



CHSCT AEFÉ 7 OCTOBRE 2022

Compte rendu FSU

Personnels du réseau

Déclaration liminaire

Monsieur le Directeur,
Mesdames, messieurs les membres du CHSCT,

Ce CHSCT se tient dans un contexte géopolitique difficile ayant des répercussions non négligeables sur les personnels, tant au niveau économique que psychologique. Le contexte inflationniste et de crise socio-économique pèse lourdement sur les budgets des établissements, ce qui, nous le savons, aura un impact sur le montant des frais de scolarité. Les conditions de travail des personnels, et donc d'apprentissage des élèves, ne devront pas en pâtir. Les personnels sont déjà, pour beaucoup d'entre eux, en grande difficulté après 2 années éprouvantes.

Le changement climatique a lui aussi des conséquences sur les conditions de travail des personnels qui exercent trop souvent dans des établissements inadaptés aux températures extrêmes. La FSU l'a demandé au Directeur : l'Agence doit entreprendre une réflexion rapide pour adapter les bâtiments aux enjeux climatiques.

Concernant la préparation des CHSCT, une réflexion doit-être à nouveau menée afin de ne plus être obligé-es de travailler dans l'urgence et la précipitation. Il en va de l'intérêt des personnels de Centrale comme de celui des représentant-es du personnel. La FSU s'impliquera en ce sens et proposera un calendrier des opérations préparatoires à chaque CHSCT permettant, ainsi à chacun et chacune de travailler sereinement.

Au niveau du calendrier des groupes de travail, la FSU s'étonne que la finalisation de la réflexion sur la prévention des conflits soit repoussée à janvier 2023, alors même que le gros du travail a été fait. De même, quid du travail sur un règlement intérieur type pour les CHSCT locales ? Au niveau du secourisme, la méthode de travail ne nous convient pas : très peu de sujets peuvent-être abordés en instance, l'Agence nous renvoyant trop souvent au GT dans lequel il s'agit plus d'écouter les arbitrages et choix de l'Agence que d'avoir de véritables discussions. Concernant l'équipe pédagogique nationale en place depuis 2 ans, les démissions de 6 membres sur 8 doivent vous alerter Monsieur le Directeur : il y a un vrai problème de méthode et de fonctionnement. Soyons clairs, la FSU ne partage plus les choix de l'AEFE au niveau du secourisme et s'inquiète réellement quant à son bon développement au sein du réseau.

Les élu.es de la FSU s'attacheront, lors de ce CHSCT, à porter la voix des personnels sur l'ensemble des points à l'ordre du jour. Ils sont nombreux et les personnels sont en attente de réponses. Une attention toute particulière sera évidemment apportée aux conditions de travail et de sécurité dans certaines zones particulièrement sensibles en cette rentrée scolaire 2022.



Points d'actualité

Le Directeur annonce que c'est la première rentrée apaisée depuis 2019, seul l'établissement d'Haïti est en enseignement à distance. Le protocole sanitaire reste parfois pesant dans certaines régions comme en Asie et le Directeur a une pensée particulière pour les collègues qui travaillent dans des conditions très difficiles.

La FSU rappelle que l'enseignement est une poche de résistance et que l'AEFE doit s'adapter aux changements dans le monde (Haïti, Afrique, Russie, Ukraine...). Il faut donc remercier les services de l'Agence pour leur travail en lien avec le Quai d'Orsay, les directions et collègues sur place, d'autant qu'on a conscience des difficultés de la situation. La réouverture du lycée français de Kiev est un acte fort qu'il faut saluer. La FSU rappelle le rôle central que joue l'Agence dans ces crises qui sortent du cadre habituel. Les inquiétudes sont par contre fortes pour les personnels et les familles. Il faut entendre leurs revendications, notamment sur la situation de l'ISVL.

Chine : la reprise est compliquée mais a pu se faire. Il faudra attendre le congrès du Parti afin de savoir si la politique chinoise "zéro covid" évolue. Le DRH précise que des personnels sont arrivés dernièrement et sont donc soumis à une quatorzaine. Afin de pallier ces retards, une série de remplacements a été mise en place.

