



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

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

## **Compte rendu FSU RESEAU**

**Mardi 6 février 2024**

**reconvoquée le 1er mars 2024 suite au boycott des organisations syndicales**

### **Déclaration liminaire :**

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres de l'instance,

Le 1er février dernier, les personnels se sont massivement mobilisés et étaient en grève, sur des questions nationales mais aussi sur les nombreux blocages qui relèvent de l'opérateur public déjà dénoncés lors de la grève du 28 novembre 2023. Au-delà des rémunérations, ces mobilisations sont la preuve d'un manque de prise en compte des difficultés que rencontrent les personnels du réseau pour remplir leur mission. Le 6 février encore était un nouveau jour de grève et pour les mêmes raisons ! Comptez sur nous, Madame la Directrice, pour ne pas en rester là !

Tout d'abord, nous rappelons que la voix des personnels sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail a une portée particulière au sein de cette instance où seul.es les élu.es alertent et votent. Pour la FSU, nous le répétons une nouvelle fois, les réponses de vos services engagent votre responsabilité, Madame la Directrice générale, et ce n'est qu'à travers votre totale implication dans le traitement et le suivi des dossiers que cette instance prend tout son sens. Or, la FSU voudrait pouvoir compter sur votre engagement en tant qu'employeur, celui-ci est le garant du dialogue social à l'AEFE. Encore une fois la FSU remarque que certains documents de travail ne sont pas envoyés dans les délais de rigueur. Le fait qu'ils arrivent au compte goutte sur Orion ne facilite pas notre travail. Concernant les points de suivi, ils sont encore trop nombreux à ne pas trouver de solution entre les instances. Si l'on prend l'exemple des heures de délégation octroyées aux membres de l'instance, comment expliquer qu'il nous aura fallu poser cette question à trois F3SCT différentes ? Comment accepter que la dernière réponse, avançant des arguments contradictoires à ceux déjà avancés sur ce sujet ou d'autres, arrive la veille de l'instance à 18h ? Vous l'avez compris, c'est une des raisons du boycott de l'instance du 6 février dernier. Les services sont débordés nous annonce-t-on. Dont acte. Mais 9 mois pour obtenir une réponse cela semble un peu exagéré ! Ne nous voilons pas la face : tous ces dysfonctionnements et retards engendrent des tensions de plus en plus fréquentes. Ils ne font par ailleurs qu'accentuer la charge de travail déjà conséquente pour vos services... et pour les représentants du personnel.

Par ailleurs, il est inadmissible que nous ayons à subir des entraves dans l'exercice de nos mandats syndicaux. Les représentant-es des personnels portent la voix de toutes et tous, ils sont vigilants au respect des textes et œuvrent pour l'amélioration des conditions de travail des salarié-es. Leur travail doit être facilité et respecté. Cela ne semble pas être le cas actuellement à l'Agence où nous n'avons de cesse d'en référer aux textes afin de faire valoir nos droits syndicaux. Ainsi, une des membres de cette instance s'est vu refuser la prise en charge du billet d'avion nécessaire à sa présence,



l'administration ayant décidé qu'elle siégerait en distanciel à cette instance. De nombreux échanges ont été nécessaires durant 15 jours avant de régler la situation. A Madagascar, des collègues n'ont, dans un premier temps, pas obtenu l'autorisation de participer à un stage de formation syndicale suite à une mauvaise lecture des textes toujours en défaveur des droits syndicaux qui, pourtant, participent à l'amélioration des conditions de travail des salariés et au bon fonctionnement du dialogue social. Là encore, il a fallu plusieurs interventions pour régler au moins partiellement le problème. Pour en revenir à notre instance, nous l'avons dit précédemment, nous sommes toujours en attente d'un protocole clair sur l'utilisation des heures de délégation qui sont dues à ses membres. Nous le répétons, le travail syndical contribue à l'information, la formation, l'écoute, le soutien aux personnels et l'amélioration des conditions de travail ; il est incompréhensible que l'administration ne s'appuie pas davantage sur notre expertise et que notre parole soit sans cesse minimisée, nos échanges se limitant désormais trop souvent à des rapports suspicieux, pour ne pas dire conflictuels.

