



Jeudi 17 octobre 2024

## Compte rendu FSU

### RESEAU



Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre profonde tristesse après la disparition brutale de notre collègue, agent de centrale. Nos pensées vont vers sa famille, ses proches et ses collègues.

En ouverture de cette séance, **nous demandons, encore une fois, que les prérogatives de la F3SCT soient enfin respectées.** Les nombreux dysfonctionnements observés relèvent manifestement d'**une entrave au bon fonctionnement de l'instance.** Dernier exemple en date, le travail de préparation de la réunion de l'instance d'aujourd'hui a été défaillant : interactions insuffisantes avec le secrétaire sur l'ordre du jour, refus, sans explication, d'inscrire certains points liés à des dossiers déjà suivis, délais

de transmission de quelques documents préparatoires non respectés. Rappelons à **l'Agence qu'en tant qu'opérateur public d'Etat, elle a des obligations**, et le respect des textes en fait partie. Nous relaterons l'ensemble de ces dysfonctionnements, mais il est surtout urgent de revenir à un fonctionnement normal, respectueux des cadrages et des élu.es, comme des personnels.

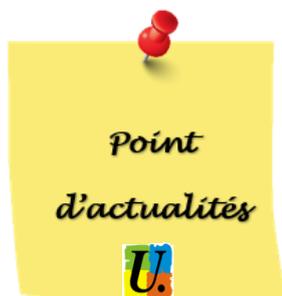
Ceci est d'autant plus important que de nombreux sujets, tels que l'égalité professionnelle et la souffrance au travail qui relèvent de cette instance, sont mis en avant dans la communication de l'Agence. Vous ne pouvez, d'une part, faire toute la publicité qui s'impose sur ces sujets, et d'autre part négliger ou maltraiter l'instance qui les porte !

Les crises dans le réseau sont nombreuses, du fait de contextes politiques dramatiques. En ce moment même, au Liban, le contexte de guerre impose des directives claires et rapides qui doivent émaner de l'opérateur. **L'AEFE doit donc absolument mettre en œuvre les mesures nécessaires face au danger encouru par les personnels** en poste au sein des différents établissements. Nous reviendrons en séance sur l'alerte déposée par un membre de la formation spécialisée, restée sans réponse de votre part.

**L'opérateur public a, plus que jamais, besoin d'instances locales et centrales qui fonctionnent et d'un dialogue social de qualité.** Pour ne prendre que cet exemple, depuis des années, les demandes des représentants pour faire fonctionner les CHSCT locales de manière efficace sont totalement ignorées par l'Agence. Nous déplorons donc que leur installation n'intéresse pas l'opérateur, alors que c'est à lui d'imposer leur bonne tenue dans tous les établissements du réseau.

**La FSU réitère son attachement à l'opérateur public et ne cessera de se battre pour que les prérogatives de cette instance**, c'est-à-dire la protection des personnels, leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité, **deviennent une priorité de l'AEFE** qui se traduise concrètement dans le réseau comme en centrale.

En préambule, la FSU revient sur les problèmes de dialogue pour la constitution de l'ordre du jour et sur le délai de transmission des documents qui n'arrivent pas en temps et en heure. La FSU rappelle que malgré un rétro calendrier extrêmement contraignant pour ses militant-es, les représentant-es du personnels l'ont accepté pour permettre aux services de l'Agence de fonctionner dans des conditions satisfaisantes. Si cela ne devait pas améliorer les délais de transmission des documents préparatoires en amont de l'instance, et au contraire compliquer notre travail, nous reviendrions à un fonctionnement plus habituel.



### **KIEV**

Cet été, une visite des abris et des aménagements pour l'établissement, a été effectuée dans la perspective d'une augmentation du nombre d'élèves à la rentrée 2024. Dès le début du mois de septembre, une CHSCT a été réunie à ce sujet. La capacité des abris permettrait d'accueillir, en cas de nécessité, l'ensemble des personnes se trouvant dans l'établissement. Concernant le problème de l'alimentation en électricité, un calendrier des coupures de réseau sera fixé à partir du mois de novembre. D'autre part, il est important de noter que l'équipe éducative, dans son ensemble, est très soudée, et travaille en collaboration étroite avec le poste diplomatique. La DRH et le secteur Europe

du Nord suivent avec la plus grande attention la situation du lycée français de Kiev.