Ukraine : Des décisions ont été prises en lien étroit avec le MEAE : renvoyer la proviseure et le directeur résident sur place et effectuer la rentrée le 7 septembre en hybride. Il y a 58 personnels, dont 17 Français et l'Agence garantit leur emploi tout en espérant une croissance des effectifs. 7 personnels sont présents dans l'établissement (la proviseure, directeur primaire et 5 PDL) et les autres sont en distanciel, dont les 4 détaché-es enseignant-es. Cet établissement accueille en présentiel les élèves présents dans le pays et en distanciel les élèves qui sont actuellement hors d'Ukraine. Les effectifs sont les suivants : 64 élèves dont 4 élèves français, 1 en présentiel. 30 en primaire et maternelle, et 34 dans le secondaire. Les deux abris antiaériens ont été validés par les autorités françaises et ukrainiennes. Comme demandé par la FSU au dernier CHSCT, des formations ont été organisées pour assurer la sécurité dans l'établissement : formation aux premiers secours avec un organisme ukrainien pour tous les personnels sur place et une formation sur la gestion de crise effectuée en France pour la proviseure, et à venir pour le directeur de l'élémentaire.

Des exercices de sécurité sont organisés régulièrement et la CHSCT est convoquée de façon hebdomadaire. Des protocoles appropriés ont été mis en place : protocoles classiques (incendie, intrusion...) et spécifiques (bombardement aérien, alertes chimique et nucléaire). L'équipe de direction est équipée de radios actives jour et nuit afin d'éviter toute rupture de communication.

La FSU salue la mise en place de formations en secourisme pour les personnels organisées par l'établissement et le projet de faire la même chose pour les élèves. L'Agence doit cependant apporter son soutien financier à l'établissement pour payer ces formations et pour l'achat de matériel de premiers secours qui permettrait à l'établissement d'être suffisamment équipé en cas d'incident. L'établissement pourrait proposer en interne des formations et le maintien des compétences de ses personnels et de ses élèves si on formait des personnels (en dehors du pays). L'Agence doit permettre cela en aidant l'établissement et en anticipant. La FSU fait plusieurs propositions :



- Pourquoi ne pas inscrire en priorité des personnels volontaires de cet établissement dans les prochaines formations initiales qui seront organisées par l'Agence, notamment pour les collègues actuellement en France, en Autriche, en Pologne ou au Maroc ?
- Après discussion avec eux, pourquoi ne pas proposer aux 2 personnels de direction qui naviguent entre leur établissement et la France de se former et devenir ainsi FGQS ?
- On pourrait former les personnels non présents dans le pays au PSC1 afin qu'ils soient formés avant leur retour en Ukraine.

Ces pistes doivent être explorées et l'Agence doit nécessairement apporter son soutien financier. L'utilisation du modèle de PSC1 hybride travaillé par l'EPN pendant 2 ans pourrait aussi être utilisé afin de permettre de maintenir à jour les compétences des personnels et de former les élèves. Le Directeur adjoint note ces propositions et annonce que l'Agence va étudier et analyser tout cela à l'aune de leur plan de formation.

Moscou : suite aux interrogations de la FSU, le Directeur précise que les retours des enseignant-es et des familles ont pu avoir lieu mais que deux personnels sont toujours en attente de visa. Concernant les effectifs élèves, sur les 749 élèves prévus initialement, 677 se sont inscrits à l'heure actuelle, dont une majorité de russes ou de franco-russes. L'établissement est clairement fragilisé car il compte actuellement moins de la moitié des élèves par rapport à la période avant la crise.

Haïti : l'établissement est fermé depuis plus d'un an à Port au Prince du fait de l'omniprésence de gangs dans la ville et des risques d'enlèvements élevés. L'ambassade est fermée depuis le 14 septembre dernier. En accord avec le MEAE, le proviseur et le directeur sont répartis sur place fin août pour faire fonctionner l'établissement en distanciel. Les personnels titulaires assurent l'enseignement en distanciel depuis la France. 31 professeur-es sont en poste. Il y a 75% d'élèves en moins. Quelques personnels se rendent dans l'établissement en véhicule blindé. Une session de rattrapage a été organisée pour le bac au mois de septembre et les élèves ont pu passer leur examen, tout comme quelques candidats libres.

