



COMPTE RENDU

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'AEFE du 3 juillet 2019

1. Établissements du réseau : Commissions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels et commissions relatives à l'hygiène et à la sécurité et de la communauté éducative – Bilan année scolaire 2018-2019

C'est maintenant un passage obligé au CHS-CT, qui donne une visibilité sur ce type de commissions-obtenues de haute lutte par la FSU dans le réseau- dans les établissements.

Pour rappel, « le conseil d'établissement délègue à une CHSCS (composition tripartite, comme le Conseil d'établissement) les domaines suivants :

- l'hygiène et la sécurité de la communauté éducative ;
- la proposition d'actions de formation à mettre en oeuvre dans le domaine de l'hygiène et la sécurité, en lien avec la cellule de formation continue ;
- le respect et la veille de toutes les dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les mesures de sécurité à prendre en lien avec l'ambassade et le conseiller technique sûreté de l'AEFE.

Et à une CHSCT (représentant.es des personnels élu.es) des personnels les domaines suivants :

- Analyse et promotion de la prévention des risques professionnels ;
- Proposition d'actions de prévention du harcèlement au travail ;
- Suggestion de toute mesure de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- Propositions d'actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, en lien avec la cellule de formation continue.

Pour les établissements relevant d'un groupement de gestion, la CHSCT émane du conseil de groupement de gestion, dans le respect des dispositions du droit local. »

Dans son bilan, l'Agence dresse un constat (plus détaillé, nous le faisons remarquer) de son enquête interne (tenue ou non des commissions, nombres de séances, thèmes traités etc.).

La première remarque, une répétition malheureusement, est que l'ensemble des établissements, EGD et conventionnés compris, ne remonte pas l'enquête de la Direction de l'Agence : sur 175 établissements, 77 % ayant répondu à l'enquête ! **La FSU pointe le scandale et le manque de professionnalisme, totalement inadmissible à ce niveau. Nous demandons à la Direction de l'Agence, parfois si prompte à sanctionner les personnels, que les mêmes règles s'appliquent à tous et toutes !!**

Concernant la fréquence des réunions, nous revenons sur les différents cas exposés pour « absence de réunion », car les motifs invoqués ne sont pas recevables :

- « *La commission est non requise par le droit local.* » Certes, mais elle l'est par l'Agence, dont les établissements sont tenus de respecter les textes !
Par ailleurs, nous rappelons que le droit local n'est pas compétent sur le champ des conditions de travail des personnels détachés
- « *La CHS CT traite les sujets de la CHS CS* ». Nous ne voyons pas comme cela est possible, puisque ce ne sont pas les mêmes compositions !
- « *Existence d'autres commissions traitant de sujets similaires.* » Quelles sont-elles ? Les compositions sont-elles les mêmes ? (nous en doutons)
- « *Changement de l'équipe de direction et administrative associé à une situation complexe* ». Le comble comme motif pour ne pas convoquer ces commissions, les conditions de travail ne sont-elles pas encore plus importantes dans de telles situations ?

En bref, si l'on avance sur ces questions à l'AEFE, le chemin est encore très long dans les établissements pour une application des textes de l'Agence et pour la prise en compte réelle de ces sujets. Sans généraliser, il faut toutefois redire et dénoncer la réticence de certaines équipes de direction à réellement prendre en compte cette dimension de leur mission. La FSU s'engage, puisque le travail local n'est pas fait, à faire remonter l'intégralité des questions dont nous aurons connaissance, en CHS CT central, et ce jusqu'à ce que la démocratie locale fonctionne correctement !

2. Procédure d'attribution du label AFNOR Egalité professionnelle

Créé en 2004, le Label AFNOR Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Propriété de l'État, il permet à la structure candidate d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Délivré par AFNOR Certification, il reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il favorise un dialogue social constructif et constitue également un guide en termes de méthodologie et un outil d'émulation permettant de renforcer toujours davantage l'égalité des droits et de créer un effet de levier.

Le MEAE a obtenu le label AFNOR égalité professionnelle femmes-hommes le 23 octobre 2017. Il est attribué pour 4 ans et fait l'objet d'un suivi strict à mi-parcours.

L'AEFE souhaite également obtenir ce label. Un état des lieux sera tout d'abord effectué et il sera communiqué aux instances représentatives du personnel. Le diagnostic sera réalisé en associant les organisations syndicales. Il sera suivi d'une analyse de risque.

Après le dépôt du dossier, un audit sera effectué au siège et dans le réseau. Après des échanges d'informations sur la structure de l'AEFE, l'AFNOR a préconisé un audit sur les deux sites du siège et dans 8 établissements en gestion directe qui seront choisis selon leur représentativité.

