shanghai, Hong Kong et Shenzhen. Il attire l'attention sur la situation au Soudan qui est très instable. Il signale par ailleurs la nécessité d'effectuer des réfections dans les locaux de Mananjary (Madagascar) suite aux intempéries.

A la question posée par la FSU sur l'avenir des établissements dans les pays en crise, l'Agence assure travailler sur tous les scénarii pour la rentrée scolaire en liaison avec les personnels des pays concernés, mais en ce qui concerne la sécurité, la décision revient au Poste et au MEAE.

## **Ukraine**

Un certain nombre de personnels ont vécu des moments extrêmement difficiles. Aussi, la FSU demande quel suivi psychologique individuel leur est proposé. L'interrogation porte aussi sur la situation matérielle pour les enseignants exerçant en EAD dans le pays ou depuis l'étranger.

Le Directeur des ressources humaines (DRH) rappelle l'existence de la cellule d'écoute à laquelle les personnels peuvent faire appel. L'AEFE est en relation avec le MENJS et certains établissements scolaires pour que du matériel (tablettes) et des ressources (Canopé, accès à des albums...) soient mis à disposition.

La FSU demande d'étendre le nombre de recours possibles à la cellule d'écoute par agent-es. Le DRH va interroger le prestataire en ce sens.

## **Moscou**

Le Directeur adjoint précise que 35 personnels de l'établissement sont encore dans le pays et que 17 d'entre eux ne souhaitent pas le quitter. L'enseignement à distance est en place et le plus grand sujet d'inquiétude reste celui des examens.

Suite à cette présentation, la FSU fait part de l'inquiétude des personnels en ce qui concerne la réouverture de l'établissement en septembre et demande si l'AEFE et le poste sont pleinement engagés dans ce sens. Par ailleurs, elle demande si tous les personnels qui ont quitté le pays ou vont le quitter seront pris en charge financièrement. Le Directeur adjoint explique que l'Agence accompagne tous les personnels. La décision de réouverture sera prise par le poste et le MEAE ; il s'agit d'une décision politique. Le DRH précise que, comme indiqué dans la délibération du Conseil d'Administration, les billets d'avion vers la France sont pris en charge par l'AEFE. En ce qui concerne les personnels qui ont souhaité rentrer par leurs propres moyens, ils seront aussi accompagnés sur la base d'un retour en France.

## **Haïti**

L'enseignement se fait à distance depuis d'autres pays car l'établissement est fermé pour des raisons de sécurité.

La Direction de l'Enseignement, de l'Orientation et de la Formation (DEOF) explique que les épreuves aux examens ne pourront pas se tenir dans les locaux. L'AEFE a donc demandé au MENJS que les élèves en EAD depuis septembre puissent être évalués en contrôle continu. Suite au refus du MENJS, la possibilité d'un rattachement au centre d'examens de St Domingue est explorée, même si elle est complexe.

## **Éthiopie**

La FSU rappelle que la situation est encore très tendue avec des combats qui se poursuivent en province.

L'Agence fait remarquer qu'en période de crise, les établissements conventionnés prennent conscience de la force de cette convention.

## **Saisine du CHSCT Central par la CHS de Brasilia**

Réponse de l'AEFE : *Suite à la saisine du CHSCT central par la Commission HSCT locale en novembre 2020, l'Agence a considéré que la situation s'était apaisée et que cette saisine n'était donc plus nécessaire. Une mission d'homologation a été diligentée dans l'établissement, à cette occasion, il a été rappelé au chef d'établissement l'obligation de réunir les instances et, il lui a été demandé de faire preuve de bienveillance envers les personnels. Suite au vote en Conseil d'établissement en janvier 2021 de la mise en place d'une enquête sociale en lien avec la médecine du travail, le chef d'établissement a estimé que la saisine n'était plus nécessaire. Ce travail est en cours et les résultats seront présentés le 9 mai à la communauté scolaire.*

Pour la FSU, cette analyse est absolument inacceptable et ce, pour plusieurs raisons.

En premier lieu, présenter ce point pour information nie les prérogatives du CHSCT en l'empêchant d'émettre un avis alors qu'il a été saisi par l'instance locale.

D'autre part, le chef d'établissement considère que "la saisine n'était plus nécessaire" alors qu'il est lui-même identifié parmi les sources des problèmes. En s'appuyant sur cette réponse et en ne présentant pas pour avis cette saisine, l'Agence cautionne le non-respect de la circulaire des instances par le chef d'établissement.