Suite aux interrogations de la FSU, le DRH précise que la cellule d'écoute psychologique a été réouverte pour les collègues d'Haïti et autres pays mais qu'il n'est pas en mesure de nous faire un bilan du mois de septembre (*la cellule fait un bilan mensuel mais les infos n'ont pas encore été envoyées à la DRH à ce jour*). Un point sera fait au prochain CHSCT.

Mali : Il y a une dégradation des relations bilatérales depuis le retrait de la force Barkhane. La rentrée s'est effectuée en présentiel car il n'y a pas de menaces particulières qui pèsent sur les 3000 élèves scolarisés au Mali ni sur les personnels. Une grande vigilance est cependant demandée et un rappel des mesures de sécurité a été fait et les personnels se tiennent prêts à changer de posture en cas de manifestations anti françaises ou de risque terroriste. Dans Bamako, il n'y a pas actuellement de risque terroriste avéré d'après le Directeur. Les conditions permettent de travailler "normalement". La FSU précise que ce n'est pas un simple rappel des consignes de sécurité qui a été effectué mais bien un renforcement fort de ces mesures : la zone de déplacement autorisée a été réduite dans Bamako même, certaines activités interdites, et, dernièrement, une note de service de l'ambassade a été adressée aux agents (NS du 30 septembre 2022). Cette note recommande aux familles encore présentes au Mali de quitter le pays. Ce retour, sur une base volontaire, ne donne pas lieu à prise en charge des billets (sauf "droits ouverts"). Dans ce contexte de dégradation continue des conditions sécuritaires (commune à plusieurs pays d'ailleurs), la FSU s'enquiert de savoir quelle prise en compte par



l'AEFE sera mise en place pour les personnels. Pour rappel, l'ISVL a baissé de façon significative et il y a un problème majeur d'attractivité.

La conseillère sécurité pense que cette note doit être dûe au "processus" Ariane. L'Agence n'est pas en mesure de fournir plus d'explications car elle n'a pas été destinataire de cette note de service. Elle se rapprochera du poste et reviendra vers nous...

Burkina Faso : Le Directeur fait un rappel de la situation : c'est le deuxième coup d'Etat en un an, accompagné de violences, et l'établissement a été fermé dès le début à Ouagadougou. Une cinquantaine d'élèves et des personnels étaient présents lors du coup d'Etat, mais tous ont pu être évacués. A Bobo-Dioulasso l'établissement a été fermé avant l'arrivée des élèves. Les intérêts français ont été ciblés, le lycée ayant échappé de peu à un pillage en règle grâce à l'intervention du voisinage. L'équipe de sécurité privée est toujours présente sur le site et a pour consigne de s'abriter dans le bureau (blindé) de la proviseure en cas de dangerosité. La façade a été caillassée, provoquant des bris de vitres. Tous les personnels sont sains et saufs. Le Directeur de l'AEFE a participé à des réunions de la cellule de crise au Quai d'Orsay dimanche et lundi matin. Depuis lundi la situation s'apaise, la tension est retombée. Néanmoins, à ce jour, les entreprises françaises sont restées fermées par mesure de sécurité. Les consignes de rester chez soi ont été rappelées aux personnels comme aux ressortissants français (4000).

L'établissement fonctionnera en distanciel jusqu'aux vacances d'automne. Le Directeur rappelle la disponibilité de la cellule d'écoute pour les personnels.

Présentation du PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

La FSU est intervenue pour exprimer une nouvelle fois ses doutes quant à l'obligation de ce plan qui ne concerne pas l'opérateur public. Par ailleurs, elle rappelle que ce plan n'a de sens s'il ne s'appuie pas sur un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), or dans le point 4, il est fait référence à son éventuelle application dans le réseau où aucun DUERP n'a jamais été mis en place...

La FSU se félicite de l'ambition de l'Agence dans ce domaine mais rappelle que des sujets plus urgents dans le réseau n'ont toujours pas été abordés, comme le règlement intérieur type des CHSCT locales et la charte du bon usage des outils numériques.

Il y a une contradiction entre le périmètre de ce plan et l'interdiction qui a été faite aux membres du CHSCT d'exercer leur droit de visite et d'enquête dans un établissement du réseau. C'est à ne plus rien y comprendre ! Le SG répond qu'il va vérifier si l'AEFE a bien l'obligation de mettre en œuvre ce plan et confirme que les points urgents soulevés par la FSU ne sont pas au programme pour l'instant (sic) !