Concernant l'audit RPS, nous avons observé cette même suspicion de manière flagrante lors du premier atelier de construction du plan d'action qui a été réalisée en centrale. Certaines personnes de l'administration refusaient de prendre en compte le diagnostic. Cette enquête, réalisée par un prestataire extérieur indépendant, doit être l'occasion d'offrir un plan d'action améliorant les conditions de travail et le fonctionnement en centrale : toutes les parties doivent donc tout faire pour qu'aboutisse ce long processus. Le déroulement du second atelier semble par contre montrer une réaction positive et cela est encourageant.

De la même manière, le cahier des charges relatif au futur déménagement des locaux parisiens n'a pas été présenté à l'instance et, une fois de plus, nous sommes dubitatifs quant à la réelle prise en compte des besoins des personnels afin de leur offrir le cadre de travail nécessaire à leur épanouissement professionnel.

Cette dégradation du dialogue social en centrale se répercute dans le réseau dans lequel on impose dorénavant des Fins de Mission Anticipée pour régler des problématiques qui auraient pu être solutionnées sans pénaliser les agents. L'écoute de la parole des personnels et de leurs représentants est indispensable au bon fonctionnement des services de l'Agence et de ses établissements. L'Administration doit changer de paradigme et se tourner vers ses personnels : être à leur écoute, prendre en compte leurs besoins et répondre à leurs attentes légitimes. C'est l'intérêt de l'Agence et de ses établissements : aucune avancée n'aboutira sans un dialogue social de qualité, sincère et respectueux.

La défense des droits des femmes constitue aussi un sujet de mobilisation pour la FSU. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail. Les organisations syndicales de la FSU constatent l'absence d'avancées significatives, que ce soit en matière de rémunération, d'équilibre entre les temps de vie et de travail, ou de violences sexistes et sexuelles au travail. Elles appellent donc tous les personnels à se mobiliser le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

## Points d'actualité :

### Ukraine, Kiev :

La situation reste très particulière au Lycée Anne de Kiev. L'AEFE annonce y porter une grande attention en lien avec le poste diplomatique, notamment pour les 3 enseignants qui enseignent depuis Vienne. Les cours ont repris après les vacances d'hiver en dépit des bombardements et l'ensemble des personnels est présent. Les travaux des deux abris sont terminés et ces derniers peuvent accueillir tous les élèves et tous les personnels. Les effectifs ayant tendance à augmenter et des nouveaux besoins étant avérés sur place, la question se pose pour la rentrée prochaine du maintien au non en distanciel des 3 enseignants qui sont pour l'instant à Vienne.

### Proche-Orient :

Une mission du secteur Europe sera organisée au mois de mai prochain. Il y a une baisse de moral dans les trois établissements partenaires. Le conflit s'éternise et des troubles post-traumatiques se manifestent et l'absentéisme augmente. Deux établissements sur trois ont renforcé leur "prestation" psychologue scolaire au sein des établissements. Les équipes s'adaptent et le report du BAC a été acté. Les besoins étant d'ordre financier, l'Agence les encourage à demander une subvention.

Lycée Marc Chagall de Tel Aviv: le climat est plutôt bon malgré les départs d'élèves.

Lycée français de Jérusalem : le secteur Europe est en négociation avec le comité de gestion pour la revalorisation des rémunérations des PDL. Il y a de plus en plus de difficultés liées au vivre ensemble entre élèves.

Ecole internationale de Ramallah : il n'y a plus de réfugiés hébergés sur le site de l'établissement. Le climat est donc plus serein. Il y a des travaux de renforcement de la sécurité à la charge de l'AEFE. Un déménagement est actuellement à l'étude. Le 22 janvier 2024, une visite d'homologation par le ministère Palestinien a été effectuée. La reconnaissance de l'établissement est donc en bonne voie. Trois recrutements sont en cours pour l'an prochain et il y a des candidatures.

