



COMPTE RENDU

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'AEFE

3 avril 2019

Personnels du Réseau

1. Election du secrétaire du comité Vote

Le candidat de la FSU est élu avec 5 voix pour (FSU), une voix contre (SGEN) et une abstention (SE UNSA)

2. Approbation du compte rendu de la séance du 11 décembre 2018

CR approuvé à l'unanimité.

3. Suivi de CHSCT

a) suivi du groupe de travail relatif aux formations aux premiers secours dans le réseau

La FSU tient à souligner plusieurs erreurs relevées dans le document proposé par l'Agence. Celles-ci seront corrigées. Bien qu'un groupe de travail sur ce dossier ait lieu dans la foulée du CHSCT, la FSU souhaite apporter quelques précisions. Nous rappelons qu'il est inutile que l'équipe nationale AEFE soit composée de 16 personnes (c'est-à-dire d'un.e représentant.e par zone), 4 ou 5 personnes suffiront avec le/la coordinateur.trice (*c'était d'ailleurs la recommandation faite par le Capitaine Leclercq de la DGSCGC lors du 1^{er} groupe de travail*). La FSU rappelle aussi que le poste de coordinateur.trice devra être en centrale. L'Agence n'a toujours pas pris de décision en ce sens mais nous assure que le poste sera pourvu au 1^{er} septembre 2019. L'arbitrage devrait intervenir courant mai.

L'Agence présente les prestataires qui assureront les différentes formations en matière de sureté, sécurité et de secourisme (ANIMS, ANTICIP et CRISALYDE). Concernant la rédaction des référentiels de formation et le dépôt de la demande d'habilitation, l'Agence estime qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter et qu'ils seront dans les temps pour fin juin. La mise en concurrence a été lancée.

b) Déontologie : quand sera basculée la rubrique déontologie de l'espace pro vers le site grand public et où en est-on de la rédaction d'un guide de déontologie qui doit être présenté au prochain CT (cf. CHSCT 13 mars 2018) ?

L'AEFE dépend du référent déontologue du MEAE (cf. arrêté du 4 septembre 2017). Celui-ci a publié un guide de déontologie en juin 2018. Toutefois, compte tenu des spécificités de l'AEFE, il a été décidé d'élaborer le propre « guide de déontologie » de l'AEFE sous la forme de fiches thématiques prenant en considération les questions propres aux particularités de l'enseignement français à l'étranger. Ainsi, et suite au CHSCT de mars 2018, un premier groupe de travail (GT) a été organisé le 4 décembre 2018 en présence des organisations syndicales et de l'administration.

L'objectif fixé lors de la tenue de ce GT est de finaliser les fiches dont les thèmes ont été retenus pour une présentation au CHSCT de décembre 2019. A cette fin, un nouveau GT sera donc réuni à l'automne 2019.

La rubrique « déontologie » est pour l'instant enregistrée sur l'espace professionnel du site internet de l'AEFE. Les premières fiches élaborées concernent des rappels juridiques à destination des personnels (cumul d'activités, cadeaux et avantages, harcèlement moral, respect de la vie privée). L'évolution de la rubrique sera envisagée avec la publication du guide propre à l'Agence.

Pour la FSU, afin de rendre plus visibles les fiches actuellement présentes sur le site de l'Agence, celles-ci devraient être accessibles directement via un onglet « déontologie » et non par une recherche par nom. C'est finalement ce qui est fait sur l'espace professionnel du site. Constat est fait que le dossier « déontologie » n'avance pas beaucoup et qu'il a pris du retard sur le calendrier prévu.

c) Problème de l'enseignement de l'EPS : suite à un problème survenu au lycée français de Stockholm, il a été acté au CHSCT du 11 décembre 2018 que l'Agence fasse appel à son IA-IPR d'EPS et éventuellement à l'IG d'EPS pour réaliser une note à l'usage des enseignant.es d'EPS du réseau pour prévenir les problèmes liés à l'enseignement de leur discipline. Où en sommes-nous ?

L'IA IPR d'EPS fait un rappel des textes officiels en la matière ([circulaire 2004-138 de juillet 2004](#) et [circulaire 2017-075 d'avril 2017](#)) en précisant toutefois que la société a évolué tout comme la problématique. Selon lui, le MENJ devrait mettre à jour ces textes. La FSU ne peut se satisfaire de cette réponse et refuse qu'on laisse les enseignant.es d'EPS du réseau se débrouiller seul.es. Il faut qu'une réflexion s'engage au niveau de l'Agence pour que soient prises en comptes par les équipes les spécificités du pays d'accueil, sa culture et ses mœurs. L'enseignant.e d'EPS travaille sur la motricité des élèves et est donc plus exposé.e que la moyenne, notamment avec la gestion des vestiaires, de l'enseignement d'activités à risque et des parades. La FSU rappelle que l'EPS est enseignée par moins de 20% de titulaires dans le réseau et que le niveau de formation initial et continue des personnels est très disparate, tout comme la compréhension du français pour lire les textes officiels du MENJ. Il est donc essentiel et urgent qu'un point d'alerte soit porté sur ces questions. Une demi-journée pourrait par exemple être systématiquement réservée à ces problématiques lors des différents stages de formation. Le directeur est d'accord pour dire que ces questions sont extrêmement sérieuses et qu'il faut agir. Une note sera rédigée pour l'ensemble des personnels du réseau. Un groupe de travail sera formé pour travailler sur ce document. L'Agence pourra aussi s'appuyer sur les EEMCP2 EPS en poste.