En marge des discussions, la FSU s'étonne que l'Agence ne prévoit pas d'étudier la faisabilité d'installer des douches pour les agents en Centrale avant 2024 ! Le Directeur confirme que ce délai n'est pas justifié et que cela sera fait en 2023.

VOTE : ABSTENTION : FSU et UNSA, POUR : SGEN



Suivi de CHSCT

Établissement La Paz - Bolivie

Comme convenu, la mission gouvernance au lycée français de la Paz s'est déroulée du 29 au 31 août 2022. Cette mission fait suite à la mission de l'IEN (25 au 27 octobre 2021). L'objectif était bien de rétablir une situation propice à un travail serein et respectueux de tous. L'établissement fonctionne en rythme sud et a repris début août avec un nouveau chef d'établissement et une nouvelle Directrice Administrative et Financière. Dès le début de la mission, l'impression d'apaisement a été confirmée lors des nombreux entretiens proposés durant ces trois jours. Il a été rappelé à chacun l'importance de retrouver un climat serein dans le cadre professionnel et de respecter les missions de chacun. Toutes les personnes avec qui la mission s'est entretenue ont validé et précisé que la situation était redevenue normale. La mission est très optimiste sur cette évolution positive et le chef de secteur confirme que la situation s'est largement améliorée.

La FSU intervient pour informer l'AEFE que deux incidents récents lui ont été rapportés concernant cet établissement. Le COCAC a été sollicité sur l'un d'entre eux. Si l'Agence confirme le constat positif concernant la résolution des problèmes de l'année passée, elle reconnaît des difficultés signalées récemment (une enseignante ayant même démissionné), sans pouvoir apporter d'informations complémentaires à ce jour.

Dispositif de signalement et de traitement du harcèlement moral et VSS - bilan des remontées *(demande de la FSU)*

La FSU rappelle le problème que pose selon elle la composition monolithique de la cellule projetée : seule la Direction y siège, pas les organisations syndicales. Cela n'entraîne qu'un traitement en interne. La question de l'articulation entre la cellule et l'instance reste posée (rappel est fait que les collègues peuvent toujours user de leur droit d'alerte auprès des membres du CHSCT). Il doit y avoir une obligation de compte rendu de la cellule auprès du CHSCT, d'où notre ajout à l'ordre du jour de cette instance. La FSU interroge l'Agence pour savoir où en est la création d'une cellule semi externalisée. L'Agence répond qu'elle en est restée à l'analyse des besoins pour définir l'appel d'offre, et que le travail est en cours (sic). Il avancera en janvier 2023 en raison des dossiers lourds que gère la DRH. La FSU rappelle l'importance que doit également jouer le CHSCT sur ce sujet central. Tous ses membres sont tenus à la confidentialité. Il y a complémentarité entre cette cellule d'écoute et l'instance centrale qu'est le CHSCT et que sera la formation spécialisée (F3SCT ndr).

Brasilia : Point d'étape et actions proposées par l'instance locale *(demande de la FSU)*

Le chef de secteur explique que la nouvelle équipe de Direction, qui avait été sensibilisée lors du séminaire des partants de juillet, est en place. Il y aura un CE le 10 novembre et une CHSCT le 15 novembre. Le rapport de l'enquête sociale sera présenté avec les nouveaux élu-es et des solutions seront proposées par la direction, élaborées et arrêtées avec les membres de la CHSCT. La FSU demande si les représentant-es du personnel pourront eux aussi proposer des solutions car il ne faudrait pas que des solutions soient imposées par la Direction ! Le chef de



secteur précise qu'une base de travail sera proposée par la direction et sera ouverte à toutes les propositions des personnels. Les actions choisies seront évaluées durant la mise en place du plan d'action.

Vilnius : Bilan de la rentrée dans cet établissement. (demande de la FSU)

La FSU salue les initiatives de cette rentrée pour apaiser les tensions (redéploiement des personnels de direction, entretiens avec les enseignants ayant mis fin à leur contrat, réunion du CHSCT, entretiens individuels...) mais déplore qu'elles n'aient pas été mises en place plus tôt afin d'éviter une année très difficile et la souffrance des personnels dont beaucoup ont quitté l'établissement en fin d'année scolaire.