### Tchad :

Il y a eu des tensions liées à la grève générale du 7 février. La situation est revenue au calme et l'établissement est en vacances. L'AEFE est évidemment en liaison avec le poste diplomatique et l'établissement.

Pour faire face aux situations de crise qui se développent de plus en plus dans le monde, la FSU propose qu'un module de formation AEFE soit proposé afin de mieux préparer et informer les agents qui partent sur des postes exposés. Une partie secourisme pourrait y être incluse. Actuellement, seuls les chefs d'établissements bénéficient d'une formation HEAT en lien avec le MEAE et l'AEFE n'exclut pas d'y intégrer les personnels d'inspection.

### **Saisine de la FSCT par la CHSCT du lycée français Jean Mermoz de Dakar**

Les réponses de l'Agence ne correspondent pas au retour que nous avons des collègues de Dakar, le désaccord entre l'administration et les représentants des personnels persiste donc. La FSU propose de voter une délibération dont l'objectif est d'apaiser les tensions et de vérifier que tout est réellement mis en œuvre pour régler les problèmes récurrents à cet établissement et qui touchent les conditions de travail des collègues, à savoir les pannes en eau, en électricité et de climatisation.

### **Délibération votée à l'unanimité :**

Les membres de la F3SCT réunis en séance ordinaire le 1er mars 2024 votent l'organisation d'une CHSCT extraordinaire au lycée français de Dakar avec la participation en distanciel d'une délégation de la F3SCT. Cette délégation assistera aux débats et rendra un avis quant aux mesures prises localement et leur mise en œuvre. L'ordre du jour sera unique et ne portera que sur les points suivants :

- a. Dégradation des conditions de travail
- b. Pannes et dysfonctionnements récurrents :
  - i. Alimentation en eau courante
  - ii. Alimentation électrique
  - iii. Climatisation

La délégation sera composée d'un-e représentant-e par OS, du secrétaire de la F3SCT, d'un-e représentant-e de la Direction de l'AEFE, d'un-e représentant de la sous-direction de l'immobilier, et de

l'ISST. La tenue de la CHSCT devra se faire dans un délai d'un mois après l'adoption de cette délibération. La Direction de l'AEFE est chargée de transmettre sans délai cette délibération à l'équipe de Direction de l'établissement.

En marge de ce point, la FSU soulève la question du PV de la CHSCT du 16 novembre 2023. En effet, il semblerait que la copie transmise à l'instance centrale ne corresponde pas à celle qui a été soumise à la signature de la secrétaire adjointe. Si cela devait s'avérer exact il s'agirait d'un fait extrêmement grave. La Directrice générale s'engage à ce que ce point soit vérifié.

### **Pollution à New Delhi et fermeture de l'établissement**

*Réponse de l'AEFE : La pollution à Delhi est un problème récurrent caractérisé par des pics à certains moments de l'année. Début novembre 2023, les établissements scolaires de la ville de Delhi ont été fermés, à l'exception des classes à examens, par une décision des autorités de la ville. Avec l'accord de l'ambassade de France en Inde, le LFID est resté ouvert pendant cette période car les règles applicables aux écoles publiques ne le sont pas pour le LFID. Ce dernier est resté ouvert comme la German School, l'American Embassy School et la British School of Delhi.*

*Pour rappel, le LFID est équipé d'un système efficace de purificateurs d'air, entièrement renouvelé à l'automne 2022, qui permet d'avoir un taux de pm2.5 très bas à l'intérieur des salles. Par ailleurs, pour les activités extérieures, le LFID applique un protocole qui est le fruit d'un travail de concertation validé en conseil d'établissement durant l'année scolaire 2022-2023 et à nouveau approuvé par le conseil d'établissement du lundi 27 novembre 2023, qui n'a pas souhaité le modifier. Ce protocole est comparable aux protocoles adoptés par les autres écoles internationales de Delhi.*

Le chef de secteur explique que les autorités indiennes font preuve de tolérance pour les écoles internationales et que les familles considèrent que leurs enfants sont en sécurité dans l'établissement. Pour la FSU, la question du statut de l'établissement se pose. Est-il considéré comme une école d'ambassade par les autorités indiennes ? Si c'est le cas, il convient de rappeler que ce statut n'existe plus. Elle réclame donc de nouveau le texte sur lequel s'appuie l'Ambassade de France pour maintenir cet établissement ouvert et ne pas tenir compte des injonctions du gouvernement indien de ne pas circuler lors des pics de pollution.