Enfin, cette situation, contrairement à ce que l'Agence semble affirmer, ne s'est pas vraiment apaisée après la saisine de novembre 2020, loin de là. Les représentants des personnels, et plus largement l'ensemble des personnels de l'établissement de Brasilia, ressentent un fort sentiment d'injustice et d'abandon. **La souffrance et le mal être au travail des agents ne sont pas entendus.**

Après une suspension de séance demandée par les représentants des personnels, ceux-ci soumettent l'avis suivant au vote de l'instance :

**Avis :** En novembre 2020 la Commission HSCT de Brasilia a saisi le CHSCT central. Malgré nos multiples demandes officielles en CHSCT, la saisine n'a jamais été transmise pour avis. L'Agence s'engage enfin à ce qu'elle le soit au prochain CHSCT. Les représentant-es des personnels au CHSCT déplorent le non-respect des procédures de saisine qui privent encore une fois, et dans des circonstances similaires à celles de Valence, l'instance centrale de ses prérogatives et le temps perdu. Depuis deux ans, les personnels de Brasilia continuent de subir des conditions de travail dégradées et sont soumis à une souffrance au travail sans résolution adaptée à cette situation. Les représentant-es des personnels au CHSCT émettent un avis défavorable sur la gestion de ce dossier par l'Agence. Les modalités de saisine par une commission HSCT locale doivent être respectées et les saisines doivent être étudiées en CHSCT pour avis.

#### **Vote pour à l'unanimité**

L'Agence s'engage à présenter cette saisine pour avis au prochain CHSCT.

### **Saisine du CHSCT Central des CHS locaux de Barcelone**

*Réponse Agence : La prise en charge de la surveillance médicale des agents de la fonction publique en France est encadrée par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, Titre III, chapitre II, section II (Articles 23 à 28-2). Le coût de cette surveillance médicale dont la fréquence et la nature des visites est variable en fonction des situations personnelles et risques professionnels des agents est à la charge de l'administration.*

Suite à la demande de la FSU, l'Agence explicite sa réponse et informe que l'établissement va mettre en place des visites médicales dont la prise en charge sera assurée par l'Agence. Cette réponse concerne l'établissement de Barcelone et est dictée par la réglementation locale.

Le FSU rappelle que dès lors que cette décision se fonde sur la loi espagnole, elle s'applique à tous les établissements du réseau en Espagne (EGD et conventionnés).

#### **Vote pour à l'unanimité**

### **Suivi de CHSCT**

#### **Saisine de l'inspection du travail par l'Agence**

Le SG nous informe que sa dernière saisine de l'inspection du travail a été faite le 29 mars 2022. Là encore, il n'a reçu qu'un accusé de réception et de lecture, mais pas de réponse. Affaire à suivre donc !

## **Secourisme**

La FSU souhaite la tenue rapide d'un nouveau groupe de travail (GT) sur le secourisme afin de faire le point sur le fonctionnement de l'Équipe Pédagogique Nationale (EPN) après deux ans de fonctionnement : *délais de convocation aux réunions, autorisation spéciale d'absence pour y assister, heures de décharges à la place des IMP imposées par l'Agence, quantité de travail demandée et priorités, délais pour réaliser leurs tâches, chronogramme etc.* Les personnels semblent à bout. C'était prévisible ! La FSU avait alerté l'Agence dès 2019 mais elle n'a pas été entendue ! Il faut donc rapidement avancer sur ces questions afin que les collègues pleinement engagés dans le développement du secourisme depuis des années ne s'épuisent pas et arrêtent net leur collaboration.

La tenue de ce groupe de travail permettrait également d'aborder les mêmes questions pour les référent-es de zone (*convocation pour les réunions, autorisation d'absence, voie hiérarchique dans leur communication ou décision - coordo EPN ou chef-fe mutualisation ?- etc*). La question du temps de travail devra aussi être traitée en urgence (*formations et/ou réunions le week-end, horaires journaliers de travail durant les stages de formation, etc.*).

La FSU redemande par ailleurs à l'Agence un arbitrage en urgence sur la question des rémunérations des actions de formations par les formateur-trices en secourisme dans le réseau. Le délai de réponse est inacceptable alors que les collègues ont déjà commencé des actions de formations sans savoir comment ils seraient rémunérés. Là aussi, la FSU avait alerté l'Agence dès 2019 !