Secourisme : stratégie de formation 2022-2023 et point sur l'équipe pédagogique nationale

L'Agence renvoie la discussion sur les rémunérations des actions de formation pour les formateurs de formateurs au prochain Comité technique. La FSU confirme que cela n'est pas dans le périmètre du CHSCT mais rappelle qu'il aurait mieux valu lancer de véritables discussions et concertation avec les OS dès à présent afin d'éviter que la situation ne dégénère dans le réseau. Payer des actions de formation en indemnités péri éducatives n'est pas acceptable : l'Agence doit revoir sa copie !!

Le Directeur adjoint nous rappelle que 3 zones ont pu accueillir des formations initiales lourdes l'an dernier (*FI FPSC*) : l'Europe, le Maroc et la Tunisie. Pour cette année, ce sera au tour de l'Océan Indien et de 3 zones d'Afrique regroupées. L'Agence y voit une cohérence (sic). Il rappelle par ailleurs que depuis 2021, l'AEFE a financé du matériel de secourisme pour un montant de 60 904€ (*mannequins, défibrillateur, garrots...*). Concernant l'EPN (*équipe pédagogique nationale, ndlr*), elle sera composée cette année de 5 membres nommés par l'AEFE avec des choix (sic encore) opérés afin de permettre un équilibre : 5 secteurs géographiques représentés, 5 métiers différents et la parité hommes-femmes. Le modèle de lettre de mission est inchangée mais la valorisation sera doublée pour atteindre une IMP de taux 2. Pour l'Agence, tout fonctionne bien !

La FSU est plus que surprise par ces affirmations ! Comment l'Agence peut-elle affirmer que tout va bien alors que 6 membres sur 8 ont démissionné de l'EPN après 2 ans de fonctionnement seulement ? La plupart de ces 6 personnes sont dans le réseau depuis des années et se sont engagées dans le développement de ce dossier bien avant que l'Agence n'ait l'habilitation, leur départ devrait donc alerter l'Agence. La FSU a proposé à l'AEFE à la mi-juillet qu'une charte du bon fonctionnement de l'EPN soit réalisée afin d'en améliorer son fonctionnement et limiter ainsi le nombre de démissions. L'Agence a refusé et nous ne pouvons malheureusement que constater l'étendue des dégâts dans cette équipe. Concernant la revalorisation à 2 IMP, la FSU rappelle que c'était sa demande initiale et que l'Agence n'avait pas trouvé bon de l'écouter ! Rappel aussi est fait que les collègues, pour la plupart, ont plus besoin de temps pour accomplir leurs missions à l'EPN que de sous... Là encore, l'Agence n'entend pas les demandes légitimes de ses personnels et refuse les demandes de décharges horaires.



Sur le plan de formation exposé, comme d'habitude, aucun document de travail n'a été envoyé en amont de l'instance aux représentant-es du personnel. Il n'est pas possible de travailler comme cela et il est difficile de réagir à chaud. La FSU souhaite tout de même savoir quel type de formations seront organisées et où (*Formations initiales FGQS ou FPSC*). Elle ne partage pas la doctrine d'équilibrage des formations imaginée par l'Agence : en effet, les zones ayant leurs propres budget et leurs propres moyens pour la formation continue, un stage organisé dans une zone n'empêche en rien d'organiser le même dans une autre ! Il faut être clair : avec ce choix, l'Agence met en péril le bon développement du secourisme dans le réseau. Le directeur adjoint précise qu'il n'y a pas eu d'autres demandes que ces 4 zones, ce qui s'explique pour la FSU par le fait que le message a été passé dans le réseau que les zones n'avaient pas la main sur ce sujet et que leurs demandes seraient refusées !

Concernant le matériel, si l'effort est à saluer, on ne peut que déplorer le manque de concertation avec les établissements pour ces achats parfois inutiles, voire inadaptés aux besoins des équipes.