Au-delà de l'aspect réglementaire, la FSU estime que les élèves et les personnels sont soumis à la pollution lors des trajets et des activités extérieures qui devraient d'ailleurs faire l'objet d'un protocole élaboré en CHSCT.

Par ailleurs, la FSU rappelle qu'un avis avait été voté à l'unanimité lors de la CHSCT de décembre 2021. Cet avis est toujours valable deux ans après : *“Les représentant-es des personnels au CHSCT alertent la direction de l'AEFE sur la situation du lycée français de Delhi. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime qu'au-dessus du niveau 15 pour l'indicateur de particules fines (PM 2,5), la situation devient problématique pour la santé. À New Delhi, le niveau des PM2,5 se situe entre 200 et plus de 630 selon les quartiers. Dans de telles conditions, lorsque que tous les établissements scolaires sont fermés sur ordre des autorités locales, le CHSCT demande que l'AEFE protège la santé de ses personnels et de ses usagers en prononçant la fermeture du lycée français de Delhi et la poursuite des cours en enseignement à distance“.* L'Agence ne respectant pas cet avis, il existe un désaccord. L'ISST est donc saisie et apportera son éclairage sur cette question : elle rendra un avis consultatif.

### **Plateforme Agora : point d'étape sur la procédure en cours pour des faits supposés de harcèlement au travail**

La FSU rappelle que la saisine de l'instance date de plus de 5 mois et qu'aucune conclusion ni aucune réponse n'a été apportée par l'Agence, ni aux plaignantes, ni aux membres de la F3SCT, ni au lanceur d'alerte. Dans ces conditions, la FSU soumet au vote des membres de l'instance un avis qui pointe les défaillances de l'employeur dans ce dossier.

AVIS des membres de l'instance adopté à l'unanimité : “Les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité, conditions de travail réunis le 1er mars 2024, pointent la défaillance de l'employeur public AEFÉ dans la gestion de la saisine effectuée le 15 septembre 2023 pour des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral au travail (équipe AGORA). Voilà plus de cinq mois que le signalement a été adressé à la Directrice générale. Malgré la mise en place rapide d'une enquête administrative, aucun rapport n'est à ce jour finalisé, aucune conclusion établie et aucune décision n'a été prise et portée à la connaissance des membres de l'instance. Madame la Directrice générale, les membres de l'instance vous alertent à nouveau solennellement sur le fait que ces délais portent préjudice aux différents agents impliqués dans ce dossier. La responsabilité de l'employeur, dans son obligation générale de résultats concernant la santé et la sécurité des ses salariés, est clairement engagée.”

La directrice générale répond que des mesures ont été mises en place depuis la saisine, la personne mise en cause n'étant plus par exemple l'interlocutrice des plaignantes. Elle indique avoir demandé une évolution des postes liés au projet Agora pour que ceux-ci soient repositionnés en centrale.

La FSU indique que, s'il est vrai que les plaignantes ont été protégées suite à notre demande, aucune information ne leur a été donnée sur les mesures prises sur le fond et plus particulièrement concernant le personnel mis en cause.

Concernant la reconnaissance de l'imputabilité des arrêts de travail au service, FSU note la réponse du service juridique qui indique que, dans le cadre du droit espagnol, les plaignantes doivent directement saisir le service de santé. Cela a déjà été dit lors de la F3SCT ! Par contre, encore une fois, aucune information en ce sens n'a été faite aux plaignantes qui ne sont donc pas au courant des démarches à entreprendre.

