



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Compte rendu FSU

F3SCT 11 février 2025

Déclaration liminaire de la FSU

La FSU tient à rappeler son engagement en faveur d'un dialogue social de qualité, posé, constructif et régulier. Ce dialogue est essentiel pour les personnels du réseau, comme de Centrale, et participe au bon fonctionnement de l'opérateur public AEFÉ. Dans la fonction publique, son organisation est régie par des lois et des textes qu'il faut respecter, nous l'avons déjà dit. Pour cette instance, et notre présence en atteste, les délais de transmission des documents ont été respectés et nous en remercions le secrétariat général et les différents services.

Cependant, la consultation des documents préparatoires laisse parfois penser que l'Agence ne prend pas la mesure de l'importance des sujets évoqués :

- le document récapitulatif des avis de l'instance comporte des erreurs et des oublis,
- le diagnostic technique amiante du site nantais est livré sans note d'accompagnement, ni analyse de la part de l'Agence,
- réclamé depuis de nombreux mois, le document technique de 46 pages sur le déménagement du siège parisien a été reçu par l'Agence fin décembre et seulement transmis fin janvier aux membres de la F3SCT,
- la réponse de la DGAFP pour les heures de délégation va dans le sens de la FSU contrairement à l'interprétation qu'en propose l'Agence depuis des mois,
- aucune solution n'est proposée pour mettre enfin à jour le DUERP,
- le bilan des CHSCT locales est difficilement exploitable, bien que proposant quelques pistes de réflexion,
- aucune réponse n'a été apportée concernant l'accompagnement des agents et sur la prévention des suicides.

Madame la Directrice générale, vous l'aurez compris, beaucoup de réponses ne sont pas à la hauteur de nos attentes, ni de celles de vos personnels. Nous espérons donc que les débats du jour permettront à l'Agence de montrer toute son implication et son engagement dans l'amélioration des conditions de travail de ses nombreux agents.



POINTS IMPORTANTS DE CETTE F3SCT

- **Points d'actualité**
- **Point amiante pour le site de Nantes**
- **DUERP et recherche d'assistant-e de prévention**
- **Suivi CHSCT établissements : Dakar, New Delhi, Israël, Ramallah et Pointe Noire**
- **Bilan des CHSCT locales**
- **Prévention des suicides en Centrale**

ORDRE DU JOUR :

- 1- [Point d'actualité](#)
- 2- [Consultation des registres \(RSST et RDGI\)](#)
- 3- [Points de suivi :](#)
 1. [Suivi visite de sites de Paris et Nantes](#)
 2. [Bilan amiante du site nantais](#)
 3. [Déménagement du site parisien](#)
 4. [Dakar](#)
 5. [New Delhi](#)
 6. [Heures de délégation](#)
 7. [Dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles](#)
 8. [Recherche d'assistant-e de prévention](#)
 9. [Mise à jour du DUERP](#)
 10. [Pointe Noire](#)
 11. [Groupe de travail sur le fonctionnement des CHSCT](#)
 12. [Israël](#)
 13. [Ramallah](#)
- 4- [Formation HEAT](#)
- 5- [Bilan du recours au télétravail](#)
- 6- [Bilan des CHSCT](#)
- 7- [Prévention des suicides](#)

1- Point d'actualités

Mozambique : le pays a connu de vives tensions suite aux élections, la rentrée de janvier s'était donc faite à distance. Le lycée français Gustave-Eiffel a repris en présentiel le 20 janvier avec la coordination par l'ambassade pour le retour des enseignant-es qui étaient en dehors du pays.

Kinshasa (RDC) : le lycée français René-Descartes a fermé ses portes le lundi 29 janvier suite aux manifestations. Le GIGN est présent pour sécuriser les lieux, la situation est très tendue. L'établissement restera en distanciel jusqu'au 28 février.

