



# COMPTE RENDU FSU

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL  
DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ETRANGER

Mardi 5 juillet 2022

## CENTRALE

### Consultation des RSST et danger grave et imminent des services centraux

Il manque à nouveau le RSST du site parisien et visiblement, l'inscription du 6 mai n'y figure pas. La FSU rappelle aussi que la case "*affaires classées*" n'est toujours pas renseignée ce qui ne permet pas d'effectuer un suivi précis de la résolution des problèmes. Le Directeur prend bonne note de notre remarque et indique que cela sera désormais fait.

### Information relative à l'audit de sûreté de Nantes

La FSU s'étonne de la présentation de ce point qui nous permet seulement de savoir ... qu'un audit sûreté a été effectué ! Lors de l'audit de Paris, l'Agence nous avait a minima présenté les pistes et axes d'amélioration sans pour autant rentrer dans le détail pour des raisons de sécurité. Le Directeur nous informe que cela sera fait lors de la prochaine instance mais il peut déjà nous informer qu'aucun manquement grave n'a été relevé.

### Bilan de la visite du CHSCT des unités de travail du site de Paris

Le Secrétaire de l'instance (FSU) expose un bilan succinct de la visite ayant eu lieu le 23 mai dernier. Il remercie Mmes Merabet et Veragen, ainsi que l'ISST pour leur précieuse et active participation. Il remercie aussi tous les agents du site parisien qui ont ouvert leurs bureaux avec gentillesse et compréhension. L'accueil a été bienveillant sauf dans un bureau.

L'objectif de cette visite était le suivi des constats effectués par l'ISST en janvier 2021. Un point est donc fait sur la sécurité incendie, les ambiances thermique et sonore, les problèmes d'électricité et de câblages, le stockage et le matériel dégradé. Le compte-rendu de visite est consultable [ici](#).

Pour rappel, via son rapport, la délégation du CHSCT informe la Direction des problèmes constatés en les classant selon la classification du DUERP (document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), puis propose ensuite des recommandations.

## Présentation du projet du plan annuel de prévention des risques de l'AEFE

Le SG présente ce plan qui doit s'articuler avec le DUERP. Ce dernier doit faire émerger ce qui pose problème.

Ce plan devra prévoir des indicateurs de résultat, un calendrier et les ressources à mobiliser. Il sera soumis chaque année pour avis à la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail (F3SCT) qui remplacera le CHSCT.

Il précise qu'en 2023, les DUERP seront entièrement dématérialisés et que la loi oblige l'Agence à les conserver durant 40 ans.

Ce programme est centré sur les services centraux mais l'Agence souhaite aussi faire un état des lieux de ce qui existe dans le réseau en termes de prévention des risques professionnels.

La FSU fait remarquer que l'AEFE devrait concentrer ses efforts sur les services centraux, où il y a encore beaucoup à faire dans le domaine de la prévention des risques professionnels, avant d'étendre dès 2023 ce plan dans le réseau, ce qui semble **utopique et totalement prématuré**.

## Réaménagement des locaux du site parisien

Le bail a été reconduit pour trois ans (jusqu'en 2025). A la rentrée prochaine, il n'y aura plus de bureaux dans le rez-de-jardin et des salles de réunion et des open space y seront aménagés.

La salle Marguerite Duras et la salle Saint-Exupéry deviendront les espaces de travail du service communication. L'étude de réaménagement n'est pas encore suffisamment établie pour être présentée au CHSCT puisque pour l'instant il ne s'agit que de déplacer des bureaux.

La FSU note qu'une concertation et un bilan devront être faits avec les agents concernés par ce réaménagement (placement des prises, luminaires, disposition des bureaux...) avant la prochaine instance. Il faudra aussi prendre en compte les besoins en termes de débit internet et de puissance des ordinateurs du service de communication, notamment pour les logiciels de graphisme.

Le SG répond que toutes ces demandes ont été prises en compte, certaines étant toujours en cours d'expertise. Les commandes sont en cours.

La FSU remercie le SG et le BRH pour ce suivi et pour avoir entendu les problèmes de nos collègues.

## Point d'étape sur la mise en place de la cellule de prévention du harcèlement moral dans le réseau

La référente égalité précise que la mise en place de cette cellule est une obligation légale.

