F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Compte rendu FSU

F3SCT 20 mai 2025

Note à nos lecteur·trices : *le 20 mai, s'est tenue la F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail). Pour rappel, c'est une instance essentielle pour traiter les questions de conditions de travail et de santé des agents. Ses prérogatives sont similaires aux CHSCT locales mais avec un périmètre beaucoup plus élargi : il s'étend à tout le réseau.*
Il s'agissait de la première instance centrale se réunissant après les mobilisations massives des 13 et 15 mai derniers. Malheureusement, force est de constater que cette F3SCT, qui a duré 5h, s'est déroulée trop souvent dans un climat de tensions, ce que les représentant·es de la FSU déplorent. Les sujets traités, parfois graves, sont pourtant essentiels pour les personnels et le bon fonctionnement de l'opérateur public. Il est donc désolant que l'atmosphère des échanges ne permettent pas un dialogue constructif ni de faire réellement avancer les dossiers. Pour la FSU, la direction de l'Agence en porte l'entière responsabilité.

POINTS IMPORTANTS DE CETTE F3SCT

- ➔ Points d'actualité
- ➔ Services centraux : amiante, déménagement, DUERP, assistant de prévention
- ➔ Délégation d'enquête paritaire
- ➔ Groupe de travail "mise en place des CHSCT"
- ➔ Pointe noire
- ➔ Bilan Cellule d'écoute
- ➔ Agent ou enfant en situation de handicap

DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la Directrice générale,
Mesdames et messieurs les membres de la F3SCT,

Cette instance intervient dans une période de forte tension au sein de l'Agence, en raison notamment de problèmes récurrents au niveau du dialogue social. Malgré un calendrier de fin d'année toujours très chargé, la forte mobilisation dans le réseau les 13 et 15 mai derniers démontre que les personnels sont excédés. Il vous faut, madame la Directrice générale, écouter vos personnels avec respect et remettre le dialogue social au centre du fonctionnement de l'opérateur public.

La préparation de cette instance est loin d'avoir été optimale, et la question d'y siéger ou non s'est à nouveau posée. Malgré tout, nous avons décidé d'y participer, afin de pouvoir jouer notre rôle et de donner une suite positive à l'audience que vous avez accordée aux organisations syndicales suite au boycott unitaire du CSA. Nous le dirons au cours de cette séance, de nombreux sujets concernant la santé des personnels et leurs conditions de travail nous inquiètent, mais ils semblent ne pas être prioritaires pour l'Agence et ses services : politique de prévention des risques psychosociaux, mise en place et suivi du plan de prévention des RPS, délibération d'enquête, développement des instances locales dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail…

Il devient urgent de mettre en place une nouvelle politique au sein de l'Agence centrée sur la prévention des risques psychosociaux et les conditions de travail, en formant réellement l'ensemble des personnels d'encadrement de Centrale et du réseau, qui doivent en faire une priorité dans leur manière de conduire leur mission.

Le 6 mai dernier, vous nous avez annoncé, Madame la Directrice générale, avoir entendu nos demandes d'un dialogue social de qualité et respectueux des textes. Nous espérons donc que cette instance confirmera votre volonté affichée et qu'elle marquera un tournant dans le fonctionnement du dialogue social bien malmené depuis deux ans au sein de l'Agence.

ORDRE DU JOUR

1- Point d'actualités
2- Registres obligatoires
3- Assistant de prévention Paris
4- Points de suivi : amiante, Pointe noire, déménagement Paris, dispositif de signalement, heures de délégation, DUERP, groupe de travail CHSCT.
5- Délibération d'enquête paritaire
6- Bilan de l'enquête sur le télétravail dans les EGD
7- Plan de prévention des RPS
8- Cellule d'écoute et de soutien
9- Agent ou enfant en situation de handicap

1- Point d'actualités

La Directrice générale annonce la nomination de Monsieur Alain Houille, actuellement proviseur à Munich, en tant que nouveau directeur des ressources humaines de l'AEFE.