Burkina Faso : le proviseur du lycée français de Bobo Dioulasso a enfin été autorisé à se rendre dans son établissement une semaine par mois. La FSU a exprimé à nouveau son étonnement : le risque n'est-il pas le même pour les collègues sur place ? On peut regretter que le poste ne comprenne pas le rôle du chef d'établissement dans une telle situation et qu'il y ait deux poids deux mesures entre les personnels pour la sécurité.

Turquie : la rentrée 2025 sera identique à celle de 2024, c'est-à-dire sans élèves de nationalité turque. Les effectifs vont baisser car il n'y aura pas d'inscriptions en maternelle et au CP. En conséquence des licenciements de personnels de droit local sont clairement envisagés. Des discussions sont en cours pour établir des critères de licenciement.

Suite au questionnement de la FSU sur les solutions envisagées pour pérenniser les établissements, la Directrice générale explique que pour assurer un avenir à ces écoles, il faudra sans doute cibler les nationalités tierces du fait de la proximité avec les ambassades étrangères.

Venezuela : la situation diplomatique est très tendue. La très grande majorité des personnels de l'ambassade a dû quitter le pays. Le poste a annulé toute mission en dehors du Venezuela par crainte que les collègues ne soient plus autorisés à y rentrer.

2- Consultation des registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services centraux

La FSU a tenu à signaler que, suite au signalement via le RSST de Nantes des poussières qui se dégageaient à l'occasion du changement du revêtement du sol, la procédure a été parfaitement suivie (arrêt des travaux et analyses pour rechercher la présence éventuelle d'amiante). On peut souligner la réaction rapide et efficace des assistants de prévention (AP) et du responsable de Nantes. Concernant les problèmes d'infiltrations et de moisissures, l'Agence a relancé le propriétaire des bâtiments (la fiche date de mars 2024, ndlr).

3- Point de suivi de la Formation Spécialisée - Information

3.1 Suivi de la visite de la formation spécialisée du site de Paris et de Nantes

La FSU et l'Agence mettent encore une fois en avant le travail fait par les assistants de prévention de Nantes, tout en remerciant le service des affaires générales pour le suivi du dossier.

Nantes : les dossiers évoqués lors du dernier point entre le secrétaire de l'instance et le chef des affaires générales restent encore à résoudre : la question de l'audit sécurité incendie, l'installation de la rampe d'accès à la terrasse pour les personnes à mobilité réduite, l'installation des douches. Suite à la chute d'une porte sur un agent, l'Agence devait vérifier l'état des modèles similaires présents dans les locaux. Il est finalement annoncé en séance qu'aucune autre porte similaire n'est identifiée...

Paris : la situation est plus inquiétante car il n'y pas eu d'exercice incendie en 2024, et très peu de collègues se sont par ailleurs inscrits à la formation premiers secours (9 inscriptions contre 23 à Nantes) ou à la manipulation des extincteurs. Il semble y avoir une différence d'implication des agents pour le collectif entre les sites de Nantes et Paris, ce que confirme l'Agence. Cela dénote sûrement une ambiance de travail délétère à Paris qui devrait inquiéter l'Agence. La question de l'organisation du travail doit aussi être posée, car les agents annoncent bien souvent être débordés, ce qui leur laisse peu d'énergie et de temps pour s'engager dans des tâches annexes.

3.2 Bilan amiante dans les locaux de Nantes

L'Agence a présenté ce bilan amiante sans aucune note d'accompagnement et sans aucune explication : c'est pour le moins étonnant et la FSU ne se prive pas de le remarquer en séance. Après lecture de ce document très technique et complexe, en amont de la séance, la FSU avait fait remonter un certain nombre de questions... restées néanmoins sans réponse au moment de l'instance. Le chef des affaires générales s'est engagé à apporter toutes les précisions demandées dans les plus brefs délais.

L'Agence confirme à la FSU qu'elle effectuera désormais systématiquement un diagnostic amiante avant la réalisation de travaux.