Suite au questionnement de la FSU, la conseillère sécurité de l'Agence justifie son choix de proposer une formation initiale de FGQS couplée à une module de sauvetage aquatique par l'importance pour les chef-fes d'établissements d'avoir la certitude que les collègues d'EPS aient bien leur attestation de sauvetage (sic toujours)... Tout cela a été développé en lien avec l'IA IPR d'EPS et s'adresse à des collègues ne sachant pas nager (sic de nouveau !). Cela permet, selon l'Agence, de faire des économies ; les collègues ne se déplaçant qu'une fois pour 2 formations regroupées. La FSU s'étonne que ce type de formation cible autant les collègues d'EPS car le développement du secourisme ne doit pas être porté que par les collègues de cette discipline : il ne faut donc pas proposer systématiquement cette formule.

L'Agence précise par ailleurs qu'elle limite le nombre de formations du fait de la lourdeur des tâches administratives qui accompagnent leur mise en place : recensement des candidat-es, identification de leurs compétences, convocation effective des collègues, disponibilité des formateurs... La FSU entend que la charge de travail est conséquente mais rappelle que l'Agence s'impose elle-même des contraintes au quotidien comme par exemple la demande systématique d'autorisation d'ouverture de session que doivent remonter à l'Agence les chef-fes d'établissement alors qu'ils ont leur certificat de condition d'exercice (CCE) validé ! Cela infantilise les collègues PERDIR et entraîne une charge de travail démentielle pour les services centraux. A l'échelle du réseau, ce sont des centaines de demandes qui remontent chaque année au service concerné ! Pour la FSU, il faut donc arrêter ce contrôle systématique et accepter qu'il y ait parfois quelques erreurs. Cela permettra par exemple à la coordinatrice du secourisme d'octroyer des CCE plus rapidement, les délais pouvant atteindre actuellement 6 mois !

La FSU souhaite pour conclure alerter l'Agence sur une possible démobilisation de ses formateurs de formateurs. En effet, ces dernier-ères ont été formé-es en 2019 pendant presque 15 jours. Iels ont depuis eu leur recyclage à Paris pendant plusieurs jours. Malheureusement, iels n'ont pour la plupart pas pu exercer et mettre en place des formations initiales en secourisme, la crise de la COVID19 n'expliquant pas tout. Certain-nes se posent légitimement la question de savoir s'ils vont continuer à s'engager dans ce dossier. L'Agence doit l'entendre.

Question diverse



Demande de la FSU : réchauffement climatique : une réflexion globale doit-être menée. Comment adapter les bâtiments des EGD à l'augmentation des températures afin de rendre les conditions de travail acceptables ? L'Agence fera-t-elle des recommandations aux établissements à ce sujet et un cahier des charges sera-t-il réalisé pour tous les nouveaux projets de construction, ou de réhabilitation.

La FSU appelle à une réflexion globale sur l'adaptation des bâtiments des EGD face à l'augmentation des températures afin de rendre les conditions de travail acceptables. Elle demande également si l'Agence fera des recommandations aux établissements à ce sujet et si un cahier des charges sera réalisé pour les projets de construction ou réhabilitation.

L'Agence répond que tout programme réalisé se fait avec une exigence environnementale prenant en compte le bioclimatisme, la gestion de l'eau, le reverdissement des espaces de cour, le confort d'usage (qualité de l'air intérieur et niveau de température), mais que cela s'avère plus compliqué pour les bâtiments déjà existants, les EGD connaissant des situations très diverses. Elle précise qu'il est possible d'engager des audits énergétiques, permettant une surveillance des niveaux de température sur une année pour identifier et quantifier la durée de l'inconfort et les mesures de correction envisageables. Ces mesures peuvent être lourdes, d'autant que la solution de la climatisation porte en elle une contradiction avec les enjeux environnementaux.

La FSU rappelle la responsabilité particulière de l'Agence par sa fonction d'accueil de personnels et d'enfants dans ses locaux partout dans le monde, y compris dans les zones les plus chaudes. Cette situation impose le dépassement des blocages politiques et budgétaires pour permettre l'attribution des moyens nécessaires aux changements.

L'Agence dit avoir conscience de l'importance de cet enjeu, les températures devenant insupportables en particulier dans des zones d'implantation forte de l'AEFE (pourtour méditerranéen) et de la nécessité de s'en emparer de façon très forte.

Pour la FSU

Alessandra Diakhate, Nicole Tager, Patrick Soldat,
Julien Le Barbu, Anthony Deltour, Bruno Ribard