La FSU intervient pour dire que le Label, c'est bien, mais que les pratiques c'est encore mieux. Nous rappelons les mandats de la FSU sur ces questions et, sur le fond, sommes évidemment favorables. Par contre, s'il ne s'agit que d'affichage et qu'en réalité les inégalités persistent, comme au MEAE, cela ne servira à rien.

3. Lycée français de Tokyo

Malgré les dysfonctionnements maintes fois signalés depuis plus d'un an par les représentants des personnels à Tokyo, la gravité de la situation et des problèmes de gouvernance n'a pas été prise en compte : pourquoi la CHSCT locale n'a-t-elle pas rempli son rôle ? Quel est le bilan et l'analyse de la situation réalisés par la mission déléguée par l'Agence fin juin à Tokyo (composée d'un agent de l'AEFE Paris et du CDAEFE de la zone Asie-Pacifique) ? Quelles mesures ont-elles été prises et sont envisagées sur place pour améliorer la qualité de vie au travail et protéger les personnels de cet établissement ? (FSU)

L'AEFE a diligenté une mission les 26 et 27 juin derniers au lycée français international de Tokyo, composée du CDAEFE de la zone Asie-Pacifique et d'un représentant des secteurs géographiques, afin d'analyser le fonctionnement du service administratif et financier de l'établissement, suite aux plaintes déposées par une partie des personnels de ce service auprès du chef d'établissement. Le premier constat est positif sur le plan des procédures et outils mis en place. Cependant les très nombreux changements opérés (nouvelles procédures de type MRFC, contrôle de gestion et nouvelles applications de gestion administratives, budgétaires et comptables) en moins de deux années ont contribué à déstabiliser une partie de l'équipe du service concerné. Le dialogue entre la direction de ce service et les personnels plaignants semble rompu. Ce sont une partie des personnels du service administratif et financier qui ont demandé à leurs représentants à ce que le sujet ne soit pas inscrit à l'ordre du jour de la CHSCT qui s'est tenue au lycée le 20 juin 2019. A ce stade, plusieurs options sont envisagées pour un retour à un dialogue constructif, respectueux de chacun (chef de service, responsables et agents du service administratif et financier).

La FSU a demandé des précisions sur ces options envisagées. D'après le chef de secteur Asie, des échanges du jour même ont acté un accord sur place pour que la DAF quitte son poste et rentre en France (en demandant sa réintégration à priori). Une solution locale transitoire et un accompagnement individualisé pour les personnels seront organisés dans le service.

La FSU s'étonne de la réponse écrite du proviseur envoyée à l'ensemble des personnels suite à cette mission : en effet, il a seulement annoncé de façon laconique son départ pour la rentrée prochaine, ce qui pour le moins interroge. **En effet le contexte est particulier car si le proviseur est partant, quelle solution est-envisagée ?**

L'Agence assure que le recrutement est lancé et qu'il n'y aura pas de vacance de poste côté proviseur, l'actuel restera jusqu'à l'arrivée du suivant, probablement à la Toussaint.

La FSU rappelle les difficultés de dialogue qui existent depuis longtemps dans l'établissement, et que les personnels attireraient l'attention sur ces problèmes régulièrement sur place. Cela avait d'ailleurs conduit à la démission de tous les représentants des personnels en 2018. Le fait d'attendre si tard qu'un événement grave survienne pour agir pose question ;

L'AEFE répond que le dialogue social a toujours été compliqué à Tokyo et indique que le Directeur s'y déplacera mi-octobre pour la tenue du CA.

4. Suspension d'agents dans le réseau

Le CHSCT devant contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents de l'établissement public, il nous paraît urgent d'aborder la question des suspensions de collègues dans le réseau, qu'elles soient prises de manière conservatoire pour "protéger" l'agent ou les élèves, ou de manière à les sanctionner. A la lecture des derniers dossiers, il apparaît parfois un traitement déséquilibré entre les personnels, le « deux poids, deux mesures » semblant être de mise. Parfois, c'est l'absence d'anticipation qui nous interpelle, laissant ainsi une situation empirer pour ne plus devenir d'anticipation qui nous interpelle, laissant ainsi une situation empirer pour ne plus devenir au sein d'une instance comme les CHSCT favorisent l'éclosion de nouvelles crises.