### **TURQUIE**

La Directrice Générale (DG) rappelle l'interdiction prononcée par les autorités locales, concernant l'inscription de nouveaux élèves de nationalité turque au sein des établissements français. Cette décision soudaine a provoqué une chute de 15% des effectifs pour le lycée Pierre Loti, et de 17% pour le lycée Charles de Gaulle. Tous les personnels sont cependant restés en poste. Seuls 2 enseignants n'ont pas pris leurs fonctions à la rentrée (demande de réintégration). La DG affirme être très attentive à l'avenir des personnels se trouvant dans les établissements français en Turquie et rappelle sa décision de maintenir les effectifs enseignants, malgré la baisse du nombre d'élèves.

### **RAMALLAH**

La FSU déplore que les collègues soient arrivés en poste sans une réelle préparation, n'ayant eu en tout et pour tout qu'une seule visio-conférence avec le chef d'établissement et l'attaché de coopération. Au niveau administratif, le problème des visas reste d'ailleurs entier car les collègues ont un contrat qui les rattache à l'institut français de Jérusalem et qu'officiellement, ils ne sont censés faire que de courtes missions à Ramallah. La situation sécuritaire sur place est par ailleurs plus qu'inquiétante vu l'absence d'abris et de PPMS. Un exercice tremblements de terre est malgré tout prévu dans les mois à venir mais rien en ce qui concerne d'autres types d'exercices (intrusion par exemple), ce qui est étonnant. Une radio HF doit être aussi installée depuis plus d'un an afin de rester en contact constant avec le poste diplomatique en cas de rupture des communications classiques mais cela n'est toujours pas le cas. Ce n'est pas acceptable et il faut donc rapidement combler cette absence. Pour la FSU, il semble indispensable que tous les collègues bénéficient a minima d'une remise à niveau de leur formation au premier secours, voire de pousser plus loin la prévention en leur proposant une formation HEAT comme pour les personnels du consulat.

Il est aussi indispensable de leur assurer la possibilité de quitter le territoire pendant les vacances. Or, les vols sont très rares et les prix presque inaccessibles pour des détachés D3. La FSU interviendra dans ce sens dans les instances dédiées.

### **ISRAËL**

La DG souligne les conditions difficiles et le recrutement très compliqué. D'ailleurs, ces difficultés sont d'autant plus prégnantes depuis le 1er octobre, c'est -à -dire depuis le début de l'extension du conflit au

Liban. Dans ces conditions de guerre et de climat général très dégradé, le stress extrême est un élément permanent qui affecte profondément les personnels et les élèves. Afin d'apporter une réponse à cette souffrance, un soutien psychologique est assuré sur place, et des subventions ont été allouées afin d'améliorer les conditions de travail et les structures. Dans cette perspective, les Cheffes d'établissement sont en contact permanent avec le chef de secteur et le DRH.

A Tel Aviv, la FSU précise que les collègues, bien que satisfaits d'être aidés et soutenus par la cheffe d'établissement, regrettent que rien n'ait été mis en œuvre concernant le soutien psychologique. La FSU insiste sur la nécessité de faire un diagnostic proactif (via le service de santé du MEAE, par exemple) de l'état psychologique global des agents, afin de pouvoir mettre en place des mesures et un plan d'accompagnement, adopté par les établissements, en lien avec leurs CHSCT. Pour la FSU, il faut anticiper les syndromes post-traumatiques qui pourront apparaître lorsque la tension retombera. Le médecin référent du MEAE pour l'AEFE ne voit pas d'opposition à l'idée de proposer cette démarche d'entretien avec les personnels sur place. Les médecins du MEAE seront disponibles pour échanger avec eux. Le MEAE dispose également de psychologues qui sont à la disposition de tous les agents qui le souhaitent.

A cela la DG annonce que l'agence va réfléchir à une solution permettant d'encourager les collègues à se confier, sans pour autant les y obliger.



### **Situation au Liban : utilisation du droit d'alerte pour un danger grave et imminent**

Un membre FSU de la F3SCT a utilisé son droit d'alerte auprès de la Directrice Générale lundi 14 octobre à 10h50. La FSU précise qu'il y aurait dû avoir un échange avec l'Agence dans les 24h suivant l'alerte comme le stipule le décret 2020-1427. Cette alerte sert aussi à couvrir les personnels qui s'estiment en danger lors des déplacements vers leur lieu de travail.