Bamako, Mali : la FSU fait une alerte concernant la situation de tensions extrêmes au Lycée Français Liberté de Bamako (Mali) entre la direction et les personnels, et tout particulièrement avec les représentant·es des personnels. La FSU avait déjà alerté la direction de l'Agence en janvier. Depuis, la situation ne semble pas s'arranger, bien au contraire. Une visite du directeur de la DDAR et du chef de secteur était par ailleurs prévue le jour même de la F3SCT, nous attendons donc une évolution notable de la situation.

Libreville, Gabon : nous alertons sur la situation au lycée Blaise Pascal de Libreville. Le climat au sein de l'établissement se dégrade rapidement et est délétère. Le nombre important de congés maladie, et le turn over des personnels détachés et de droit local sont révélateurs d'un mal être au travail et d'une situation anxiogène. La gestion de cet établissement est problématique avec des dysfonctionnements notables, des postures professionnelles déplacées et des violences verbales à l'encontre des représentant·es. Des informations plus ou moins avérées circulent. Il semble que l'APE (Association des Parents d'Élèves, administrant le comité de gestion) intervienne dans de nombreux champs de la gestion de l'établissement, même ceux relevant des prérogatives du chef d'établissement (licenciement, instance traitant des conditions de travail...). Ainsi, la coexistence de la CHSCT et de l'instance locale sur la sécurité et les conditions de travail, relevant du droit gabonais et présidée par l'APE, est dysfonctionnelle, car elles se contredisent et s'opposent sur des sujets aussi essentiels que l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. La FSU rappelle que les points relevant de la santé des personnels et de leurs conditions de travail ne doivent pas être abordés en présence des parents et/ou des élèves. Un jumelage, et non une fusion, semble donc indispensable, avec la mise en place d'un règlement intérieur précisant les prérogatives de chacune et les modalités de fonctionnement.

2- Consultation des registres santé et sécurité au travail et des registres de signalement d'un danger grave et imminent des services centraux

La réunion de la F3SCT est comme toujours l'occasion de consulter les registres SST et DGI des sites parisiens et nantais de l'Agence. Ces registres sont des outils essentiels pour que les personnels puissent faire des signalements sur des éléments pouvant nuire à leur sécurité ou à leur santé, et obligent à une réaction rapide. La question de la localisation des registres dans le nouveau site parisien (So Pop) se pose et devra-t-être abordée lors de la visite de site organisée le 24 juin prochain. Il sera indispensable de discuter de cela et de faire une communication aux agents.
Par ailleurs, les représentant·es de la FSU ont fait part de leur étonnement face au faible

nombre d'inscriptions dans le RSST. Nous craignons que cela relève d'une non appropriation de cet outil par les agents. La récente nomination d'un assistant de prévention pour le site parisien donnera peut-être un nouveau souffle à cela.

3- Nomination de l'assistant de prévention du site de Paris

Le poste d'AP (Assistant de Prévention) sur le site parisien a été accepté par le chef de la cellule instance, à la grande satisfaction des membres de la F3SCT qui l'ont unanimement remercié. Il prendra ses fonctions d'AP dès le 1er juin et bénéficiera d'une décharge de 7 heures par mois. Sa première priorité sera de mettre à jour le DUERP sur le nouveau site. Il travaillera en coordination avec les AP de Nantes.

> **Compte tenu de la charge de travail, il reste à espérer qu'un autre personnel se porte volontaire pour le deuxième poste d'AP.**

4- Points de suivi de la Formation Spécialisée

Suites des visites à Nantes et Paris : l'un des AP de Nantes précise que des rampes pour l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite ont été commandées mais que la livraison est retardée.
À Paris, un exercice incendie s'est déroulé sur le nouveau site de Saint-Ouen. Le propriétaire a prévenu l'Agence en amont, et un prochain est déjà prévu dans un mois. Le SAG nous indique avoir demandé l'implantation des extincteurs, et programmé la formation des personnels en septembre une fois qu'ils seront sur place, pour une meilleure appropriation/perception des lieux. Un plus grand nombre de personnels seront formés comme serre-file et guide-file afin de faire face aux absences possibles liées notamment au télétravail. Les dates sont à déterminer.
La FSU se félicite de voir que les propriétaires du site de Saint-Ouen sont visiblement plus sensibilisés sur les questions de sécurité que ne l'étaient ceux du site actuel.

