



CHSCT AEFE

Jeudi 17 juin 2021

COMPTE RENDU FSU

Propos introductifs

Le Directeur observe une amélioration de la situation sanitaire depuis avril. 63 % des établissements français à l'étranger peuvent fonctionner en présentiel, soit plus qu'en novembre 2020 :

- Afrique et Europe : 98% en présentiel
- Amériques : 33%, surtout en Amérique du Nord
- MOPO : à peine 11 % (la situation stagne)
- Asie : 50 %, contre 40% il y a un mois
- Maghreb et Océan indien : 56%, la situation se dégrade (tous les établissements de l'île Maurice sont en distanciel par exemple).
- Zones fragiles et suivies de près par l'Agence : Inde, Amérique du Sud et Liban.

Dans un second temps, le Directeur décrit l'impact de la pandémie sur la mobilité des personnels, qui s'améliore si l'on compare avec l'an dernier où 90% des vols étaient supprimés. Aujourd'hui les contraintes ont été atténuées : les déplacements peuvent s'effectuer dans des conditions acceptables, même si les règles de franchissement des frontières restent compliquées, notamment avec les pays de la zone rouge. Deux circulaires ont été adressées par la DRH aux chef-fe-s d'établissement sur la vaccination et les congés d'été (rythme nord) ou d'hiver (rythme sud). L'Agence réaffirme en séance le principe de la présence dans le pays d'accueil jusqu'à la fin des cours et à la rentrée. Elle examinera néanmoins au cas par cas les demandes des agents qui, pour bénéficier de leur seconde injection seraient contraints de différer leur retour de quelques jours.

En réponse, la FSU déplore que la note de service n'ait pas été plus bienveillante : le dogme de la présence coûte que coûte est anxiogène pour les personnels. L'Agence ne tire pas les leçons de l'été 2020 et ne prend pas en compte l'état de fatigue des personnels.

Le Directeur aborde l'évolution des modalités de travail dans les services centraux suite aux annonces gouvernementales du 25 mai 2021 :

- depuis le 9 juin 2021 : 3 jours de télétravail par semaine (au lieu de 5 jours) ;
- à compter du 1^{er} juillet 2021 : si la situation sanitaire le permet, 2 jours de télétravail par semaine ;
- à compter du 1^{er} septembre 2021 : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé. Le Directeur note que le recours au télétravail par les agents sera plus fréquent à l'Agence.

Dans les services centraux, le taux de travail en présentiel se situe entre 39 et 73 % selon les jours, avec des amplitudes de 30% à 67% à Paris et de 55% à 82% à Nantes. Dans ce contexte, les chefs de service ont été invités à être attentifs aux conditions de retour en présentiel pour prévenir la recrudescence de risques psycho-sociaux. Les personnes vulnérables auront la possibilité de rester en travail à distance 5 jours par semaine.

Le Directeur rappelle l'importance de l'application des gestes barrière et du respect de la jauge de 4 m² par personne dans les salles de réunion. Il précise qu'aucun cas contact ni aucun cas positif n'a été constaté depuis le 30 mars. Il remercie par ailleurs les personnels pour leur engagement et leur sens du devoir.

Ordre du jour

En préambule, la FSU partage l'idée du Secrétaire Général (SG) de travailler sur le règlement intérieur des CHSCT locales, mais estime qu'il faut intégrer cela dans une réflexion globale. Le groupe de travail

que nous demandons devra porter aussi sur une aide à la mise en place des registres et sur une charte type du bon usage du numérique incluant et réaffirmant le droit à la déconnexion. Il semble urgent d'aborder ce dernier point dès la rentrée prochaine, car c'est un sujet qui pose de plus en plus problème dans le réseau. Par exemple, dans un établissement d'Europe qui avait déjà été signalé l'an dernier pour des envois de mails par la direction en dehors des horaires de travail, cela continue à poser problème malgré les interventions répétées.

Consultation des registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services centraux (RSST) pour information

L'assistante de prévention indique qu'une seule inscription a été faite au RSST, sur le site de Paris, concernant des fuites au rez-de-jardin liées à la remise en marche de la climatisation. L'incident a été résolu le jour même. La FSU se félicite du traitement rapide mais, face à la récurrence des problèmes liés tantôt au chauffage, tantôt à la climatisation ; elle regrette que les discussions avec le propriétaire de l'immeuble n'avancent pas. Le Secrétaire général assure que le remplacement du matériel est en discussion mais sans visibilité sur le calendrier.