Le choix a été fait d'une semi-externalisation : un appel d'offres sera rédigé afin de trouver un prestataire pour mettre en place **une solution unique pour la centrale et le réseau** en janvier 2023.

Le DRH fait un point sur le dispositif d'écoute mis en place au sein de la DRH. 10 prises de contact par mail ou par téléphone ont eu lieu cette année concernant des alertes pour discrimination ou harcèlement. Suite à ces signalements, il a fallu vérifier si le signalement était qualifiable et dans ce cas, les agents ont été orientés vers la cellule tolérance zéro du MEAE.

La FSU rappelle que le rôle de lanceur d'alerte fait partie des attributions du CHSCT et qu'à ce titre, il doit être destinataire d'un bilan précis de cette cellule gérée par la DRH dans un point à l'ordre du jour et non suite à une question diverse des OS.

## Suivi de CHSCT

### Qualité de l'air des bureaux non aérés naturellement

L'Agence fait une synthèse de ce qui a été effectué au niveau de la VMC. Le propriétaire a transmis un rapport en 2021 qui fait état de son bon fonctionnement mais qui souligne le besoin de nettoyage du système. Un nouvel audit de l'air devra être fait.

La FSU s'enquiert par ailleurs de l'avancée des analyses prévues sur la qualité de l'air dans le bureau du 1er étage qui faisaient suite au signalement de problèmes de conjonctivite dans le RSST afin d'envisager la mise en place d'un purificateur d'air/humidificateur.

La responsable du service des affaires générales nous indique que l'audit général fait annuellement ne donne pas le détail bureau par bureau. L'analyse dans cet espace de travail reste à faire.

La FSU déplore que le signalement effectué par les agents de ce bureau ne soit pas pris en considération et demande que la réponse apportée ce jour soit inscrite dans le RSST.

### **Suivi de la visite des membres du CHSCT des unités du site de Nantes**

La responsable du service des affaires générales fait le point sur les travaux entrepris ou prévus suite à cette visite. Elle précise que deux demi-journées de formation sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) ont été réalisées et ont concerné deux groupes de 5 agent-es.

L'Assistante de Prévention (AP) de Nantes précise qu'en ce qui concerne l'archivage des dossiers, il a été fait appel à un prestataire extérieur. Par ailleurs, une formation à l'utilisation des extincteurs est prévue en septembre.

La FSU demande que l'état précis de ces travaux soit transmis aux organisations syndicales. L'Agence répond affirmativement.

### **Mise en place d'une enquête formalisée pour identifier les Risques Psychosociaux au sein des services centraux**

*Question de la FSU : l'Agence est-elle en mesure de nous proposer un calendrier précis pour la mise en place de cette enquête suite à son refus de suivre le calendrier proposé par les OS ?*

Le secrétaire général se dit incapable de prévoir un calendrier précis mais il s'engage à le faire en 2023. La FSU regrette que l'Agence n'ait pas accepté le calendrier proposé dans la délibération votée lors du CHSCT du 6 mai. Le risque est grand que l'Agence ne se trouve confrontée à des urgences et que cette enquête soit reportée indéfiniment.

Le secrétaire général prend l'engagement que cette enquête sera incluse dans le programme de l'année à venir.

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

Le SG nous informe à nouveau ne pas avoir de nouvelles de l'inspection du travail malgré sa dernière relance du 24 juin dernier. Comme déjà dit au dernier CHSCT, l'ISST va se saisir de cette question (sic !).

## **RESEAU**

### **Points d'actualité**

#### **Ukraine**

La FSU intervient pour rappeler que les collègues de l'établissement, qu'ils soient PDL ou résidents, vivent une situation très difficile couplée à une incertitude quant à leur situation professionnelle et personnelle pour la rentrée prochaine. Il leur faut obtenir des réponses, et ce, alors même que nous sommes le 5 juillet. L'Agence précise que la **réouverture de l'établissement est prévue en présentiel en maternelle** (si l'abri anti aérien est aménagé pour la rentrée), et en format hybride pour l'élémentaire et le secondaire. **10 postes ont été fermés, dont 6 de détachés.** Les collègues concernés se sont vus proposer 3 solutions, à savoir postuler sur un poste vacant du réseau, effectuer une réintégration, ou avoir un avenant d'un an à

leur contrat afin de travailler dans un établissement du réseau accueillant des élèves de Kiev. L'établissement a reçu une aide de 500 000€. Certains collègues ont vu leur quotité de service diminuée ce qui n'est pas sans poser problèmes et devrait les obliger à trouver un deuxième emploi. Suite à la remarque de la FSU quant à la prise en charge des frais de première inscription pour les collègues qui exerceront temporairement dans un autre établissement, l'Agence répond qu'une solution sera trouvée pour les en exonérer.