Bilan amiante dans les locaux : il semble évident que les recommandations du diagnostic technique amiante (DTA) n'ont pas été mises en œuvre depuis la parution des deux diagnostics (en 2014, puis en 2023). Pour la FSU, qu'elles soient de la responsabilité du propriétaire ou de l'AEFE, là n'est pas la question, cela doit être fait. Ainsi, aucun travaux de retrait ou de confinement du flocage n'ont été réalisés, au niveau des WC femmes du niveau 4, les travaux au niveau des dalles du plafond (1m^2) endommagées par une infiltration sont encore en attente, nous n'avons aucune information indiquant que les réfections au sous-sol et au niveau de conduits en fibres-ciment ont été réalisées etc.

> **L'AEFE doit entreprendre les démarches nécessaires au plus vite, il en va de la santé des personnels. L'Agence doit donc être plus à l'offensive et rappeler au propriétaire ses obligations.**

Pointe-Noire : Certificats d'exposition : encore une fois, la FSU demande que les personnels ayant été exposés à certains produits suite à la démoustication de l'établissement reçoivent de nouveaux certificats d'exposition puisque les premiers fournis peu après les faits se sont avérés erronés. La direction de l'Agence s'obstine à refuser de délivrer de nouveaux certificats au motif qu'elle n'en a pas l'obligation et que l'établissement étant conventionné, elle n'est pas l'employeur de l'ensemble des personnels. Elle précise, par ailleurs, que les premiers certificats avaient été émis par un personnel encadrant qui n'avait pas compétence en la matière. L'ISST émet des doutes quant aux résultats de la deuxième analyse organisée par un laboratoire de renom en France et explique qu'aucun produit cité n'est jugé "cancérigène" et que, selon la nouvelle législation française, aucun traçage n'est donc obligatoire.

> **La FSU s'inquiète de ces positions qui consistent à se décharger de toute responsabilité sans se préoccuper de la santé des personnels qui incombe pourtant à l'employeur.**

Il est indispensable que les personnels puissent obtenir un document de leur employeur mentionnant tous les produits auxquels ils ont été exposés. Madame la directrice générale propose de leur fournir a minima une copie des résultats de la deuxième analyse et va se rapprocher du secteur pour la mise en œuvre. La FSU indique que l'employeur est tout à fait en mesure de fournir en plus des certificats attestant que les agents travaillaient dans l'établissement au moment de l'intoxication. La Directrice en prend bonne note et va en discuter avec ses équipes.

Déménagement site de Paris – Point d'étape : la SGA précise que ce dossier est en phase de finalisation. La FSU intervient sur la question du travail à distance imposé pendant les deux dernières semaines de juin. Cette question aurait dû être présentée à la validation préalable de la F3SCT, c'est une obligation réglementaire et, à nouveau, l'opérateur public ne respecte pas les prérogatives de l'instance. Sur le fond, il faut que des rappels soient faits à tous les agents en diffusant à nouveau a minima la charte du télétravail et en insistant sur la partie prévention. De plus, il nous semble essentiel que l'Agence réunisse ses managers et cadres afin de leur rappeler les risques liés au télétravail et les points de vigilance à surveiller.

> **Soyons clairs, nos demandes et nos alertes ne semblent pas être réellement prises en considération par la Direction. La notion de prévention serait-elle un tabou au sein de l'opérateur public ?**

Heures de délégations pour les membres de la F3SCT : qu'en est-il de la rédaction de l'arrêté conjoint du ou des ministres concerné·es et du ministre chargé de la fonction publique, permettant ainsi aux membres de l'instance de bénéficier de l'intégralité de leurs droits ?