La Directrice générale admet un défaut d'information vis-à-vis des plaignantes et, plus généralement, un défaut de management de la plateforme Agora.

Après l'interrogation de la FSU pour savoir dans quels délais la directrice générale rendra ses conclusions et décisions, la DG répond que ce sera fait fin mars et que celles-ci seront communiquées au lanceur d'alerte, qui pourra par ailleurs annoter ses remarques dans le rapport rédigé par le DRH en charge de l'enquête. Rappelons que les décisions interviendront donc plus de 6 mois après le signalement...

### **Enquête EPS dans le réseau, protocole de soins d'urgences et fiche de déclaration d'accident**

Concernant les parties de l'enquête rentrant dans le périmètre de l'instance, la FSU déplore à nouveau que seuls 50% des EGD répondent. Constat est fait que les équipes de direction des établissements ne prennent même pas toute la peine de répondre au sollicitation de leur employeur sur des questions de santé et de sécurité ! Concernant la mise en place de protocoles de soins d'urgence dans les établissements, les résultats sont inacceptables 5 ans après la parution de la note demandant aux équipes de se doter d'un tel protocole. La FSU espère que la diffusion prochaine d'un modèle type permettra que soient opérationnels les protocoles dans 100% des établissements au premier septembre prochain et qu'ils soient votés avant la fin de l'année scolaire en CHSCT. La responsabilité des équipes de direction serait engagée s'il advenait un accident mal géré.

La FSU souhaite par ailleurs que, dans le cadre de l'OBEP, soit continuée la réflexion sur les aménagements proposés en EPS et en AS pour les élèves en situation de handicap. En effet, répertorier et faire connaître ce qui se fait déjà et qui marche permettrait d'inciter et d'aider les autres établissements à en faire autant.

Concernant le protocole adopté à l'unanimité aujourd'hui par les membres de notre instance, il est le fruit d'un travail fructueux en groupe de travail. La FSU en profite pour remercier la DEOF, et notamment Messieurs Mery et Mourrot pour leur sens du dialogue et la qualité des échanges. Cependant, pour la FSU, le plus dur reste à venir, à savoir l'appropriation par les équipes du modèle de protocole, son adaptation au contexte local, son vote en CHSCT, puis sa réelle mise en œuvre. L'Agence va donc devoir suivre ce dossier de très près et faire preuve de vigilance pour que tout cela n'aboutisse pas à aucun changement dans le réseau 5 ans après la diffusion de la note sur les spécificités de l'EPS.

## Pointe Noire

Les nouveaux certificats d'exposition ont-ils été distribués aux élèves et aux personnels concernés suite aux nouvelles analyses effectuées en fin d'année scolaire 2022-2023 ? (FSU)

La FSU s'étonne que les nouveaux certificats d'exposition n'aient toujours pas été distribués aux agents et aux familles. L'Agence précise que des certificats ont été distribués en juin dernier mais qu'il manquait le taux d'exposition et certaines dates. La FSU rappelle que les nouveaux certificats doivent impérativement comporter les produits identifiés par Ineris et qu'il serait intéressant que les membres de la CHSCT de l'établissement soient consultés sur le contenu des certificats qui devront être les plus précis possible car les conséquences de ces expositions pourraient survenir dans de nombreuses années.

## Chili

La CHSCT de l'établissement a-t-elle enfin été mise en place comme annoncé lors de la F3SCT du 20 octobre 2023 ? (FSU)

Un protocole sur la maltraitance des élèves faisant référence à la loi chilienne est en application dans les établissements AEFÉ du Chili. Il prévoit notamment qu'en cas de plainte des familles envers un personnel, celui-ci soit suspendu automatiquement pendant 10 jours, ce qui entraîne des conséquences loin d'être négligeables sur la santé psychique des personnels de l'établissement. Comment un tel protocole peut-il s'appliquer dans un établissement de l'AEFE, d'autant plus à un personnel détaché, puisque la suspension d'un tel personnel fait partie des prérogatives de la Directrice Générale de l'Agence ? (FSU)