Concernant le registre danger grave et imminent (DGI), installé dans le bureau de l'assistante de prévention et en son absence dans celui de l'assistante de direction, la FSU insiste sur la nécessité de mieux informer les personnels.

Le SG fait le point sur les travaux réalisés suite à la visite des locaux parisiens en janvier, notamment les 10 fenêtres défectueuses. Une visite identique sera menée à Nantes avec l'ISST, le 21 juin.

Consultation du DUERP

Le SG présente les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) de Nantes et de Paris. Il précise que ceux-ci seront envoyés aux personnels de centrale pour information afin que ceux-ci puissent y apporter leurs commentaires et appréciation de ces risques. Il rappelle que ces DUERP sont évolutifs et susceptibles d'être complétés. Suite à une question d'une organisation syndicale, il précise qu'une réflexion est en cours pour améliorer l'aération des bureaux.

La FSU remercie les assistantes de prévention, le SG et l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour le travail effectué et demande des précisions sur l'absence de plan annuel de prévention des risques professionnels ; celui-ci devrait être soumis à l'instance pour approbation.

Le SG répond que le plan d'action proposé se dégage du DUERP. En revanche, le programme annuel de prévention des risques est un document plus large, une obligation faite à tous les ministères, et il souhaite s'inspirer de celui du MEAE pour l'appliquer à l'Agence sans vote.

La FSU demande que ce programme soit spécifique à l'Agence et voté annuellement ; en effet les personnels de l'AEFE ne votent pas au Comité technique ministériel et ne sont pas représentés au CHSCT du Ministère. Il faut donc avoir un document spécifique à l'Agence et à ses risques professionnels, même si on peut s'inspirer de celui du MEAE. De plus, ce programme doit découler du DUERP de l'Agence, il doit donc être élaboré au sein de celle-ci, et la FSU est tout à fait disposée à travailler en ce sens.

La FSU intervient par ailleurs pour faire des remarques précises sur les deux documents. D'une part, le risque incendie doit être une priorité à Paris comme à Nantes : signalétique absente, pas d'exercices incendie, etc. Il apparaît donc urgent de régler ce problème, une bonne fois pour toutes. Par ailleurs, la FSU demande à être destinataire des registres incendie. D'autre part, elle s'étonne que les soucis thermiques, pourtant signalés de nombreuses fois dans le registre SST, ne ressortent pas dans le DUERP. Enfin, elle demande à ce que l'organisation des premiers secours (formation aux gestes qui sauvent, signalétique) fasse l'objet d'une priorité haute, pour combler les nombreuses lacunes existantes.

La FSU déplore de ne pas avoir pu exprimer l'ensemble de ses remarques et propositions sur le DUERP, le Directeur n'ayant pas permis qu'une discussion s'engage. Ce n'est pas notre conception du rôle d'une instance de **dialogue** social !

Lycée Condorcet (Sydney) – point de situation suites aux alertes de la FSU

Réponse AEFÉ :

Pour l'Agence, le turnover dans cet établissement demeure sensiblement identique à celui des années précédentes. Les Comités de Ressources Humaines ont néanmoins traité les problématiques de souffrance au travail et de l'augmentation de sa charge. Des réunions sont organisées dans le cadre du dialogue social et ont permis au chef d'établissement de répondre aux alertes des représentants du personnel. Pour la direction de l'établissement, les charges complémentaires et régulières qui peuvent incomber aux personnels participent à la mise en conformité de l'exercice de la profession au regard de la législation locale. Les besoins des personnels sont pris en compte, comme en témoigne la mise en place d'une garderie gratuite pour toutes les réunions dépassant le temps scolaire habituel. Concernant les missions particulières, elles sont attribuées selon les besoins du service et ont toujours été votées à l'unanimité au CE. Quant aux emplois du temps, ils intègrent tant les contraintes pédagogiques que les fiches de vœux des enseignants. Par ailleurs, l'établissement dispose d'une charte de bonne conduite et toute personne victime ou s'estimant victime d'un manquement à cette charte se doit de le signaler. Le secteur géographique prend cependant en considération les points de vigilance évoqués par la FSU et fera un point exhaustif de ces problématiques lors de l'entretien qu'il aura avec le nouveau chef d'établissement à la rentrée.