En prenant en compte le nombre d'établissements et la situation géographique du réseau, la FSU demande à nouveau que le nombre d'heures de délégation pour les membres de la F3SCT soit augmenté et passe au palier 2, conformément au décret s'y référant. La Directrice générale dit ne pas avoir la même lecture du décret : selon elle, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Elle ne prendra donc pas l'arrêté permettant d'augmenter ce nombre d'heures pour les membres de la F3SCT de l'AEFE.

La FSU s'offusque de cette position d'autant plus que lors de la dernière instance, une approbation semblait possible vu la réponse de la DGAFP sur le sujet. La FSU demande donc à l'administration de clarifier sa décision. La Secrétaire générale explique que comme le plafond du nombre de jours n'est actuellement jamais atteint, elle ne voit pas la nécessité de l'augmenter (et donc de respecter les textes, ndlr !).

La FSU insiste sur le fait que l'Agence ne peut pas se soustraire aux textes en vigueur et que personne ne peut anticiper les besoins en jours de délégation pour les mois ou années à venir. Si la direction de l'AEFE s'obstine dans ce refus, la FSU demandera la totalité, et au-delà, des heures de délégation prévues afin de démontrer à l'Agence que ce plafond est facilement atteint.

> **La Direction de l'opérateur public refuse ouvertement et sans vergogne d'octroyer aux membres de l'instance les moyens horaires prévus par les textes réglementaires !**

Dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à l'AEFE : point d'étape sur sa mise en place, sur le choix du prestataire et sur la modification des instructions.

La SGA informe les membres de l'instance du choix du prestataire retenu : il s'agit d'ELEAS qui gère aussi la cellule d'écoute psychologique. La FSU regrette à nouveau le retard pris avec ce dossier. En effet, le dispositif ne sera opérationnel qu'au mieux à la rentrée 2025, avec donc un an de retard. La FSU suggère que le lancement de ce dispositif soit fait de façon assez solennelle lors des réunions de rentrée dans tous les établissements par un message vidéo de la Directrice générale. Celle-ci se dit d'accord avec cette proposition.

Un problème supplémentaire persiste malgré tout. En effet, l'Agence refuse de présenter pour avis en CSA l'instruction qui accompagnera la mise en place de ce dispositif.

> **Sans détour, la Secrétaire générale annonce refuser de le présenter en instance de peur de voir ce texte rejeté lors du vote ! Si l'Agence décide de ne faire voter que les textes dont elle est sûre qu'ils recevront un vote favorable, la qualité du dialogue social, déjà bien mal en point, va encore plus se dégrader. Un 49.3 à l'AEFE, c'est une nouveauté inquiétante !**

Pour la FSU, en plus d'être complètement incompréhensible, cette position est vraiment regrettable car un passage par le CSA renforcerait la portée de ce texte essentiel pour la mise en place du dispositif.

DUERP : où en sommes-nous de la mise à jour obligatoire du DUERP et de la demande d'aide auprès de l'ISST ?

> **Encore une fois, et c'est inquiétant, la FSU doit interpeller l'Agence sur le non-respect de ses obligations réglementaires concernant la prévention en matière de santé et sécurité au travail.**

L'ISST informe les membres de l'instance de l'existence au MEAE d'un nouveau modèle de DUERP spécifique à l'étranger. Elle ajoute par ailleurs que le nouvel Inspecteur général désire revoir la convention, datant de 1993/1994, qui lie l'ISST du MEAE à l'AEFE.
La FSU indique que ce nouveau modèle de DUERP pour l'étranger pourrait certes être utilisé par l'AEFE, mais cela ne semble pas être le vœu des assistants de prévention qui ont commencé à travailler avec le modèle actuel qui leur donne satisfaction. Ce sera donc à eux de choisir le modèle à utiliser. La FSU en profite pour demander à recevoir le nouveau modèle du MEAE ainsi que les deux derniers DUERP et PAPRIPACT rédigés par l'agence.
Le chef du SAG précise qu'à Nantes, le DUERP est en cours d'élaboration (18 familles de risques sur les 26 sont renseignées) et que des discussions sont en cours sur le modèle qui sera utilisé pour Paris.
Encore une fois l'organisation du travail au siège parisien ne permet pas de respecter les textes et d'assurer donc ce travail pourtant indispensable.