*Réponse de l'Agence : Il a été convenu avant le début des grandes vacances du rythme sud qu'une CHSCT serait organisée dès la rentrée scolaire en mars avec les représentants du personnels élus en 22-23. Puis les élections des représentants au conseil d'établissement se tiendront et la CHSCT se réunira de façon régulière après désignation de ses membres.*

*Les lycées du réseau de l'AEFE qu'ils soient conventionnés ou en gestion directe respectent les droits dans les pays dans lesquels ils sont établis. Il n'existe aucune extraterritorialité, aucune immunité diplomatique pour les établissements français à l'étranger, ni aucune dispense pour les fonctionnaires de se soumettre aux lois du pays d'accueil.*

*Par conséquent, en cas de contradiction entre les mesures de droit local et les règles applicables aux fonctionnaires détachés sur contrat à l'AEFE, il y a lieu de trouver un équilibre permettant le respect du droit local et les garanties prévues par le code général de la fonction publique.*

En ce qui concerne le protocole sur la maltraitance des élèves, la FSU rappelle le rôle que doit jouer l'Agence en ce qui concerne la protection de ses agents. La prévention en direction de l'ensemble des personnels est essentielle face à ces mesures d'exclusion.

## Bilan 2023 de la cellule d'écoute

*L'AEFE a mis en place deux dispositifs temporaires pour recueillir et traiter les signalements en matière de harcèlement moral, discriminations et violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Un accord a été conclu le 6 juillet 2021 entre l'AEFE et le MEAE afin que la cellule « Tolérance zéro » du ministère prenne en charge et traite les signalements des personnels des services centraux. Pour les personnels du réseau (titulaires et PDL des EGD), le dispositif interne qui existait auparavant a été formalisé à la rentrée 2021 pour être plus visible. Il a fait l'objet d'une communication large (note de la DRH, affiche, communication au séminaire des partants et dans les séminaires de rentrée etc.). L'année 2023 est la deuxième année où le double dispositif est opérationnel en année pleine.*

*En ce qui concerne les personnels des services centraux, la cellule « Tolérance zéro » a indiqué n'avoir eu aucune saisine en 2023. En ce qui concerne les personnels du réseau, la DRH a recueilli 20 signalements (via l'adresse mail générique dédiée) :*

*- 6 saisines portaient sur des faits hors champ du dispositif auxquels il a été apporté conseil et réponse.*

- 1 pour des faits supposés de violences sexistes verbales,
- 13 pour des faits supposés de discrimination (3) et harcèlement moral (10)

Sur les 14 situations remontées, 10 par des femmes et 4 par des hommes. Les signalements concernaient 10 personnels de droit local et 4 personnels détachés. Tous les faits signalés ne sont pas, au final, qualifiables de discrimination, de harcèlement ou de violence. 1 situation sans relever de faits de violences sexistes verbales relevait de propos déplacés dans le cadre professionnel. 8 situations ne relevaient pas de faits de discrimination et de harcèlement. Un accompagnement a néanmoins, chaque fois, été mis en place en tant que de besoin. 5 situations relevaient de faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement. 4 situations sont encore en cours de traitement. Enfin, il est à noter qu'au CSA du 18 janvier 2023 a été présenté le projet d'arrêté d'un dispositif de signalement pour le siège et le réseau.

La Secrétaire Générale précise qu'aucune saisine des personnels de centrale n'a été déposée pour cette année 2023.

Pour le réseau, à la question de la FSU, le DRH explique que les "faits hors champ" seront précisés. Cette qualification étant posée après discussion avec la personne qui saisit la cellule. L'accompagnement consiste en des mesures concrètes qui peuvent prendre la forme d'un appel à des personnels d'encadrement.

La FSU tient à rappeler qu'il est essentiel de clarifier le rôle de cette cellule d'écoute et que tous les personnels obtiennent une réponse et un suivi personnalisé. Il semble que des personnels ne soient parfois pas informés de la qualification de leur alerte. Ils restent dans ce cas avec un accusé de réception, et rien d'autre. La DRH demande de signaler ces cas car des échanges sont mis en place à chaque fois pour définir la qualification des faits et les actions mises en œuvre. La Secrétaire Générale ajoute que l'objectif de mise en place de la cellule externalisée est le 1er septembre 2024.