La Directrice Générale pensait que répondre pendant l'instance, soit 3 jours après l'alerte, était suffisant. Pour la FSU il s'agit d'un dysfonctionnement

grave d'une instance de l'opérateur qui méconnaît totalement les textes de la Fonction publique, ce qui est très inquiétant.

Le Directeur adjoint explique qu'un suivi étroit de la situation est effectué par la cellule de crise qui se réunit deux fois par semaine avec le poste diplomatique, la mission laïque, les services centraux de l'AEFE et le centre de crise du MEAE. L'AEFE suit les consignes du poste, en particulier celles de l'officier de sécurité. La situation est très évolutive et il n'est pas prévu, à l'heure de cette instance, d'évacuation générale des ressortissant-es français-es. L'Ambassade propose néanmoins des vols deux fois par jour pour les personnes vulnérables. L'AEFE remercie les chef-fes d'établissement et les équipes.

Le Directeur Adjoint confirme que les demandes de droit de retrait des collègues seront étudiées au cas par cas par l'Agence.

La FSU explique que les informations ne sont pas reçues par tout le monde de la même façon ni en même temps et que, dans le contexte vécu, cela pose problème et engendre de l'inquiétude. La FSU rappelle qu'une communication régulière de l'Agence vers les collègues reste indispensable.

La FSU s'étonne par ailleurs du système hybride mis en place si proche des vacances scolaires ! Des pressions pour ouvrir les établissements dans certaines zones auraient pu être évitées.

Certains personnels, détachés comme personnels de droit de local, sont partis, alors que d'autres sont tenus de rester. La FSU précise que la solidarité est bien connue des libanais et qu'en termes financiers il ne faudra évidemment pas oublier les personnels de droit local, très nombreux dans ce réseau.

En lien avec la situation au Liban, en Israël, en territoires occupés et en Ukraine, la FSU propose le vote d'une DÉLIBÉRATION qui est adoptée à l'unanimité :

“Les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail de l'AEFE, réunis ce jeudi 17 octobre 2024 en séance ordinaire, demandent :

1. que tous les personnels de l'AEFE étant en poste dans des zones de guerre ou de conflits bénéficient d'une formation HEAT (sensibilisation en milieu hostile).
2. qu'à partir de ce jour, tous les agents de l'AEFE partant en poste dans des zones de guerre ou de conflits bénéficient de cette même formation.”

La Directrice générale précise que 13 agents de l'Agence ont déjà bénéficié de cette formation et que 10 places sont réservées pour l'AEFE à la prochaine session de novembre. Il faudra donc augmenter le nombre de places mises à disposition et cette délibération devrait pouvoir aider l'Agence à les obtenir. Elle précise que ces formations sont organisées conjointement par le ministère de l'intérieur, le MEAE et la direction de la sécurité diplomatique de la gendarmerie. En plus des places qu'elle demande à l'avance, l'Agence a une convention lui permettant de récupérer les places vacantes pour ses propres agents.

### **Mise en œuvre d'un Bilan d'émission des gaz à effet de serre (BEGES)**

La Secrétaire générale adjointe détaille le dispositif : périmètre, échantillonnage nécessaire en raison du grand nombre d'établissements dans le réseau, explications quant aux émissions directes et indirectes (production de chaleur ou déchets, déplacements des personnels mais aussi des élèves, consommation d'énergie, etc).

Quantifier tous ces éléments reste très compliqué. L'Agence devra donc réaliser des hypothèses, puis estimer de la façon la plus sincère possible, son impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Pour ce faire, un prestataire spécialisé dans ce domaine se chargera de mener le travail.

En termes de calendrier, les 8 premiers mois seront dédiés à la collecte et l'analyse des données. Par la suite, le prestataire se donnera 4 mois pour élaborer un plan d'action.

Les établissements sélectionnés pour l'échantillonnage sont représentatifs des activités d'un IRF et d'un EGD (en raison des déplacements fréquents, liés à la formation). L'Agence n'a donc pas cherché à retenir les petits établissements, qui finalement n'ont pas beaucoup de personnels qui voyagent.

Concernant le choix des référents dans les établissements désignés, l'Agence n'a pas encore déterminé quelles seront les personnes ressources. Cette décision sera prise en concertation avec les chefs d'établissements.