Voici les questions posées par la FSU :

→ A l'AEFE ce sont surtout les toilettes qui n'ont pas pu être sondées. L'organisme recommande un sondage des parties qui n'ont pas été vérifiées lors de travaux à venir.

→ Une évaluation périodique de l'état de conservation des flocages doit être réalisée avant août 2026. Est-elle programmée ?

→ Des travaux de retrait ou de confinement des flocages devaient être réalisés avant août 2024. Ont-ils été réalisés, et si oui, quand ? Peut-on avoir le rapport d'intervention ?

→ Lors de travaux ultérieurs, l'Agence doit faire réaliser un repérage approfondi des cloisons / murs / coffrages afin de révéler ou non la présence d'amiante dans les matériaux non visibles. Quels sont les travaux prévus dans les prochains mois et années à part le changement des sols ?

→ Les travaux de retrait ou de confinement du faux plafond ont-ils été réalisés dans les wc femmes du niveau 4 ? Si oui, quand et peut-on avoir le rapport d'intervention ?

→ Il semble que le sous-sol soit concerné également, pouvez-vous nous préciser si c'est bien le cas et si une intervention est prévue, et si oui quand ?

3.3 Point d'étape relatif au futur déménagement des services centraux du site de Paris

La secrétaire générale adjointe indique que le bail a été signé pour neuf ans et indique un travail en concertation avec le prestataire qui va réaliser les travaux. La FSU se félicite que sa demande de garantir la meilleure isolation phonique ait été entendue - il s'agit d'open space, nous le rappelons. En effet toutes les cloisons garantiront une atténuation acoustique de 40 décibels, ce qui est performant. Concernant les espaces réservés aux secteurs géographiques, la FSU propose que soit ajouté un claustra afin de mieux isoler les bureaux des lieux de passage.

Par ailleurs, à la demande de la FSU, la SGA précise que tous les matériaux choisis, peintures, moquettes sols souples, répondent aux dernières normes environnementales et sanitaires. Concernant les peintures utilisées, la FSU souhaite connaître le niveau d'émission de substances volatiles dans l'air intérieur.

Une délibération est votée à l'unanimité pour effectuer une visite de site des représentant-es des personnels le 24 juin prochain.

L'Agence a bien pris en compte les inquiétudes de la FSU sur l'ambiance acoustique en augmentant la qualité d'isolation phonique des cloisons (passage de 35 à 40 db).

A noter qu'un archiviste a été recruté en vacation pour coordonner le tri des archives de chaque secteur. Une visite des nouveaux locaux sera par ailleurs organisée pour les agents en 2 sessions (18 février et le 11 mars, 80 agents à chaque session) avec un déjeuner offert au restaurant de SoPop.

3.4 Dakar

La FSU note que les dossiers avancent enfin dans cet établissement, c'est une bonne chose. Il faut continuer à s'assurer que la bonne volonté dont fait preuve l'Agence soit également partagée sur place. En effet, la direction semble tarder à réagir ou minimise certains risques. La CHSCT du 5 février ne montre pas d'amélioration du travail de l'instance.

L'Agence assure, par la voix du chef de secteur, être en lien étroit avec l'établissement et continuer de suivre l'ensemble du processus.

3.5 New Delhi

La FSU rappelle son désaccord profond avec l'Agence concernant la décision de laisser le lycée français de Delhi ouvert lors des pics de pollution. Alors que le gouvernement indien ferme tous les établissements scolaires et réduit la circulation de tous les véhicules pour limiter la pollution, l'AEFE s'octroie le droit de polluer. C'est scandaleux.

Il semblerait par ailleurs que la circulaire instances ne soit pas respectée car la CHSCT n'a jamais été installée dans le respect des textes. C'est un comble pour un établissement dont nous parlons depuis bientôt 3 ans !