### Heures de délégations pour les membres de la FS

La Secrétaire générale estime que lors de la FS du 20 octobre, le nombre de jours avait été défini après consultation du service juridique. La FSU conteste les conclusions de l'Agence puisque c'est l'article 2 de l'arrêté du 15 juin 2022 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045932096>) qui doit être appliqué en la matière puisque l'opérateur public AEFÉ **couvre un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements**. La F3SCT est compétente pour tous les établissements dans 138 pays et les sites parisiens et nantais sont bien dans deux départements différents.

on doit donc pouvoir disposer :

- pour les membres = 20 jours
- pour le secrétaire = 25 jours

Il s'agit donc là d'une tentative de l'AEFE de diminuer les droits des représentant-es des personnels. Cette question n'est donc pas réglée au vu de la différence d'interprétation du texte réglementaire. La FSU demande que cela soit de nouveau examiné. Au-delà de cette question, la FSU demande depuis un an que l'AEFE définisse les modalités d'utilisation de ces heures de décharge... Vu les délais pour obtenir une réponse, on peut largement considérer qu'il y a entrave au droit syndical.

### Bilan PPMS

Réponse de l'Agence : Le plan particulier de mise en sureté (PPMS) est un dispositif réglementaire obligatoire pour tous les établissements du réseau d'enseignement français à l'étranger.

Son objectif est de mettre en place une organisation interne à l'établissement afin d'assurer la mise en sécurité de toutes les personnes présentes dans son enceinte en cas d'évènement majeur. Il est la trame opérationnelle permettant de faire face à la gravité d'une situation d'exception et d'en limiter les conséquences en attendant, si nécessaire, l'arrivée des secours extérieurs. Adapté aux particularités de chaque école ou établissement scolaire, cet outil opérationnel doit permettre la mise en œuvre des mesures de sauvegarde des élèves et des personnels.

Depuis septembre 2021, une maquette unique PPMS harmonise les pratiques et facilite la rédaction de ce document opérationnel par les chef-fes d'établissement. Une plateforme numérique complète désormais cette démarche afin d'optimiser l'actualisation régulière du PPMS et sa transmission sécurisée. Pour accompagner ce nouvel outil, les services de la DSI et du SRE sécurité se sont mobilisés : deux webinaires ont été proposés, un manuel utilisateur et une adresse mail ont également été créés pour répondre à toutes les sollicitations des utilisateurs.

*Fonctionnement de la plateforme PPMS*

Sur l'intranet ORION, les chefs d'établissements ont d'ores et déjà accès à la plateforme PPMS pour compléter le dossier. Les fonctionnalités de téléchargement et de transmission au poste diplomatique sont fonctionnelles depuis le 23 janvier 2024.

Après avoir finalisé la rédaction du PPMS en ligne, le chef d'établissement peut déposer le document auprès de l'officier de sécurité du poste diplomatique ou consulaire pour visa. L'officier de sécurité reçoit une notification par mail l'informant de ce dépôt. Il se connecte à l'application et consulte le document et ses annexes et le vise directement en ligne.

Une note diplomatique signée par la secrétaire générale du MEAE a informé tous les postes diplomatiques du lancement de cette application et a invité les officiers de sécurité à s'y connecter.

#### **Bilan de transmission des PPMS au 15 janvier 2024 (1<sup>ère</sup> phase de déploiement de la plateforme)**

RESEAU		total	complet	%
	EGD		68	62
Conventionnés		163	134	82%
Partenaires		349	201	58%
TOTAL		580	397	68%

**Compte rendu rédigé par** Nadia Kilani,  
Clémence Chaudin, Anthony Deltour,  
Alessandra Diakhate, Patrick Soldat,  
Arthur Haushalter et Bruno Ribard