Groupe de travail sur les CHSCT (RI, charte de la déconnexion, fiches d'aide, etc.) : l'Agence peut-elle enfin nous donner la date retenue pour ce groupe de travail essentiel pour le bon fonctionnement des instances locales ?

Le retard pris sur ce chantier se compte en années. Les résultats de l'enquête présentés lors de la dernière F3SCT sont saisissants : 56% des établissements ne respectent pas la circulaire instance en réunissant moins de 2 fois par an la CHSCT et 41% des établissements fusionnent CHSCT et CHSCS, de sorte que les questions de conditions de travail, de sécurité et de santé des personnels se discutent avec les parents d'élèves ! La situation est d'autant plus préoccupante que pour 60% des cas, les raisons ne sont pas acceptables (40% des personnels de direction disent ne pas comprendre la circulaire instance !).

Il était annoncé pour commencer un travail sur un règlement intérieur type. Un retour vers les représentant·es des personnels devait avoir lieu en avril… Nous sommes en mai et le groupe de travail prévu début juin a été reporté.

> **Difficile de noter une quelconque bonne volonté de l'Agence pour faire avancer ce dossier, bien au contraire !**

En séance, la direction tente d'apporter quelques éléments, mais qui restent encore bien trop flous : un projet de réalisation d'une capsule vidéo à destination des personnels de direction et un travail pour la mise en place d'une formation annoncée…. après les élections professionnelles de 2026 (sic !). Pour la FSU, tout cela n'est pas sérieux et nous insistons une nouvelle fois sur l'urgence de la situation. Les CHSCT sont un maillon essentiel de la politique de prévention des établissements, ils doivent fonctionner correctement et de manière efficace. La FSU rappelle également que les sujets à discuter au sein de ce GT devront être multiples en

proposant de nombreux outils d'aide à la mise en place et au fonctionnement des instances locales : formation pour leurs membres, fiche d'accompagnement au jumelage, mais aussi proposition d'une charte de la déconnexion type, etc…

5- Point d'étape : délibération d'enquête paritaire

La FSU rappelle que suite à l'acte suicidaire d'un personnel de centrale, la F3SCT avait adopté à l'unanimité un avis mettant en place une délégation d'enquête paritaire. En premier lieu, cette démarche vise à analyser les facteurs de risques psychosociaux qui auraient pu influencer le geste de notre collègue. L'analyse porte aussi sur la façon dont les agents ont été accompagnés dans les jours, semaines, et mois suivant le traumatisme. Cette démarche d'analyse devrait permettre de faire des propositions d'actions de prévention des RPS et d'éventuellement proposer une procédure type de gestion d'événements traumatiques au sein des services centraux.

> **En aucune façon cette démarche d'analyse ne recherche l'imputabilité du geste à quiconque .**

La Secrétaire générale précise que la réunion avec la délégation d'enquête pour expliquer la démarche aux agents de la DAF s'est tenue le vendredi 16 mai. Des entretiens individuels sur la base du volontariat auront lieu dans la dernière partie du mois de mai. Une F3SCT extraordinaire, prévue le 2 juillet, présentera les conclusions du rapport et proposera des mesures de prévention qui pourront être intégrées au plan d'action RPS existant.

La FSU rappelle les conditions tendues dans lesquelles les débats se sont tenus lors de la précédente instance. Une longue liste de dysfonctionnements rencontrés depuis la mise en place de cette procédure est exposée aux membres de l'instance : le bilan est sans appel, la direction de l'Agence semble tout faire pour que la démarche n'aboutisse pas. La position de l'Agence sur un sujet aussi grave reste incompréhensible et est à contre-courant de ce qui doit être fait. Les travaux de l'INRS semblent être totalement ignorés, ce qui est inquiétant.

> **Pour la FSU, il s'agit d'une entrave au bon fonctionnement de l'instance et d'une tentative manifeste d'influencer négativement le déroulement de la procédure d'analyse.**

Sans un changement radical dans le positionnement de la direction de l'Agence, les résultats de l'enquête risquent d'être incomplets, voire inexploitables.