L'Agence précise qu'un groupe de travail sera effectivement réuni sur ces questions sous le pilotage du Directeur adjoint. Par respect pour les collègues ayant déjà commencé des actions de formations sans savoir comment ils seraient rémunérés, la FSU souhaite que la réponse lui soit communiquée au plus vite sans attendre la tenue du GT.

Concernant la récupération des autorisations d'exercer pour les collègues n'ayant pas pu avoir un parcours complet de FC 2020/2021/2022, le SG annonce qu'un stage de formation continue interzone aura lieu au mois de mai à Paris pour les collègues concernés.

## **Date d'un GT relatif aux instances locales (charte de la déconnexion, règlement intérieur, guide de la procédure de saisine de l'instance centrale)**

Question posée par la FSU : *Quand aura lieu le GT qui travaillera sur l'élaboration d'outils à destination des instances locales (charte de la déconnexion, règlement intérieur, guide de la procédure de saisine de l'instance centrale etc.) ?*

La FSU a déjà évoqué et proposé des réponses sur la procédure de saisine et la synergie avec les instances locales.

Le SG évoque les difficultés à programmer déjà deux GT, l'un sur le bon usage du numérique, l'autre sur la modification de la circulaire des instances. Le secrétariat général fera au mieux de ses possibilités...

La FSU demande de mettre en place un cycle de travail et de le planifier, l'important pour notre organisation c'est d'avancer concrètement et de répondre aux situations vécues par les personnels dans les établissements.

## **Note du 30 septembre 2019 sur les spécificités de l'enseignement de l'EPS**

Question posée par la FSU : *lors du dernier Comité technique, le Directeur s'est engagé à ce qu'un rappel soit fait aux établissements afin qu'ils atteignent les objectifs fixés par la note AEFÉ (livret d'accueil, protocole accident, compétences secourisme/sauvetage etc.). Qu'en est-il ?*

Après un rappel du contenu de la note (sic), la directrice de la DEOF précise qu'un travail lors du regroupement des EEMCP2 EPS sera accompli afin qu'ils s'assurent de sa bonne diffusion, de sa prise en compte dans leurs zones respectives et de la mise en place de formations nécessaires (*secourisme, sauvetage...*). En parallèle, un rappel sera fait auprès des chef-fes d'établissement, notamment lors du séminaire de rentrée. La DEOF envisage aussi d'aborder ce point lors du séminaire des partants.

## **Point sur le calendrier annuel des instances centrales**

La FSU demande depuis longtemps de décaler les dates des CHSCT (le premier et le dernier ont lieu trop tard dans l'année scolaire) et qu'ils se tiennent systématiquement avant les Comités techniques (CT). Le SG souligne la cohérence de la demande de la FSU et fera néanmoins au mieux pour anticiper la date du premier CHSCT.

## **Mise en place d'un nouveau dispositif d'écoute et de soutien psychologique dans le réseau**

Le DRH explique que suite à un appel d'offres, un nouveau cabinet de conseil, Eleas a été choisi pour accompagner tous les personnels exerçant en EGD et en établissements conventionnés.

Il s'agit d'un cabinet de conseil indépendant bénéficiant de l'habilitation IPRP et proposant un soutien psychologique ainsi qu'un accompagnement à distance ou sur site. Chaque personnel peut bénéficier de trois entretiens par an si besoin.

Le DRH rappelle que la procédure précédente prévoyait l'accès à un numéro vert qui s'était avéré payant pour certains collègues. Dorénavant l'accès se fait en cliquant sur un lien. Depuis la mise en place de cette nouvelle interface au mois de mars, quinze personnes ont sollicité un premier entretien. Concernant l'accompagnement des personnels vivant des situations de crise grave, à l'instar de la crise actuelle en Ukraine, le DRH estime qu'un dispositif plus adapté devrait être mis en place directement par l'Agence.

L'Agence s'engage à proposer une cartographie du dispositif au moins une fois par an en CHSCT.

## **Espace numérique de travail AEFÉ**

### Question posée par la FSU

- a. Organisation de formations à l'usage « d'Orion » de tous les agents et des personnels détachés
  - b. Mise en oeuvre sur la prévention d'utilisation abusive du libre accès des adresses mails
  - c. Réflexion sur l'utilisation des messageries
  - d. Communication sur le droit à la déconnexion
- (La c et la d font références à la QD 11.11, et feront l'objet d'une réponse commune)

L'utilisation d'Orion va être imposée à tous les agents du réseau comme de centrale. L'employeur a donc l'obligation d'organiser des formations à destination de tous les agents permettant de s'approprier ce nouvel outil de travail. D'autre part, la FSU demande quels moyens seront mis en oeuvre pour prévenir l'utilisation abusive des adresses mails et des listings. La FSU rappelle que certaines personnes qui figurent dans l'annuaire ne relèvent pas du champ de compétence de l'Agence.