La DG insiste sur la volonté de promouvoir le label EFE3D (établissement français en démarche de développement durable). A ce sujet, elle précise que la plupart des établissements du réseau sont engagés dans ce processus.



### **Dakar**

La Directrice Générale indique qu'elle s'est rendue sur place récemment. Plusieurs actions sont en cours pour améliorer la situation. L'Agence rappelle que dès septembre 2024, une synthèse de la situation a eu lieu. L'appel d'offre va être passé et le début des travaux aura lieu dès janvier 2025. Une présentation des travaux sera réalisée lors de la prochaine CHSCT locale. La FSU souligne que des problèmes subsistent sur la forme et la méthode. L'instance locale doit être respectée et un véritable dialogue social doit être mis en place et apaisé. Plusieurs dysfonctionnements ont été rapportés par les collègues de l'établissement sur divers dossiers. La F3SCT a par ailleurs

voté 14 délibérations, elles auraient dû être appliquées à la lettre et non partiellement ! Sur ce dossier aussi l'Agence ne respecte pas les règles. De plus concernant l'incendie, il n'incombe pas aux collègues de vérifier les extincteurs de l'établissement et la signalétique ! Il est dans l'intérêt du chef d'établissement de s'appuyer sur les membres de la CHSCT locale qui font un travail extrêmement consciencieux.

### **New Delhi**

Le Directeur de La DDAR, indique que des équipements sont à disposition de l'établissement tels que des purificateurs d'air. Il existe par ailleurs un protocole pollution mis en œuvre depuis un an et demi, voté en CHSCT et voté en CE. Le comité de gestion qui vient d'être réélu devra, après validation du devis, faire réaliser les travaux programmés durant les prochains congés d'automne. L'AEFE indique que le protocole n'a pas été activé ces derniers mois car les niveaux de pollution étaient corrects.

La FSU remercie l'ISST pour le travail mené. Son rapport précise qu'à l'intérieur dans les locaux de l'établissement, il n'y a pas de problème avec la qualité de l'air, notamment par rapport à l'environnement extérieur. Toutefois, à l'extérieur, les constats de l'ISST sont alarmants par rapport au niveau d'exposition des élèves et des enseignant-es lors des pics de pollution.

La FSU rappelle que le protocole de l'établissement prévoit le port du masque FFP2 en cas de pics de pollution. Cela est préconisé par l'ISST mais son rapport indique qu'il "*n'aura pas les effets escomptés s'il n'est pas bien ajusté au visage*". Actuellement, ces masques ne sont pas fournis par l'établissement mais achetés par les collègues. Le protocole prévoit également un temps de récréation réduit.

En somme, face à ces mesures aux effets protecteurs limités, la FSU demande à l'Agence sur quel texte elle s'appuie pour maintenir l'établissement ouvert en cas de pics de pollution. La Directrice générale répond avoir obtenu une dérogation de la part des autorités indiennes, comme cela est le cas pour d'autres établissements internationaux. L'Agence est consciente que le problème de l'exposition aux polluants lors des pics de pollution persiste pour le transport vers l'établissement. La Directrice générale ajoute qu'il est tout à fait envisageable pour l'Agence et l'établissement de financer l'achat de masques FFP2 pour les enseignant-es.

La FSU alerte sur le fait que l'AEFE ne participe pas à la réduction des pics de pollution quand l'établissement est maintenu ouvert, puisque les élèves et personnels se déplacent. La Directrice générale s'interroge sur le nombre d'élèves concernés, sans doute peu nombreux au regard du nombre d'habitants mais rappelle que les élèves sont plus en sécurité dans l'établissement que chez eux. La FSU insiste sur les dérogations obtenues afin de maintenir l'établissement ouvert en cas de pics de pollution et demande à L'Agence comment elle peut ne pas suivre les consignes de solidarité du pays qui nous accueille ? Le principe de solidarité doit s'appliquer. L'Agence ne répond pas.

La FSU reprenant les conclusions de l'ISST demande à ce qu'il soit vérifié que les capteurs d'air soient aussi placés à l'extérieur et aux abords de l'établissement alors que les devis portent sur les capteurs intérieurs. L'AEFE répond que les capteurs d'air extérieurs de l'Ambassade des EUA donnent des informations demandées. L'Agence estime par ailleurs que des purificateurs d'air pourraient être déployés dans d'autres établissements, comme Bangkok ou en Chine.