Il n'est pas acceptable qu'un établissement de l'AEFE ne respecte pas l'un des textes fondamentaux de l'Agence et que l'Agence s'octroie le droit de polluer.

3.6 Heures de délégation : saisine de la DGAFP

La FSU s'étonne du blocage imposé par l'Agence sur cette question et rappelle que jusqu'à présent les organisations syndicales n'ont jamais abusé de ces heures de délégation, qui sont pourtant de droit. L'Agence doit donc proposer un arrêté au prochain CSA permettant ainsi d'octroyer l'ensemble des moyens qui sont dus aux membres de l'instance. La DG reconnaît que la demande semble raisonnable.

La réponse de la DGAFP confirme l'interprétation de la FSU ! L'article qui doit s'appliquer est celui qui prend en compte le périmètre réel de l'Agence : Paris, Nantes et l'ensemble de ses établissements en gestion directe ou conventionnés.

3.7 Dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail point d'étape et validation des instructions

La SGA confirme que l'objectif est d'installer ce dispositif dans le courant du premier semestre. Le prestataire est choisi mais l'Agence attend le feu vert du budget. La FSU continue de prendre toute sa part dans ce dossier en participant à la rédaction définitive de l'instruction qui accompagnera ce texte.

3.8 Recherche d'Assistant de Prévention pour le site de Paris : où en est l'Agence ?

La SG annonce que le recrutement au 1er avril du responsable instances permettra de se doter d'un AP pour le site de Paris. En effet, la personne recrutée a une grande expérience en tant qu'agent de prévention et a donné son accord pour assurer la fonction d'AP du site parisien. La FSU ne peut que s'en féliciter mais demande à ce que l'Agence soit vigilante. En effet, l'arrivée d'un nouvel agent nécessite un accompagnement régulier du fait de ses nouvelles fonctions dans un nouvel environnement, auxquelles s'ajouteront donc les tâches afférentes au rôle d'AP comme la mise à jour du DUERP... Rappel est fait que les AP bénéficient mensuellement de 7h de décharge.

3.9 DUERP : où en sommes-nous de la mise à jour obligatoire du DUERP et de la demande d'aide auprès de l'ISST ? Quelles solutions ont-elles été trouvées par l'AEFE et le MEAE afin de compenser l'absence de l'ISST depuis plusieurs mois ?

La FSU rappelle que c'est une obligation réglementaire. Ce document doit évoluer régulièrement au rythme des inscriptions aux différents registres et des accidents/maladies liés au service. Sa finalité est de répertorier et de hiérarchiser les différents risques auxquels sont exposés les agent-es pour ensuite réaliser annuellement un plan d'actions de

prévention, ce plan ne concernant pas uniquement les risques psycho-sociaux (RPS). La SG annonce que les AP de Nantes ont commencé à mettre à jour celui de leur site. Une réunion sera prochainement organisée avec l'ISST qui propose un nouveau modèle de DUERP en deux parties, une partie bâtementaire et une partie RPS. La FSU demande à ce que du temps banalisé soit octroyé aux AP afin qu'ils puissent travailler sereinement sur le document unique. La FSU indique par ailleurs être tout à fait disposée à aider l'Agence dans la mise à jour du DUERP, comme cela s'était fait il y a plusieurs années sous forme d'un groupe de travail dédié.

3.10 Pointe noire : certificats d'exposition

Rien de nouveau à ce sujet et c'est regrettable. L'Agence traîne des pieds et ce n'est pas acceptable. Les agents attendent ces attestations depuis maintenant trop longtemps. Les premiers certificats ont été émis par l'établissement dès les premières expositions, ce blocage est inacceptable.

Il est difficile de comprendre les hésitations de l'Agence concernant la signature des certificats d'exposition pour "la deuxième exposition".

3.11 GT CHSCT (RI, charte de la déconnexion, fiches d'aide, etc.): l'Agence peut-elle enfin nous donner la date retenue pour ce groupe de travail piloté par la DRH et essentiel pour le bon fonctionnement des instances locales ?

