



# **FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ÉTRANGER**

## **Déclaration liminaire 30 avril 2024**

Madame la directrice, mesdames et messieurs les membres de la Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail,

Dans les établissements du réseau, les CHSCT, en charge de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail, sont de plus en plus souvent réunies dans les établissements comme le stipule la circulaire des instances émanant de l'Agence. C'est une bonne chose. Cependant, trois difficultés se posent encore :

1. Trop d'établissements ne font pas remonter un fonctionnement régulier de cette instance comme l'ont montré les résultats de l'enquête de l'Agence présentée à la F3SCT d'octobre 2023.
2. Là où elles se tiennent, de nombreux dysfonctionnements sont constatés en totale contradiction avec les textes organisant et régissant les instances de l'AEFE.
3. Ces instances locales travaillent la plupart du temps en réaction à une crise sanitaire ou sécuritaire.

Pour la FSU, ces CHSCT doivent aussi devenir les instances de la prévention, avec un travail en profondeur régulier et collectif sur les problématiques rencontrées par chaque établissement. Rappelons que lors de la mise en place des CHSCT dans les établissements du réseau en 2017, des premières fiches d'aide à la mise en place des instances locales avaient été élaborées en GT avec la DRH. Ce travail devait se poursuivre et s'accompagner d'un plan de formation dans le réseau. Or, depuis 4 ans déjà, la FSU le demande sans succès. Il est évident que c'est aussi dans l'intérêt de l'opérateur public d'améliorer le fonctionnement de ces instances par la rédaction d'un règlement intérieur type, par la mise en place des RSST, par la rédaction de DUERP etc. C'est une nécessité pour un dialogue social de qualité.

Malheureusement, ce travail est au point mort, rendant trop souvent le fonctionnement des instances locales aléatoire, problématique, voire conflictuel.

Le fonctionnement de la CHSCT de Dakar en est l'exemple criant. Avec une prise en compte effective par l'Agence des alertes locales et du relais que nous en faisons auprès du secteur géographique, la situation n'aurait pas dû se dégrader à ce point. Il en va de même de plusieurs dossiers.

Au niveau de l'instance centrale, le désaccord concernant le contingent annuel d'autorisations d'absence des représentant.es du personnel membres de la F3SCT, nous laisse pour le moins perplexes et relève de la même problématique. La lecture du décret faite par l'Agence est erronée : en centrale comme localement, les organisations syndicales doivent pouvoir remplir leurs missions avec les moyens préconisés par les textes.

L'audit sur les risques psychosociaux dans les services centraux est une illustration d'un dialogue social de qualité. En effet, ce long processus aura duré presque un an, mais du fait d'un travail conjoint entre la Direction, les organisations syndicales et les agents, il aboutit aujourd'hui à un plan de prévention comprenant 45 actions. Attention cependant, celles-ci devront être mises en œuvre selon le calendrier défini et leur efficacité évaluée lors d'étapes annuelles au sein de la F3SCT.

Sur ces questions de conditions de travail, nous attendons de votre part, Madame la Directrice générale, la même attention concernant la prévention et la qualité du dialogue social pour les personnels du réseau.