La FSU rappelle la notion d'équipe lors des gestions de crises : il faut donc remettre en avant la question de la solidarité entre les membres de la communauté éducative lorsque se présente un problème.

d) Lycée français de Stockholm

i. Suite à l'enquête RPS réalisée dans l'établissement, quelles mesures ont été prises par l'Agence et l'établissement pour améliorer la situation ?

Dans l'établissement, les propositions de chaque groupe (résidents, enseignants locaux du secondaire, administratifs, vie scolaire-AVSi, équipe de direction, forskola) ont été reçues avant les vacances de février. L'établissement met en place la plupart des souhaits des collègues qui ont été remontés lors de l'enquête psycho-sociale. Courant mai, l'équipe de direction rencontrera chaque groupe pour faire le point sur leurs propositions et en étudier la faisabilité. L'établissement a proposé à chaque groupe un intervenant extérieur (psychologue). Les groupes ont refusé, cette initiative ne leur paraissant pas nécessaire.

La loi suédoise oblige les établissements scolaires à mettre en place une procédure de doléances afin que les familles puissent, si nécessaire, porter leurs réclamations auprès de la direction de l'établissement. En suède ces procédures sont numériques (site web).

Cette année, 5 CHSCT se sont déjà tenus. En juin, il y en aura eu 7 (voire 8), sachant que se superposent les législations française et suédoise.

La FSU manifeste son mécontentement et déclare que cette réponse est tout simplement indigne d'un CHSCT. Un rappel est fait quant à l'historique de la situation. La réponse va à l'encontre des informations transmises le 17 janvier dernier par le DRH de l'Agence et comporte des incohérences évidentes. Avec une telle réponse, on est en droit de se demander si l'Agence et l'établissement ont bien pris la mesure de la souffrance des personnels de l'établissement. Lecture est faite par la FSU d'une synthèse de l'enquête RPS réalisée en décembre 2018 :

« Une grande majorité des personnels de l'établissement trouve que l'atmosphère au travail n'est pas bonne et qu'ils ont du mal à déconnecter après la journée de travail et durant leur temps libre. De plus, les personnels ont peur de perdre leur emploi et considèrent qu'il y a beaucoup de conflits stressants et de tâches psychologiquement lourdes.

Un problème de gouvernance apparaît clairement avec une mauvaise gestion des conflits, un manque de soutien et un mauvais cadrage dans les tâches à accomplir. »

Au vu des résultats de cette enquête, nous étions en droit de nous attendre à un véritable point d'étape sur les mesures prises par l'établissement et l'Agence. Cela n'est pas le cas.

Le directeur prend note du fait que la réponse telle que donnée n'est pas assez précise et satisfaisante. L'Agence reprendra donc cette réponse et nous apportera les éléments dans les prochains jours. Le calendrier des actions entreprises localement sera aussi suivi de près et un retour sera fait par l'Agence au secrétaire du CHSCT après les réunions du mois de mai.

ii. L'Agence a-t-elle eu confirmation par le poste diplomatique et l'établissement que la demande de mise en place d'une requête en ligne provenait des autorités suédoises ?

La loi suédoise oblige les établissements scolaires à mettre en place une procédure de doléances afin que les familles puissent, si nécessaire, porter leurs réclamations auprès de la direction de l'établissement. En suède ces procédures sont numériques (site web).

La réponse est non étayée pour la FSU qui demande tout simplement, via l'adjoint à la cheffe de secteur Europe, la communication du texte de loi suédois obligeant à une requête en ligne sur le site de l'établissement pour déposer des plaintes. La FSU constate l'absence de ce dispositif sur les sites de plusieurs écoles suédoises, et, d'ailleurs, curieusement la disparition de celui-ci sur le site du Lycée Français de Stockholm. L'Agence transmettra cet article de loi prochainement.

4. Questions diverses

L'Agence est d'accord pour programmer d'ici les grandes vacances une formation pour les membres du CHSCT. Les organisations syndicales devront se concerter rapidement pour voir si elles demandent une formation initiale à destination des nouveaux membres ou s'il est préférable d'aller plus loin dans la formation déjà reçue.