Toutes ces situations ont comme point commun de mettre en très grande difficulté les agents qui se retrouvent du jour au lendemain accusé.es, montré.es du doigt et mis.es au placard avec de nombreuses inquiétudes plus légitimes les unes que les autres : quid de leur avenir professionnel dans leur établissement ou leur pays d'accueil ? Quid de leur vie familiale ? Quid de leur réputation ? Quid de la réparation du préjudice moral ? Quid de l'accompagnement psychologique et de sa prise en charge durant la procédure et dans les mois et années qui suivent ? Quid d'un protocole pour les aider à revenir au travail et faire face aux regards des parents, des élèves et des collègues ? Les syndicats de la FSU souhaitent que l'Agence lance une véritable réflexion sur la gestion des conflits dans les établissements et leur traitement par les secteurs géographiques, les services culturels, les directions d'établissement et la DRH. (FSU)

L'AEFE fait tout d'abord une réponse de forme :

Chaque situation qui est soumise à l'AEFE fait l'objet d'une attention particulière et d'une demande d'informations dans le cadre d'une procédure qui permet d'éviter un traitement déséquilibré entre les personnels, le « deux poids, deux mesures » évoqué. La protection et l'intérêt des élèves, le respect des droits des personnels, leur accompagnement et la défense de l'image de l'Agence sont les priorités des services qui instruisent ces situations et de la direction de l'AEFE. Tout au long de l'année, des situations sont identifiées et accompagnées de manière professionnelle et objective. L'objectif de l'Agence est de garantir l'impartialité des décisions envisagées dont l'administration et les représentants des personnels débattent également en commission paritaire. Les conséquences humaines et individuelles sont considérées et un accompagnement, trop peu évoqué, est mis en place, afin de faciliter une prise en charge éventuelle, dans les situations les plus lourdes ou les plus difficiles à gérer en termes de calendrier. A aucun moment, l'Agence ne médiatise ces situations qui demeurent dans le cadre très restreint des services concernés, tenus à une obligation de réserve.

Afin de garantir encore davantage la transparence des signalements et des procédures, l'Agence est bien sûr prête à lancer une réflexion sur la gestion des conflits dans les établissements et leur traitement par l'ensemble des services, les secteurs géographiques, les services culturels, les directions d'établissement et **la DRH. La mise en place d'un groupe de travail sera programmée pour l'an prochain.**

Le Directeur reprend le sujet en introduction du point en séance, et précise que pour les dernières suspensions prononcées, il n'y a pas eu de politique discriminatoire mais simplement des cas particuliers traités dans l'urgence après analyse des situations individuelles.

La FSU reprend point par point, en s'appuyant précisément sur ces mêmes situations, dénonce avec force une réponse ne correspondant pas à la réalité, le non respect, au contraire de ce qui est écrit, du droit des personnels, la diffusion d'informations confidentielles, ce qui, au-delà d'avoir des conséquences bien concrètes (collègue en fin de mission et renvoyé), constitue une faute

administrative très grave, tout comme l'utilisation erronée qui est faite des procédures de suspension. Nous déroulons les exemples individuels qui montrent, selon nous, que l'affichage de l'AEFE n'est que de surface, la réalité étant tout autre. Sur les suspensions, nous dénonçons à nouveau la légèreté avec laquelle l'Agence suspend des collègues, quand on connaît les conséquences que cela peut avoir dans l'ensemble de la communauté. **Il y a pour nous une véritable dérive de telles décisions et elles doivent cesser, pour revenir à un fonctionnement normal et un respect des règles de l'Établissement public. Là dessus, nous n'obtenons aucune réponse de la Direction de l'AEFE !**

La FSU fait aussi un focus sur le manque d'accompagnement des collègues en suspension. En effet, ces collègues sont bien souvent laissés seuls et en détresse psychologique. Cela a été signalé de nombreuses fois en CHSCT. La FSU redemande un réel accompagnement psychologique des agents concernés car la grande détresse dans laquelle ils ou elles se trouvent nous fait craindre le pire. **L'Agence doit entendre ce nouvel avertissement avant qu'un drame n'ait lieu !**

5. Lycée français de Stockholm

a) Point sur la situation dans l'établissement et les solutions apportées pour répondre aux préoccupations des personnels. (FSU)

L'AEFE rappelle les démarches locales qui ont permis d'agrandir la salle des professeurs dans l'annexe et de réaménager celle existante du bâtiment principal, de doter d'un ordinateur portable chaque enseignant, et de créer une salle des maîtres pour le primaire...

La FSU rappelle que depuis décembre 2018, et suite à l'enquête RPS menée dans l'établissement à la demande des représentants du personnel, ont été constatés de graves problèmes de stress au travail. Les problèmes de management ont aussi été clairement pointés du doigt. Pour trouver des solutions et améliorer la situation, des groupes de travail avaient été constitués et un protocole commun avait été accepté par toutes les parties en janvier 2019. Une remontée des propositions avait été faite en février 2019 semblait pouvoir déboucher sur un accord. La synthèse de ces propositions a été faite début mars 2019.