Le Secrétaire Général déclare que l'Agence se lance sur Orion, qu'il existe un dispositif de formation et d'auto-formation prévu, et que l'Agence a le projet de le décliner à l'échelle des établissements par zone. Quant aux adresses, l'administration répond qu'un correctif a été fait et que ces personnes n'y figurent plus.

Pour ce qui est de la prévention de l'utilisation abusive des adresses mails, le SG entend les remarques formulées par les OS.

La FSU compte sur un groupe de travail pour traiter ces points.

## **Questions diverses**

## **Nantes**

Question posée par l'ensemble des OS. En référence au décret 82-453 du 28 mai 82, qui est le chef de service ayant compétence pour le site de Nantes pour prendre les mesures nécessaires en matière de sécurité et de protection des agents-? toutes OS

Le SG répond qu'il s'agit d'une recommandation. Néanmoins, l'Agence va procéder à la désignation du DRH en lien avec le Secrétaire général.

## **Chine**

Question posée par la FSU. La très forte participation à la grève du jeudi 17 mars (primaire, secondaire et administration confondus) montre un mécontentement général et une souffrance des collègues. Il semble indispensable de rétablir un climat de confiance et de rétablir un dialogue social qui n'est pas satisfaisant au LFIP. C'est pourquoi les collègues souhaitent que la question du dialogue social et des très grandes difficultés d'exercice qui sont les leurs depuis maintenant plus de deux ans soit portée au CHSCT. L'inquiétude des personnels sur place est grande. Que compte faire l'Agence pour répondre aux difficultés des personnels ?

Le chef de la DDAR (Direction du développement et de l'accompagnement du réseau) résume les échanges qui ont eu lieu lors de la CHSCT de l'établissement le 29 mars. Ils ont mis en exergue le malaise des personnels lié aux restrictions sanitaires (voyages, confinement, pression des autorités sanitaires, quarantaine...) qui ont pour conséquence un climat anxieux. Le proviseur a entendu les différentes pistes d'amélioration proposées. Les personnels administratifs, eux aussi, ne sont pas épargnés et subissent les demandes incessantes de l'administration chinoise.

D'après l'Agence, le Proviseur de l'établissement est à l'écoute des personnels. Toutefois, la commission de dialogue social a été réunie tardivement (en mars) alors qu'elle devait notamment aborder la question salariale des personnels de droit local.

Une rencontre est prévue entre les représentants des personnels et le chef de secteur, notamment sur le sujet de la mise en œuvre des congés d'été et des possibilités de déplacements. Un dialogue est en cours entre l'Ambassade et les autorités locales sur ce point.

## **Réponse aux crises**

Question posée par la FSU. Pendant ces deux dernières années de pandémie, les personnels du réseau ont été durement mis à l'épreuve. Outre une dégradation de leurs conditions de travail par le distanciel, l'hybride, le passage d'un mode de fonctionnement à un autre, ils en subissent, pour certains voire pour un bon nombre, les conséquences sur le plan psychologique. Aujourd'hui, avec la situation en Ukraine et ses répercussions tant sur le plan diplomatique qu'économique, certains pays sont frappés de plein fouet et avec eux la communauté éducative des lycées français. Ailleurs, c'est l'équilibre alimentaire qui est questionné pour les mois à venir. Comme à Abuja au Nigéria, ce sont les conditions de travail et de vie qui sont impactés par la pénurie d'énergie. L'inflation se développe dans de nombreux pays (Chine, Afrique, Chili, Jordanie...) et se traduit par une perte de pouvoir d'achat. L'Agence prend des mesures pour répondre, y compris dans l'urgence, à des situations exceptionnelles, mais elle ne doit pas oublier les conséquences indirectes de ces crises et prévenir ainsi par les éléments à sa disposition les situations qui fragilisent, y compris économiquement, les personnels du réseau en cette période. L'Agence prend-elle en compte cette dimension ?

Le DRH assure suivre attentivement la situation des personnels dans le réseau, toutefois le seul levier reste l'ISVL qui est mise à jour 4 fois par an.

Certes, mais ce levier s'opère à budget constant et ne permet donc pas de répondre aux besoins dans une époque où les crises se multiplient.