### **Heures de délégation des membres de la Formation spécialisée**

Pour rappel, la F3SCT est compétente pour tout le réseau et, à ce titre, ses membres doivent obtenir le nombre de jours prévus par le décret 2020-1427 et l'arrêté du 15 juin 2022. Or, l'Agence restreint les droits des membres de la F3SCT en réduisant le périmètre de cette instance à la centrale (sites de Paris et Nantes). A la demande de la FSU, l'Agence a interrogé la DGAFP pour connaître son arbitrage, à ce jour il n'y a eu aucun retour.

### **Pointe Noire : nouveaux certificats d'exposition et suites à donner au rapport de l'ISST**

Pour mémoire :

F3SCT 1er mars : "*dans ce certificat ils manquaient des journées et des éléments liés au taux d'exposition. Il est en contact avec le président du comité de gestion pour qu'il signe ces certificats. Les différentes journées d'exposition doivent être vérifiées. En outre, les seuls taux disponibles sont ceux*



*ayant été relevés par INERIS au mois d'avril. Les taux existant au moment de la crise ne sont pas disponibles. Il convient de savoir si les taux relevés par INERIS doivent être inscrits."*

*F3SCT 30 avril : "À la suite de la demande formulée au cours de la précédente F3SCT, l'ISST du MEAE a reçu le rapport d'Ineris relatif à l'analyse des locaux du site du second degré du lycée Charlemagne réalisée en avril 2023. Elle doit apprécier les éléments à indiquer dans les nouveaux certificats d'exposition. Dès son retour, ces certificats seront établis".*

L'Agence et l'ISST n'ont pas compris la demande ! La FSU a demandé que soient fournis de nouveaux certificats d'exposition suite à la deuxième analyse effectuée par INERIS réalisée en avril 2023, et non pas si ces certificats sont obligatoires ou pas ! L'ISST doit aider l'Agence à rédiger ces nouveaux certificats et c'était le sens de notre demande et de celle de la DG. En cas de maladie, les agents concernés devront avoir ce document pour envisager ou pas l'imputabilité de cette dernière. La FSU s'étonne que l'Agence se montre si réticente à modifier les certificats déjà établis. Pour la FSU c'est un retour en arrière par rapport aux décisions prises suite à la fermeture de l'établissement en raison des risques d'intoxication dus à la démoustication. La Directrice générale finit par accepter de demander à nouveau à l'ISST si ces certificats peuvent être établis et qui doit les signer.

### **Appel d'offres sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail VSST.**

Nous sommes revenus sur cette question car ce dispositif aurait dû être effectif à la rentrée mais il a pris beaucoup de retard en raison de la publication de l'arrêté (27 septembre 2024). Un groupe de travail se réunira avant la fin de l'année à l'issue de l'appel d'offres.

### **Groupe de travail sur l'aide à la mise en place et au fonctionnement des CHSCT.**

*Question de la FSU : voilà plusieurs années que les membres de l'instance demandent la réunion de ce GT pour notamment travailler sur un règlement intérieur type (la FSU a d'ailleurs proposé un modèle), sur des fiches d'aide pour la mise en place des registres obligatoires, sur des modules de formation, etc. Sans ces outils, les CHSCT ne peuvent fonctionner de manière optimale. Ce GT était programmé l'an dernier, mais n'a pas eu lieu. Pour le bien de ses établissements et de ses équipes en place, et dans un souci d'accompagnement pour prévenir les tensions ou conflits au sein des établissements, l'Agence va-t-elle enfin programmer ce groupe de travail à courte échéance ?*

La FSU a rappelé que dans son rapport du 11 mars 2021, l'ISST avait préconisé un travail sur un règlement type des CHSCT qui " *devra détailler les compétences des instances dans un cadre réglementaire plus clair. Cette orientation n'exclut pas des aménagements à la marge, pays par pays, pour intégrer des singularités issues des lois et règlements locaux*". Ce groupe de travail n'a jamais eu lieu et a été repoussé au calendes grecques malgré nos incessantes demandes. Or, le bon fonctionnement des instances locales n'aurait que des avantages, autant pour l'Agence, que pour les personnels et leurs représentant-es. C'est donc un chantier essentiel. La secrétaire générale assure que ce travail sera mené au premier trimestre 2025.