La FSU déplore que l'Agence se contente de reprendre les réponses du proviseur dans une "enquête" où seule la direction est interrogée. Comme dans tout conflit, toutes les parties prenantes doivent être entendues pour se faire une idée équilibrée de la réalité.

Localement aucune remédiation ni inflexion n'est apportée. Aux yeux du Proviseur, tout va très bien : on est dans le déni total et la réponse de l'Agence va dans ce sens.

Il y a une accumulation de problèmes, qui font système. Nous sommes typiquement dans le cadre de tensions qui, mal gérées sur place et sous évaluées par l'Agence, aboutissent à un mal être et à une crise. En se tournant vers le CHSCT, les personnels ne font que chercher une issue à une situation qui est bloquée localement.

La FSU insiste sur le fait que même si le nouveau chef d'établissement sera alerté, les autres membres de l'équipe de direction, impliqués dans cette violence managériale, restent en place. Un changement de gouvernance est indispensable pour travailler dans un climat serein dès la rentrée prochaine. Nous attendons de l'Agence qu'elle ne laisse pas la situation s'enkyster ce qui nuirait aux personnels comme à l'établissement. Le Directeur confirme que cette situation sera suivie avec la plus grande attention.

Point sur la situation à Haïti et sur la possibilité d'enseigner à distance depuis la France

Réponse AEFÉ :

L'Agence estime que l'enseignement à distance depuis la France n'est pas possible en raison même du statut des personnels détachés à l'AEFE qui doivent exercer leurs missions à l'étranger. Cependant, afin d'accompagner la vaccination en France des agents détachés qui le souhaitent, la direction de l'Agence les a autorisés, sous couvert du poste diplomatique, à quitter le pays une semaine avant la fin des cours. Cette mesure doit être validée avec les instances de l'établissement.

Pour la FSU, la position de l'Agence pose problème. Tout d'abord, juridiquement, on peut s'interroger sur l'affirmation qu'un enseignant détaché ne puisse pas travailler à distance à partir de la France. Ensuite, l'Agence a déjà généralisé cette possibilité en donnant une autorisation spéciale d'absence avec enseignement à distance l'an dernier pour un pays, la Chine. Donc l'AEFE peut le faire si elle le décide ! C'est le cas aussi pour les personnels vulnérables et/ou pour la vaccination (ce que la FSU a demandé et soutient). Dans le cas d'Haïti, compte tenu de la situation sanitaire, de l'instabilité politique, de la restriction

des vols et maintenant de la situation psychologique des personnels frappés par le décès d'un collègue, la Direction de l'Agence aurait dû adopter une position plus conciliante et bienveillante à l'égard des personnels.

Bilan des CHSCS et CHSCT locales – année scolaire 2020/2021

La Secrétaire générale adjointe (SGA) présente le bilan de l'enquête CHS menée auprès des établissements en gestion directe et conventionnés. La dernière enquête datait de l'année 2018-2019, celle de l'année dernière n'ayant pas été effectuée. Elle note une augmentation des réponses reçues et se félicite de l'augmentation globale de la fréquence des réunions CHSCT et CHSCS.

La FSU s'étonne tout de même que de nombreux établissements, dont des EGD, continuent à ne pas répondre à cette enquête. La fréquence des réunions reste souvent trop faible et prouve que ces instances ne fonctionnent pas pleinement dans les établissements. Durant cette période de crise sanitaire, leur rôle aurait dû être plus marqué, notamment pour élaborer les protocoles sanitaires, ce qui n'a pas toujours été le cas. De plus, une question de l'enquête sous-entend que la CHSCS et la CHSCT pourraient être fusionnées, or leur rôle et les personnes y siégeant sont bien différents. De même, la FSU rappelle que dans les pays où la législation locale impose une instance proche de la CHSCT, en aucun cas cela ne dispense de réunir la CHSCT de l'établissement. Une fusion de l'instance locale et française pourrait être possible, mais en restant très vigilant au respect des prérogatives de chacune.