Le travail en interne que l'Agence affirme avoir prévu en mars est un bon début ; pour autant ce GT, demandé de longue date par la FSU, est indispensable au bon fonctionnement des établissements. Le règlement intérieur est certes une priorité, mais la charte de la déconnexion, la formation des chef-fes et des membres des CHSCT locales sont tout aussi importants.

3.12 Israël : qu'en est-il de l'audit demandé et qui devait être mené par les services de santé du MEAE sur l'état psychologique des agents (cf. risques d'ESPT) afin que soient éventuellement formulées des propositions d'accompagnement ou des mesures de prévention ?

L'Agence annonce que la direction de Tel Aviv affirme que les collègues vont bien malgré le contexte. La FSU fait donc confiance à la cheffe d'établissement qui suit au quotidien ses équipes et accompagne les personnels de façon remarquable. La FSU souhaite tout de

même alerter l'Agence sur les risques de chocs post-traumatiques dont les collègues pourraient être victimes, sans souvent s'en rendre compte.

6.13 Ramallah : l'établissement a-t-il enfin reçu la radio VHF permettant à l'équipe en place de rester en contact avec le consulat en cas de crise majeure et de coupure de télécommunications ? Si tel n'est pas le cas, quelle solution l'Agence a-t-elle mise en place pour pallier cette absence ?

La conseillère en sécurité répond qu'en attendant que la radio HF parvienne jusqu'à Ramallah, un téléphone satellitaire a été livré à l'établissement ; cependant il s'avère que les piles en étaient défectueuses, il est donc pour l'instant hors d'usage...

4- Formation HEAT (sensibilisation en milieu hostile) - Information

L'Agence précise que c'est le MEAE qui décide du nombre de sessions annuelles. Actuellement, il y en a 2 ou 3. L'Agence est favorisée quant au nombre de places qui lui sont réservées car le MEAE a bien compris les enjeux. Pour la session du 10 avril prochain, 10 places, soit la moitié des effectifs, sont réservées pour l'opérateur AEFÉ. L'Agence confirme qu'elle cible en priorité le personnel encadrant des zones à risques ou déjà en crise. La FSU a fait la demande en séance de pouvoir bénéficier d'un récapitulatif de l'année 2024 afin de pouvoir identifier quels établissements, zones et personnels ont été priorisés.

5- Bilan du recours au télétravail dans les services centraux - Information

L'Agence et la FSU s'accordent pour dire que certains points de satisfaction sont évidents : temps de déplacement diminué, possibilité de s'isoler davantage, etc.

La grande difficulté du télétravail est de faire le lien entre l'individuel et le collectif, certains aspects de l'enquête le montrent.

Pour la FSU, il semble indispensable de s'emparer de cette enquête pour tenter de résoudre les problèmes qui persistent : le manque d'interactions et de liens au sein des équipes, la formation des managers ...

6. Bilan des CHSCT locales - Information

Ce bilan est le bienvenu car si l'on peut noter un taux de retour très satisfaisant, certaines réponses sont quand même très inquiétantes.

40% des chef-fes d'établissement qui n'ont jamais réuni cette instance affirment ne pas avoir une bonne compréhension de la circulaire des instances !

Par ailleurs, il faut s'assurer que la CHSCT et la CHSCS ne soient pas fusionnées comme pourrait l'indiquer l'enquête. A la rigueur, elles peuvent être tenues l'une à la suite de l'autre. L'Agence s'engage à mieux préciser la question à l'avenir et à accompagner les chef-fes d'établissement.