### **Bratislava**

La cheffe de secteur assure qu'un suivi attentif est mis en place comme prévu et des échanges réguliers sont organisés avec la direction de l'établissement. La situation évolue positivement. et la mission initialement prévue initialement à la rentrée est donc repoussée à mars 2025. Tous les postes administratifs importants ont été renouvelés à cette rentrée.

La FSU déclare qu'elle a elle-même des retours positifs de la part des personnels. Elle insiste cependant sur le fait que la mission du mois de mars devra aussi prendre en compte les événements anciens. Elle espère aussi que la nouvelle équipe de direction mettra bien en place toutes les instances et respectera scrupuleusement la circulaire instances de l'AEFE.



La directrice générale rappelle qu'il s'agit d'un établissement conventionné et s'interroge sur l'obligation de mettre en place les instances telles qu'elles sont présentées dans la circulaire des instances de l'Agence. La FSU affirme que la circulaire instances s'applique bien dans les EGD et dans les conventionnés. Le directeur des ressources humaines confirme nos propos en précisant que le séminaire des nouveaux partants concerne les EGD et les conventionnés.

La FSU insiste en rappelant que la CHSCT est indispensable mais qu'elle reste trop souvent méconnue par les personnels encadrants. Il y a aussi confusion de leur part avec l'instance imposée dans le pays d'accueil, le cas échéant, et les obligations émises par la circulaire des instances. Il est primordial de faire vivre cette instance localement afin d'alléger la F3SCT.

### **Dispositif Agora**

La Directrice générale indique qu'un travail en cours vers un dispositif Agora au sein de l'Agence : fermeture des postes occupés par des personnes qui travaillaient dans ce dispositif, notamment à Madrid, avec licenciements négociés, qui seront soumis à l'accord du CA du 28 novembre. La DEOF reprend le suivi d'Agora après le CSA de décembre et il y aura des créations de postes à la Centrale pour suivre Agora.

La FSU souhaite détailler les événements survenus au sein de l'équipe Agora à Madrid, suite à une décision de restructuration prise par la direction générale fin mars 2024. La chronologie met en lumière plusieurs problèmes majeurs :

- Un abandon de la hiérarchie à la suite de l'annonce de la restructuration : l'équipe toute entière de Madrid a souffert d'une absence criante et d'un manque de soutien et de directives claires de la part de sa hiérarchie fonctionnelle, créant un sentiment d'isolement et de dévalorisation.
- Des problèmes de santé : Trois des quatre membres de l'équipe ont été en arrêt maladie en raison du stress et de la dégradation des conditions de travail. Le manque de soutien et la gestion de la situation ont gravement affecté la santé mentale et le moral de l'équipe.
- L'annonce des licenciements a été sèche après 80 jours d'absence d'échange, sans possibilité de discussion sur les conditions ou le calendrier. Les négociations qui ont suivi ont été laborieuses et marquées par des pressions.

Pour la FSU, cette situation révèle des dysfonctionnements profonds au sein de l'Agence dans sa gestion de ces questions de harcèlement et de souffrance au travail, et appelle l'AEFE à prendre la mesure de cet échec et à ne pas détourner le regard de ces problèmes. Le refus initial de mettre ce point à l'ordre du jour de cette instance n'est pas un signal positif.

La Directrice générale n'avait pas considéré nécessaire de faire un point en instance et insiste sur la particularité de ce dispositif, qui a entraîné ces dysfonctionnements.

Pour la FSU, ceci n'explique et ne justifie pas tout, et surtout pas la manière dont les décisions ont été mises en œuvre depuis avril 2024. Pour le moment, la restructuration a pris une forme visible pour les plaignantes et l'équipe de Madrid, dont les cas ont donc été traités en priorité.

La Directrice générale précise que c'est le cas aussi pour les personnels à Bruxelles.

Pour la FSU, les postes seront évoqués au CSA, mais il faut aussi parler du reste, il ne faut pas garder en mémoire que la protection des uns est la sanction des autres. Cela va à l'encontre de tout ce que nous défendons. Cela n'a jamais été la faute des personnels de Madrid, il s'agit de la responsabilité, voire de la faute, de l'employeur, Il faut aussi tirer les conséquences de ce qui s'est passé pour l'avenir et il faut qu'il y ait une réaction après la manière dont ces collègues ont été traités à Madrid.