La Directrice Générale réaffirme qu'elle n'a jamais caché sa totale opposition à cette démarche mais qu'elle s'est vue contrainte de la mettre en place !

Pour la FSU, tout cela démontre une méconnaissance totale des procédures de prévention des risques psychosociaux et donne une idée de la haute opinion que la Direction de l'Agence a de la protection de ses personnels. En conséquence la FSU soumet au vote de l'instance un avis :

Les membres de la F3SCT expriment leur vive inquiétude quant au bon déroulement de la délibération d'enquête votée lors de la séance du 11 février 2025 et pour laquelle l'Agence a formulé, à de nombreuses reprises, sa profonde opposition.

Pourtant, cette démarche d'analyse de l'activité professionnelle, engagée à la suite du décès tragique d'un collègue en octobre 2024, répond à un besoin avéré de prévention des risques psychosociaux.

Toutefois, les représentant·es des personnels constatent des obstacles récurrents dans le déroulement du processus : délais, incompréhensions, changements de position, communication incomplète ou tardive, et expressions de réserve. Tout cela est perçu comme une entrave au bon fonctionnement de l'instance et met en péril les travaux de la délibération d'enquête.

Il nous semble, au vu de la tenue des échanges avec la direction de l'Agence, avec le secrétariat général, avec les managers, et avec les agents, que la question des risques psychosociaux et de leur prévention est un sujet trop peu connu et trop souvent minimisé, voire ignoré au sein des services centraux de l'opérateur public. Les résultats de l'audit RPS réalisé il y a un an seulement auraient pourtant dû alerter la Direction, tout comme le faible pourcentage de managers ayant participé à la formation sur les RPS programmée en même temps que l'audit.
Aussi, les membres de la F3SCT estiment que des formations sur les risques psychosociaux, leurs facteurs de risque, et sur les moyens pour les prévenir, doivent être urgemment programmées afin qu'une véritable culture de la prévention des RPS s'installe à tous les niveaux des services centraux de l'AEFE.

Avis adopté à l'unanimité (FSU, UNSA et CFDT)

6- Bilan sur l'enquête du télétravail dans les EGD

Suite à une demande formulée par la FSU - *en lien avec une étude similaire concernant les agents de centrale* - l'Agence a présenté une enquête sur le télétravail au sein des EGD.
La FSU déplore que ne soient présentés que des résultats bruts, sans la moindre analyse, et dont les résultats posent finalement bien plus de questions qu'ils n'apportent de réponses : aucun élément sur les raisons conduisant à ce télétravail, ni sur la répartition homme/femme (dont l'intérêt avait pourtant été longuement souligné lors de la précédente F3SCT pour les personnels de central)...
La FSU a tenté d'avoir des éclairages en séance : pourquoi le seul télétravail a été pris en compte dans l'enquête et non le travail à distance dont les problématiques sont pourtant souvent similaires et est-ce que la distinction avait bien été spécifiée ?
À travers ses réponses, nous comprenons que l'Agence semble totalement ignorer les pratiques de travail à distance de ces personnels, de direction notamment, qui s'observent pourtant régulièrement à travers le réseau. Il s'agit donc de pratiques peu encadrées, réalisées de manière non transparente, justifiant nos questionnements.
Pour rappel, la FSU avait demandé cette enquête dans un but de prévention, pour comprendre les raisons menant à ces demandes de télétravail, ou encore pour s'assurer que le cadre de leur réalisation est maîtrisé et encadré et que les conditions d'accès sont transparentes. Or l'enquête présentée en instance n'a répondu à aucune des ces questions. La direction reconnaît d'ailleurs n'avoir fait que constater les résultats mais n'en avoir fait aucune analyse. C'est inquiétant.