Ensuite pendant plusieurs mois, rien ne semble avoir été fait. De nouvelles réunions ont eu lieu aux mois de mai et juin pour finalement repousser la prise de mesures concrètes à la rentrée 2019-2020. La FSU s'interroge sur la volonté réelle de la direction de l'établissement de faire progresser les choses : pourquoi autant de réunions ne débouchent-elles pas sur des décisions concrètes alors que les propositions ont été remontées mi février ? Pourquoi prévoit-on des réunions d'importance capitale sur une plage horaire trop courte ou sur un créneau horaire où les collègues ne peuvent pas s'y rendre ?

La FSU relancera l'Agence dès le début de l'année scolaire et envisagera la possibilité d'une visite d'une délégation du CHSCT dans cet établissement.

b) Le secteur Europe devait nous faire parvenir le texte de loi suédois qui impose la mise en place d'une requête en ligne. A ce jour, nous n'avons rien reçu. (FSU)

L'AEFE répond que le règlement à ce problème est « bien parti » car pour respecter la loi suédoise, il est désormais possible de déposer des doléances en ligne sur le site internet du Lycée français de Stockholm.

6. Secourisme dans le réseau

Pour cause de contraintes de calendrier, le groupe de travail qui devait se tenir le 3 juillet a été repoussé à la rentrée prochaine. Un point d'étape est donc présenté aux membres du CHSCT.

Concernant le poste de **coordination en Centrale** du dossier secourisme à pourvoir au 1er septembre, l'Agence a retenu 3 candidatures sur les 7 personnes ayant postulé. 2 de ces candidats sont déjà membres de l'EPN du MENJ. Des entretiens vont avoir lieu dans la semaine du 8 juillet.

Équipe pédagogique « nationale » AEFÉ : pour l'instant, l'équipe nationale serait composée d'une collègue de Tunisie, du Capitaine Leclercq et de Jean-Luc Agrissais. La FSU considère qu'il serait intéressant d'étendre l'équipe à une 4ème personne issue du réseau, elle interviendra pour proposer une collègue du Maroc qui comprend plusieurs FdF CEAF.

Formation FdF CEAF : 18 candidatures ont été remontées à l'Agence dont 2 hors cadre (pas les prérequis obligatoires). 10 zones AEFÉ sont couvertes ce qui est une bonne chose. La communication des candidatures retenues sera faite à la rentrée de septembre.

Dossier habilitation : la rédaction des différents référentiels se poursuit et tout devrait être déposé pour fin août à la DGSCGC.

Un prochain groupe de travail sera organisé fin septembre début octobre en présence de la personne en charge du dossier secourisme en Centrale. Il s'agira de faire le point sur la demande d'habilitation, de rédiger le vade-mecum et de prendre des décisions quant à la rémunération des futures FdF CEAF qui auront une mission Agence dans leurs zones.

7. Question diverse de la FSU

Droit à la déconnexion et correction des examens : il semblerait que les week-ends ou jours fériés soient parfois comptabilisés comme des jours de correction. Quel cadrage l'Agence met-elle en place pour définir les délais offerts aux enseignant.es pour la correction des copies d'examens et pour garantir un droit à la déconnexion ? De plus, l'Agence cautionne-t-elle le fait que des enseignant.es soient simultanément examinateurs.trices des oraux et correcteurs.trices de copies ?

Dans le cadre du groupe de travail issu du Comité technique de l'Agence, relatif à la note de service annuelle sur l'organisation des examens dans les établissements d'enseignement français à l'étranger – session 2019, les représentants des organisations syndicales ont demandé à compléter le paragraphe relatif aux délais de correction par une référence explicite à la possibilité de décharge : « Le chef de centre s'assure, en lien avec la division des examens et concours de l'académie de rattachement, que les enseignants correcteurs disposent du temps nécessaire à l'évaluation du ou des lots de copies qui leur ont été attribués, notamment par des décharges de cours pour les enseignants correcteurs. »

Cette disposition, dont les détails pratiques étaient laissés à l'initiative locale, n'a pas soulevé de difficultés particulières dans le réseau, hormis quelques cas localisés sur lesquels le Service Pédagogique est systématiquement intervenu sur signalement des organisations syndicales. Par note distincte, la Zone Asie Pacifique a souhaité encadrer formellement la modalité de décharge d'enseignement, tant au plan qualitatif qu'au plan quantitatif, dans un souci d'harmonisation des pratiques très hétéroclites préexistantes, parfois au préjudice des correcteurs.

Cet effort d'harmonisation a suscité ponctuellement des erreurs d'appréciation qui ont pu être résolues grâce à l'intervention des représentants locaux des personnels, du CD AEFÉ, et – en tant que de besoin – du service pédagogique de l'Agence.

Ce point pourra être remis en débat lors du prochain GT annuel sur la note de service examens, dans l'hypothèse d'une explicitation des dispositions. Il ne saurait toutefois être question de prévoir des dispositions exagérément prescriptrices, sous peine de conflit avec les habitudes ou les contraintes locales.