La FSU demande par ailleurs si, en situation de guerre, l'Agence a prévu une réunion de la CHSCT et des formations et dotations spécifiques pour les personnels qui accueilleront les élèves à la rentrée (*formation secourisme, dotation en matériel de secours spécifique - garrot, pansement hémostatiques...-, nouveau processus pour l'évacuation et la mise aux abris...*). La Direction prend bonne note de nos remarques et retient nos suggestions. **Elle informera la nouvelle cheffe d'établissement et étudiera la possibilité d'une dotation spécifique en matériel.**

A l'initiative de la FSU, un avis est soumis au CHSCT et recueille **un vote unanime** :

**AVIS DU CHSCT : Le CHSCT de l'AEFE, réuni ce jour, souhaite que tout soit mis en place pour garantir la sécurité des élèves et des personnels du lycée français de Kiev. Dans l'éventualité d'une reprise en présentiel, la CHSCT de l'établissement devra se réunir afin de fixer les conditions de réouverture et les moyens à mettre en oeuvre : formation des personnels au secourisme, dotation en matériel spécifique (garrot, pansements hémostatiques...), plan d'évacuation mis à jour, protocole d'urgence et évacuation en lien avec l'Ambassade etc.**

## **Moscou**

Le Directeur précise qu'actuellement un système hybride synchrone a été mis en place au lycée de Moscou. Pour la rentrée, et en liaison avec le poste diplomatique et le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, **la décision a été prise de reprendre en présentiel.**

La FSU s'inquiète de cette décision politique; en effet la question de la sécurité des élèves et des personnels reste entière.

Le Directeur répond qu'il s'agit bien d'une décision politique. La réouverture était souhaitable et souhaitée par la communauté scolaire.

## **Haïti**

**Le contexte sécuritaire est très instable et continue de se dégrader de jour en jour.** Il y a seulement 200 élèves inscrits pour la rentrée, ce qui représente moins du tiers des élèves scolarisés avant la crise. A ce jour, l'équipe pédagogique comprend 10 résidents, 1 CPE, 2 expatriés et des PDL avec 1 recrutement de détaché à venir.

A la question de la FSU sur l'aide psychologique apportée aux personnels, le DRH rappelle qu'il existe une **plateforme d'aide psychologique** et il explique qu'une **extension est mise en place pour les agents des pays en crise pour permettre d'aller au-delà des 3 appels téléphoniques compris dans le forfait initial.** Cette mesure s'applique également aux personnels de Kiev et de Moscou.

## **Chine**

Le chef de secteur présente la situation des établissements de Chine.

A Shanghai, les prévisions d'effectifs montrent une baisse de 20% (passage de 1500 à 1200 élèves). 12 postes étaient vacants. Un nouvel appel à candidatures a permis de recruter 2 PE sous réserve de détachement, un poste de SVT reste non pourvu.

A Pékin, une baisse de 10% est prévue (passage de 880 à 800 élèves). Une réorganisation interne et un appel à des PDL permettront de pallier aux 6 postes de détachés non pourvus. Un candidat a été recruté pour remplacer le directeur du primaire, qui a réintégré tardivement.

Des vols retour sont prévus les 2 et 9 août pour permettre aux personnels d'être présents pour la rentrée. Une information non confirmée ferait état d'un raccourcissement de la période de quarantaine.

La FSU intervient pour rappeler que la situation des personnels en poste à Shanghai et Pékin n'a été que partiellement prise en compte avec les deux délibérations du CA : prise en charge des frais de quatorzaine et participation à la prise en charge des frais de transport des enfants. Cette réponse est appréciable mais elle n'est pas à la hauteur des difficultés vécues par ces personnels au regard de leur investissement sans faille envers leur établissement. Il s'agit là encore d'une décision qui concrétise le deux poids, deux mesures entre ceux qui ont pu bénéficier d'une aide et ceux qui sont restés jusqu'à la fin de l'année scolaire. Il y a encore des personnels qui ne partiront pas pour la 3ème année consécutive : les risques psychosociaux encourus par les personnels augmentent d'année en année.