La FSU interroge l'Agence sur les mesures qu'elle compte prendre concernant la thématique du harcèlement au travail qui a été abordée dans de nombreuses CHSCT. L'Agence n'a rien prévu pour le réseau dans son ensemble et répond que cela dépend des secteurs (sic !).

La FSU insiste sur le fait que le recours insuffisant aux CHS s'explique sans doute par une définition inexacte de leur rôle. Une révision de la circulaire des instances permettrait de clarifier les modalités de leur mise en place. En effet, suite aux retours du terrain, voici les points de la circulaire qui méritent d'être précisés et pour lesquels la FSU a fait des propositions à l'Agence :

- désignation des représentants des personnels en lien avec le conseil d'établissement ;
- organisation de la tenue de la CHSCT à la demande des représentants du personnel ;
- respect du vote unique des représentants des personnels ;
- protocole de saisine du CHSCT central par la CHSCT locale.

En marge des discussions, la FSU a questionné l'Agence sur deux cas précis (Quito et Brasilia), auxquels la Direction n'a pas su répondre.

Point d'information sur la vaccination

Le Directeur explique que cette question s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de vaccination nationale, dans laquelle il faut prendre en compte les stocks de vaccins disponibles et le nombre de personnels à l'étranger ("*pour qu'aucun personnel ne soit oublié*").

Quelques spécificités de la campagne de vaccination sont ainsi présentées :

- Approche "inclusive" : elle concerne l'ensemble des personnels français et leurs ayant droits, quel que soit leur statut et le statut de l'établissement où ils exercent.
- Principe de subsidiarité : dans les pays (une soixantaine) où la vaccination locale est possible avec des vaccins homologués UE (Pfizer/BioNTech, Moderna, AstraZeneca/Oxford et Janssen), les agents sont encouragés à se faire vacciner localement. Suite à l'intervention de la FSU pour évoquer les problèmes rencontrés en Tunisie, le Directeur répond qu'en cas de problème, les personnels doivent contacter l'Ambassade.

- Principe d'urgence pour certains pays avec des situations sanitaires alarmantes : 34 postes consulaires dans 29 pays dits prioritaires ont reçu des doses, le MEAE travaille à l'extension du nombre de ces pays bénéficiaires.
- Schéma vaccinal :
 - Une première dose (d'un vaccin homologué) administrée à l'étranger et une seconde en France permettent d'être inscrit sur la base française.
 - En cas de vaccination à l'étranger avec un vaccin non homologué, il y a besoin d'un avis médical en France pour déterminer si cela est suffisant ou doit être complété.
 - Une personne qui a reçu les deux doses d'un vaccin homologué dans son pays d'exercice sera inscrite sur la base de ce pays quand celle-ci existe (ex : Etats Unis), mais pas sur la base française.
 - Les personnes ayant reçu les doses dans les 29 pays prioritaires ne sont pas encore inscrites sur la base française.
- Vaccination en France : suite au délai entre les 2 doses réduit à 21 jours, les personnels pourront donc recevoir les deux doses durant les congés d'été. Le MEAE négocie actuellement un accès prioritaire dans certains centres de vaccination.
- Tout Français peut rentrer sur le territoire national même s'il vient d'une zone rouge, sous réserve des vols proposés et du respect de la quarantaine imposée.

La FSU rappelle que la vaccination est un droit auquel tous les personnels peuvent prétendre. Elle précise par ailleurs que l'employeur a l'obligation de protéger ses agents à l'étranger. Il est de l'intérêt de l'Agence que le plus grand nombre de personnels soit vacciné pour travailler en présentiel. Il semblerait cependant que dans les 29 pays concernés par l'envoi de vaccins, tous les personnels n'aient pas pu en bénéficier (Brésil, Argentine, Maurice).

La FSU soumet au vote de l'instance les 3 avis suivants :

AVIS 1 : Les démarches du MEAE, dans le cadre interministériel, pour obtenir un accès rapide et privilégié à la vaccination au bénéfice des agents du Ministère et de son opérateur public l'AEFE et de leurs ayant-droits, doivent se poursuivre et aboutir au plus tôt et avant les congés d'été.