7. Prévention des suicides au travail -

*Question de la FSU : La disparition tragique de notre collègue survenue en octobre 2024 est un événement majeur qui doit interpeller l'Agence. L'extrême souffrance d'une personne qui passe à l'acte peut témoigner (au-delà de l'impasse existentielle dans laquelle elle se trouve) d'une situation de malaise plus largement répandue dans son entourage professionnel. La prévention des suicides au travail passe donc d'abord par une démarche globale de prévention des risques psychosociaux et, en cas de passage à l'acte, par une analyse de l'acte suicidaire. **Quelles mesures l'Agence compte-t-elle prendre pour accompagner les agents face au drame survenu et pour prévenir les suicides ?***

Il est surprenant que sur un sujet d'une telle importance, la Direction de l'Agence n'ait apporté aucune note ou réponse écrite à ces questions. La SG rappelle néanmoins en séance aux membres de l'instance l'accompagnement temporaire mis en place par l'Agence suite à la disparition de notre collègue, et plus spécifiquement les entretiens individuels mis en place le 18 octobre avec un psychologue. La SG tient par ailleurs à préciser que l'agent n'a travaillé qu'à peine plus d'un mois au sein de l'Agence et que la direction n'avait pas connaissance de ses difficultés psychologiques. Elle annonce être désormais attentive à l'ensemble de l'équipe qui a travaillé avec lui et rester à leur écoute si besoin.

La Directrice générale fait part de son total désaccord avec la démarche des membres de la F3SCT. En effet, elle estime que cinq mois après les faits, cela ne fera que réouvrir la plaie (*comme si la plaie était refermée pour les agents...*). Elle estime que la proposition est inappropriée et va créer un malaise. L'Agence a, selon elle, fait tout ce qu'elle pouvait (*sic*) et dispose déjà des résultats de l'audit RPS et d'un plan de prévention des RPS adopté en F3SCT l'an dernier.

Selon la directrice générale, un mois de travail au sein des services ne permet pas d'imputer les raisons du geste du collègue à l'Agence.

La FSU intervient pour faire part de sa stupéfaction face aux réponses et propos de la SG et de la DG. En effet, une délibération d'enquête paritaire est une procédure "classique" et cadrée mise en place par les F3SCT dans les cas similaires. Les représentant-es du personnel de l'AEFE n'ont rien inventé et se sont basé-es sur les travaux de l'INRS, institut de référence en la matière pour rédiger cette délibération. Ils ont par ailleurs fait appel à un prestataire expert pour les accompagner et les guider dans ce travail difficile mais essentiel. Nous rappelons donc en séance les objectifs de cette délibération d'enquête (*c'est bien le terme utilisé pour ce type de procédure*) et qui ont été clairement exposés et expliqués dans la délibération soumise au vote : [consulter la délibération en cliquant ici](#).

La FSU complète ses propos en expliquant que cette démarche est nécessaire pour les agents afin de leur permettre de témoigner et de voir que leur employeur est capable de se remettre en question.

Une telle procédure n'est en aucun cas dirigée contre l'Agence, ni contre les managers. Un des points essentiels de cette démarche porte sur la prévention.

Concernant les délais de mise en place, il ne nous semblait pas pertinent de faire cela juste après le décès brutal de notre collègue. L'émotion encore bien présente dans les débats du jour nous conforte dans notre choix. La FSU annonce qu'il serait fâcheux dans le contexte actuel d'arriver à un désaccord sérieux et persistant entre les membres de l'instance et la Direction. La Directrice générale annonce qu'elle donnera sa réponse sous 15 jours. La délibération est adoptée avec **9 voix POUR** (FSU, CFDT et UNSA) et **1 ABSTENTION** (UNSA).

Le médecin de prévention du MEAE rappelle par ailleurs qu'il est essentiel d'accompagner les agents et de proposer un suivi psychologique. Cinq mois après les faits, il faut absolument faire un point sur l'ambiance au sein du service.



Compte rendu FSU rédigé par :

Emmanuelle BAGLIN, Anthony DELTOUR, Alessandra DIAKHATE,
Arthur HAUSHALTER, Nadia KILANI, Franck PAJOT, Patrick SOLDAT et Nicole TAGER.