### **Établissement La Paz – Bolivie**

La FSU espère que le départ de la proviseure actuelle apaisera la situation mais estime que l'Agence devra maintenir la vigilance sur l'évolution de cet établissement pour aboutir à un assainissement pérenne de la situation.

Le chef de secteur explique que la situation semble s'être calmée et confirme qu'une mission AEFÉ aura lieu du 29 au 31 août prochains.

### **Retour du bilan enquête RPS de Brasilia**

Le chef de secteur présente une synthèse des résultats de l'**enquête menée en avril** qui a été présentée en Commission des ressources humaines (CRH) de l'établissement le 29 juin. Selon lui, cette enquête aurait été élaborée avec les représentants des personnels. Le taux de participation s'élève à 50%. Il en ressort **une insatisfaction, un sentiment de non reconnaissance et une surcharge de travail.**

Des actions à moyen ou long terme sont envisagées. La nouvelle équipe de direction devra les mettre en œuvre à la rentrée. Un point d'étape sera fait et une mission de l'AEFE est planifiée.

### **La FSU rappelle l'historique :**

- En avril 2019, la CHSCT alertait la Direction sur les dysfonctionnements et la situation des personnels.
- Pétition en octobre 2019 adressée à l'APE et au Proviseur
- Création d'un collectif en juin 2020 et intervention à la CHSCT locale (2 avis votés le 20 juin 2020 : DUERP et mise en place d'une enquête RPS. Un dossier a été envoyé aux organisations syndicales de centrale avec 23 témoignages)
- Intervention auprès du COCAC et de l'Ambassade.
- 16 nov 2020 : saisine du CHSCT central de l'AEFE.

La saisine du CHSCT par la CHSCT locale n'a jamais été traitée comme tel dans l'instance centrale. Malgré des interventions de la part du secteur géographique, l'Agence n'a pas été en mesure d'apporter des solutions à la hauteur des difficultés. **Il faut finalement attendre le départ du chef d'établissement pour espérer que la situation s'améliore.**

Quant à l'enquête, elle ne répond pas à l'avis porté par la CHSCT locale. De plus, elle ne porte que sur certains aspects. Elle n'a pas été portée par les représentants de tous les personnels puisqu'elle a été présentée dans le cadre d'une Commission RH qui ne concerne pas tous les personnels.

**Au total, les instances HSCT de l'AEFE (locale et centrale) ont été dessaisies de leurs prérogatives.**

Cette enquête est néanmoins assez révélatrice du mal être dans cet établissement. La FSU restera très vigilante sur le devenir de l'établissement. Il faudra que l'Agence le soit aussi.

Concernant la saisine, le Directeur estime, qu'à l'avenir, il faudra ajuster les process. Quant à la situation spécifique de Brasilia, il charge le nouveau chef d'établissement de redresser la situation de l'établissement.

## **Bilan des CHS et CHSCT locales – année scolaire 2021/2022**

Une enquête a été lancée auprès des établissements EGD et conventionnés sur la fréquence de la réunion de ces instances.

**186 établissements, soit 82% ont répondu.** On observe une baisse des réunions simultanées des 2 instances (CHSCT et CHSCS), ainsi que la baisse de la fréquence des réunions. 44 établissements déclarent réunir une autre commission similaire répondant aux exigences de la réglementation locale.

La crise sanitaire a largement occupé ces commissions.

**Les thématiques en CHSCS** sont les risques sanitaires et sécuritaires et la mise en place des formations de 1er secours.

**Les thématiques en CHSCT** sont les préoccupations sur les conditions de travail, mais le harcèlement reste peu abordé.

**La FSU rappelle le rôle préventif de ces deux instances** et regrette qu'elles ne soient convoquées qu'en cas de problème.

## **Point d'étape sur la mise en place de la cellule de prévention du harcèlement moral dans le réseau**

La référente égalité précise que la mise en place de cette cellule est une obligation légale.

Le choix a été fait d'une semi-externalisation : un appel d'offres sera rédigé afin de trouver un prestataire pour mettre en place une solution unique pour la centrale et le réseau en janvier 2023.