> **La FSU réaffirme que la mise en place du télétravail dans les EGD doit absolument être cadré et que la charte du télétravail des services centraux pourrait servir de base de travail pour les CHSCT des établissements.**

7- Plan prévention des RPS

Suite à la demande de la FSU, le SAG précise que le premier GT du 27 mai sur la formation des managers concernera d'abord l'élaboration de la charte du management en se basant sur celle de la DGAFP. Le deuxième GT du 13 juin, abordera la formation des managers. Pour sa part, la SG indique que la fiche des bonnes pratiques en recrutement pour les agent·es concerné·es (étude de dossier, conduite et gestion d'entretiens,...) plus ou moins en lien avec les deux actions citées précédemment, n'a pas encore été élaborée et fera l'objet d'un GT, tout comme la charte de l'organisation et de la conduite de réunion.

Par ailleurs, le plan de prévention des RPS est finalement soumis à nouveau au vote de l'instance, l'Agence ayant pris la liberté d'en faire une réécriture complète sans la moindre

consultation ou information aux membres de l'instance : la version diffusée et affichée sur Orion n'était donc pas celle adoptée par l'instance…

8- Point sur la cellule d'écoute (dispositif écoute et soutien psychologique 2024)

L'existence de ce service sera rappelé en début d'année. La FSU souligne le fait que ces chiffres sont loin d'être anodins puisque plus de 80% des appels ont abouti à un soutien psychologique. La FSU a par ailleurs interpellé la direction de l'AEFE sur le fait que près de 70% des entretiens concernaient des difficultés professionnelles avec une forte augmentation de situations liées à des faits de harcèlement ou à des violences verbales. Concernant les tensions interpersonnelles, 30% sont en lien avec la hiérarchie.
La FSU a tenu à mettre en perspective ces chiffres avec d'autres points évoqués lors de cette F3SCT :
- Nécessité de généralisation des CHSCT dans les établissements, dans un cadre correspondant à celui de la circulaire instance.
- Construction d'une réelle culture de la prévention et acquisition de compétences concernant les risques psychosociaux et leur prévention, via le déploiement d'un plan de formation à toutes les échelles du réseau.

9- Agents ou enfants en situation de handicap

À la demande de la FSU, un point a été inscrit à l'ordre du jour afin d'obtenir des clarifications sur les dispositifs actuellement applicables aux agents de l'AEFE en situation de handicap, ainsi qu'aux agents ayant un enfant en situation de handicap. Les dispositifs mentionnés peuvent inclure notamment les aménagements de poste, les temps partiels de droit, les temps partiels thérapeutiques, les priorités d'affectation, le télétravail facilité ou encore les autorisations spéciales d'absence.

Les réponses de la Direction montrent une situation différenciée entre les agents de Centrale et ceux du réseau, les services en charge étant différents (SG pour le siège, DRH pour le réseau). Certains droits, comme le temps partiel thérapeutique, ne sont pas mis en œuvre dans le réseau, notamment pour les personnels détachés. Le DRH confirme que la circulaire sur les absences est en cours de réécriture, ce qui pourrait permettre certaines évolutions sur ces points.

> **La FSU insiste sur la nécessité d'une information claire, complète et proactive pour tous les personnels.**

Aujourd'hui, l'information disponible sur Orion est trop difficile d'accès, incomplète, et nécessite une recherche complexe. Il est impératif que les personnels concernés soient informés de manière directe et simple, notamment via des documents dédiés, des FAQ accessibles ou une page synthétique dédiée sur Orion. Que cela concerne une minorité d'agents ne dispense en rien l'opérateur public de cette obligation.

La FSU demande également la désignation d'un·e référent·e handicap au sein des ressources humaines, comme cela se pratique dans les autres administrations relevant de la fonction publique.

La Directrice générale propose qu'un temps d'échange soit organisé spécifiquement sur cette thématique dans le cadre d'une prochaine séance de la F3SCT, voire la mise en place d'un groupe de travail dédié. La FSU se réjouit de cette ouverture et sera très attentive aux avancées nécessaires sur ce dossier.

F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Compte rendu FSU rédigé par :

Emmanuelle BAGLIN, Anthony DELTOUR, Alessandra DIAKHATE,
Arthur HAUSHALTER, Isabelle HELENE, Alexandre MAGOT, Magalie POLLET & Patrick SOLDAT.