Questions

diverses



**Quelles sont les procédures à suivre par les agents de Centrale ou du réseau pour faire reconnaître l'imputabilité au service d'un congé maladie (CITIS) ?**

Réponses :

Pour les agents détachés du réseau, la procédure à suivre pour reconnaître l'imputabilité au service

d'un congé maladie est la même que pour l'accident de service.

Il sera rappelé qu'en cas d'accident de service, la victime doit, dans les 24 heures, prévenir son supérieur hiérarchique direct de l'accident. Si la victime est dans l'impossibilité de le déclarer, le chef d'établissement doit, dès qu'il en

a connaissance, faire cette déclaration. En général, le chef d'établissement attend le retour de l'agent dans l'établissement pour préparer le dossier. Dans les 48 heures, la déclaration d'accident de service, originale, dûment datée et signée, doit être établie par les soins de l'agent le jour de l'accident. Cette déclaration doit être envoyée par la voie hiérarchique (chef d'établissement) au bureau conseil, appui et dialogue social (CADS). Dès réception, le CADS étudie la déclaration ainsi que les pièces versées à l'appui. Toutes les pièces transmises font l'objet d'une transmission à l'administration d'origine de l'agent victime de l'accident. La prise de l'acte d'imputabilité de l'accident au service relève pour les agents détachés sur un emploi

ne conduisant pas à pension de l'administration d'origine de l'agent.

Une décision de prise en charge n'est donc délivrée par l'AEFE qu'après décision favorable de l'administration d'origine.

Dès lors que l'imputabilité est reconnue, tous les frais consécutifs à l'accident sont réglés directement par l'Agence sous réserve d'en produire les justificatifs.

Pour les agents des services centraux, c'est le service des affaires générales qui se chargera de l'instruction du dossier.

Dans le cas spécifique d'une déclaration de maladie professionnelle, pour obtenir un Citis, l'agent devra adresser, avec l'appui du SAG, par tout moyen à son administration d'origine une déclaration de maladie professionnelle.

La déclaration comportera les documents suivants :

- Le formulaire de déclaration de maladie professionnelle précisant les circonstances de la maladie,
- Le certificat médical établi par le médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de la maladie et la durée probable de l'incapacité de travail.

Suite à une demande de précision de la FSU, le directeur des ressources humaines précise que, dans le réseau, l'imputabilité au service d'une maladie est problématique car il n'y a pas de réelle médecine du travail dans le réseau. Cela sera tout de même étudié dans la même logique que celle qui est mise en place dans le cadre des accidents du travail. Il précise que sans doute la procédure est perfectible.

**Agents en situation de handicap** : le Décret 2020-523 du 4 mai 2020 définit la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent. L'Agence pourrait-elle préciser les procédures mises en place pour informer les agents en Centrale et du réseau de cette possibilité, notamment pour les agents ayant déclaré une RQTH ? L'Agence a-t-elle déjà réalisé dans un sens ou un autre la portabilité d'équipements, que ça soit dans le réseau ou en Centrale ?

Réponses :

Pour les agents des services centraux

Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap répond à cette interrogation.

Cette portabilité s'entend des mesures qui permettent à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration,



les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail. Le décret précise que les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, soit la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné, la portabilité n'étant mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent. Au siège, une portabilité entrante a été réalisée en 2021.

Pour les agents détachés du réseau,

Il y a peu d'agents qui déclarent une RQTH. La portabilité des équipements des agents en situation de handicap qui prennent un poste dans un établissement du réseau peut s'avérer complexe voire plus coûteuse si l'équipement est volumineux. Nous avons eu connaissance de quelques cas de collègues qui ont pris leur poste en emportant leur équipement, rien d'officiel. Dans la mesure où il n'y a pas de cotisation de l'agence au FIPHFP (Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap nldr) pour les personnels détachés dans le réseau, l'adaptation au poste de travail est partagée entre les établissements qui prennent généralement en charge ce qui relève des salles, du mobilier, des outils (tableau numérique par exemple) et la DRH qui prend en charge plutôt des équipements individuels de type prothèses auditives par exemple. Une communication est envisageable.

**Compte rendu rédigé par vos représentant-es en F3SCT**

Alessandra DIAKHATE, Arthur HAUSHALTER, Patrick SOLDAT, Clémence CHAUDIN,  
Emmanuelle BAGLIN, Anthony DELTOUR, Pierre BENECH,  
Irène SANCHEZ, Franck PAJOT et Michaël FAUGEROUX



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