Le DRH fait un point sur le dispositif d'écoute mis en place au sein de la DRH. 10 prises de contact par mail ou par téléphone ont eu lieu cette année concernant des alertes pour discrimination ou harcèlement. Suite à ces signalements, il a fallu vérifier si le signalement était qualifiable et dans ce cas, les agents ont été orientés vers la cellule tolérance zéro du MEAE.

La FSU rappelle que le rôle de lanceur d'alerte fait partie des attributions du CHSCT et qu'à ce titre, il doit être destinataire d'un bilan précis de cette cellule gérée par la DRH dans un point à l'ordre du jour et non suite à une question diverse des OS.

## **Suivi de CHSCT**

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

Le SG nous informe à nouveau ne pas avoir de nouvelles de l'inspection du travail malgré sa dernière relance du 24 juin dernier. Comme déjà dit au dernier CHSCT, l'ISST va se saisir de cette question (sic !).

### **Note du 30 septembre sur la spécificité de l'enseignement de l'EPS**

*Question de la FSU : il a été annoncé lors du dernier CHSCT que cette note serait retravaillée lors du séminaire annuel des EEMPC2 d'EPS. La FSU, à l'initiative de cette note, a été largement associée avec les OS à sa rédaction initiale. Aussi, les OS pourraient-elles être destinataires du résultat des travaux ? Par ailleurs, pourrait-on savoir quand a été fait le rappel aux chef-fes d'établissement du réseau ?*

La directrice de la DEOF nous annonce qu'une sensibilisation sera faite auprès des chef-fes d'établissement lors du séminaire des partant-es et des séminaires de rentrée. Elle précise que la note n'a finalement pas été retravaillée lors du rassemblement des EEMPC2 à Bruxelles mais que l'élaboration d'un outil commun a été amorcée.

La FSU réaffirme que ce rappel à destination des chef-fes d'établissement est essentiel afin de s'assurer que tous les collègues d'EPS soient bien à jour de leurs compétences en matière de secourisme et de sauvetage aquatique. Il est essentiel que les protocoles accidents soient rapidement élaborés afin de bien gérer les accidents.

La Directrice précise que 30% des établissements sont dotés d'un tel protocole.

**Secourisme** : point sur les démissions à l'Équipe Pédagogique Nationale (EPN) et au niveau du rôle de référent-es de zone (rdz).

La coordinatrice de l'EPN rappelle qu'un groupe de travail va se réunir afin d'aborder les problématiques liées au secourisme le 7 juillet et que l'Agence a l'habilitation depuis maintenant 3 ans. Elle rappelle aussi que les membres de l'EPN ont une lettre de mission annuelle et qu'il est normal que les membres qui la composent tournent. En parallèle, il y a 11 référent-es de zone. Un appel à candidature a été lancé le 30 juin dernier et les personnels peuvent candidater jusqu'au 6 juillet après avoir pris l'attache de leur direction.

La FSU s'étonne de ces délais très courts sachant que beaucoup d'établissements étaient déjà fermés au moment de la transmission de l'appel à candidature. Le manque d'anticipation est plus que surprenant.

La FSU souhaite rappeler en préambule qu'elle est à l'origine du développement du dossier secourisme à l'Agence, qu'elle a milité pour la création du poste de coordinatrice et pour que l'Agence obtienne l'habilitation. Notre objectif est donc toujours le même : développer efficacement le dossier du secourisme dans le réseau. C'est dans cet objectif que la FSU a souhaité mettre ce point à l'ordre du jour.

Concernant l'EPN, elle était composée de 8 formateurs de formateurs chargés d'un chantier très lourd. La FSU avait demandé 2h de décharge horaire et non pas 1 IMP comme actuellement. On note déjà 3 démissions au bout de 2 ans et d'autres sont encore en suspens. Il y a deux raisons principales selon la FSU qui peuvent expliquer ces démissions :

- Dès le début, la FSU avait alerté l'Agence : la mission est chronophage et la compensation d'une seule IMP insuffisante. Il fallait donner plus de moyens horaires en décharge sous peine de voir les collègues s'épuiser. C'est malheureusement chose faite. Rappelons que ces personnels ont d'autres missions en plus du secourisme et que c'est bien de temps pour accomplir leurs missions dont ils ont besoin.
- A cela, s'ajoutent des problèmes de fonctionnement de cette jeune équipe. Voici quelques exemples mais la FSU pourra faire un retour plus détaillé à la rentrée de septembre avec des propositions claires si l'Agence le souhaite. Les personnels ont déploré le faible nombre de réunions dans l'année. Cela entraîne un sentiment d'isolement et un manque de cadrage. Celles-ci sont trop souvent programmées tardivement, parfois sans convocation et finalement sur leur temps libre. Il y a un problème de planification du travail au sein de l'EPN et parfois inadéquation entre le temps imparti et les objectifs qui ne sont pas toujours bien définis. Pour finir, les personnels regrettent le manque d'horizontalité dans la prise de décision alors que dans EPN, il y a le "E" d'équipe.

Ces collègues qui se désengagent, le vivent très mal car ce sont tous et toutes des piliers investis depuis longtemps dans le secourisme. Si l'Agence a pu envisager d'avoir une habilitation c'est grâce à ces personnels qui avaient prouvé leur engagement. La DGSCGC l'avait clairement noté tout comme le secrétaire général de l'époque. Il faut donc revoir de toute urgence le fonctionnement de l'EPN sinon les mêmes maux produiront les mêmes effets. La FSU est toujours disposée à aider si tant est que l'Agence la

sollicite sur ce dossier. De bonnes choses ont été faites depuis l'habilitation de l'Agence mais il est temps de dresser un bilan d'étape et d'ajuster le fonctionnement de cette jeune équipe.

Concernant les référent-es de zone (rdz), des formateur-trices, voire des chef-fes d'établissement soulignent la lourdeur du processus administratif mis en place et la lenteur de gestion par l'Agence avec plusieurs mois de retard dans certains cas. Trois chef-fes d'établissements nous ont d'ailleurs dit vouloir se tourner vers un organisme type croix rouge pour poursuivre le développement du secourisme dans leur établissement si le processus n'était pas allégé ! La FSU souligne qu'il faut désormais simplifier tout cela et la proposition d'allègement du processus que vient de faire l'Agence va clairement dans le bon sens. Cela mettra cependant énormément la pression sur les rdz avec le contrôle des PV. Il faut absolument faire confiance aux chef-fes d'établissement qui ont obtenu, rappelons le, un certificat de condition d'exercice (CCE). Pour la FSU, la demande d'autorisation d'ouverture de session n'a pas lieu d'être alors que les établissements ont leur CCE : ceci est chronophage et infantilisant.

Si la nécessité de contrôle systématique en centrale pouvait se comprendre, il est désormais clairement un frein au développement du dossier secourisme dans les établissements.

L'Agence répond que les réponses seront apportées lors du GT (sic !).

### **Question diverse posée par la FSU**

#### **Lituanie, établissement de Vilnius (conventionné)**

*Question de la FSU : La CHSCT n'a jamais été mise en place dans le lycée français de Vilnius. Un CDS (comité de dialogue social) existe et tient lieu de CHSCT ce qui n'est pas acceptable. Ce d'autant plus que les collègues nous alertent sur le climat plus que tendu dans l'établissement et sur l'absence d'un réel dialogue social. La souffrance au travail est importante avec de nombreux arrêts, des démissions et des collègues qui vont sans doute quitter l'établissement à la fin de l'année. Cette situation est alarmante et l'installation de la CHSCT sera indispensable dès la rentrée prochaine. Un nouveau proviseur doit arriver à la rentrée, il aura la lourde tâche de rétablir la confiance de l'équipe. Comment l'Agence compte accompagner cette installation et faire respecter ses propres textes ?*

Le secteur Europe répond que cette année a été perturbée par plusieurs facteurs : changement de site, départ de la directrice du primaire remplacée par deux directeurs à mi-temps, départ du chef d'établissement en janvier, impact de la guerre en Ukraine. Il n'y a pas eu de réunion de la CHSCT, seulement une mission de l'IEN afin d'apaiser les tensions, ainsi qu'une réunion entre le chef de secteur et le chef d'établissement. Dès la rentrée, une mission de l'Agence sera diligentée, afin notamment de mettre en place la CHSCT. Un nouveau chef d'établissement est attendu à la rentrée, celui-ci s'est déjà rendu sur place pour une première prise de contact. La nomination d'une directrice à plein temps sur le site de la maternelle devrait permettre d'améliorer l'organisation du travail.

La FSU remercie l'Agence d'avoir pris la mesure des difficultés de cet établissement et rappelle que de nombreux collègues ont démissionné en cours d'année en raison du climat délétère de l'établissement.