VOTE **POUR** à l'unanimité

AVIS 2 : Dans les 34 postes (29 pays) identifiés par le MEAE, la livraison par la France de vaccins agréés doit devenir effective. Il convient d'étendre cette mesure aux pays où la situation épidémique s'aggrave et/ou à ceux qui ne disposent pas de vaccins agréés par l'UE, et/ou ceux où les personnels ne peuvent revenir sur le territoire français en raison de difficultés de déplacements.

VOTE **POUR** à l'unanimité

AVIS 3 : Dans les pays où les tests PCR sont payants et obligatoires pour exercer dans un établissement scolaire, ceux-ci doivent être pris en charge par l'employeur (l'AEFE ou l'établissement pour les PDL).

VOTE **POUR** à l'unanimité

Saisine de l'inspection du travail par l'Agence pour un désaccord sérieux et persistant

Le Secrétaire général affirme ne pas avoir pu joindre l'inspection du travail malgré ses nombreux mails (les 8 et 21 avril et le 6 mai) et les messages laissés sur la messagerie de l'inspecteur compétent pour l'Agence. L'ISST a essayé lui aussi de le joindre par d'autres canaux sans succès.

La FSU s'étonne de ces difficultés à joindre l'inspecteur du travail car celui-ci a répondu à chaque fois qu'il a été sollicité. L'inspecteur du travail affirme n'avoir pas eu d'information sur la saisine de l'Agence...

Conditions de retour en France et situation à Tananarive

La FSU regrette à nouveau que l'Agence n'ait pas repris les termes de la note des congés d'hiver et de printemps qui permettait aux établissements d'aménager la semaine de rentrée en fonction des quarantaines. Ce faisant, des établissements sont presque dissuadés de s'organiser localement via leurs instances. Tananarive en est un exemple : les représentants des personnels ont demandé, en accord avec les représentants de parents d'élèves, que les modalités d'organisation de la rentrée soient inscrites à l'ordre du jour du CE du 18 juin, avec la possibilité d'un enseignement en distanciel à partir du 1er Septembre. Or, lors d'une réunion de dialogue social, la cheffe d'établissement a signifié qu'il n'y aurait aucun changement possible et que les personnels devaient être de retour à Tananarive le 1er Septembre en présentiel ! Cela va totalement à l'encontre de la recherche d'un consensus local que prône l'Agence.

Le Directeur oppose une fin de non-recevoir à notre demande d'intervention. Ce faisant, l'Agence bafoue l'idée même d'un dialogue sur place, de la subsidiarité et de la souplesse qu'elle apporte, et montre par là même son indifférence froide quant au bien-être des personnels comme des familles !

Question de la FSU sur la session 2021 des examens : Dans le contexte pandémique auquel fait face l'enseignement français à l'étranger, les choix du MENJS sur les examens posent des problèmes majeurs pour les établissements français dans certains pays. Les réponses apportées par le MENJS ne sont pas adaptées à ces situations exceptionnelles. Dans certains établissements du réseau, notamment à Pondichéry, c'est même la sécurité des personnels – et de la communauté éducative - qui se trouve affectée par ces décisions, suscitant un stress supplémentaire, bien loin de la bienveillance affichée. Lorsque les autorités locales n'autorisent pas l'ouverture des établissements pour la passation des examens, il est demandé aux établissements français de solliciter une dérogation. Quelles sont les étapes de cette procédure de demande de dérogation et à quel moment un protocole de l'accueil dérogatoire des élèves et des personnels est-il élaboré et validé par l'AEFE ? Comment l'employeur répond-il à son obligation de protection des personnels dans cette situation ? Un protocole dûment approuvé par la CHSCT de l'établissement est-il requis pour autoriser une ouverture dérogatoire ? Si aucun protocole n'est adopté par la CHSCT, l'Agence assume-t-elle la responsabilité que des élèves et des personnels soient convoqués pour la passation des épreuves dans l'établissement ?

Réponse AEFE :

Lorsque les autorités locales n'autorisent pas l'ouverture des établissements pour la passation des examens, les établissements peuvent solliciter une dérogation. Cette situation nécessite que l'établissement demande, via le poste diplomatique, aux autorités locales la possibilité de tenir les examens en présentiel (Baccalauréat, épreuves anticipées de français et diplôme national du brevet) en présentant le protocole sanitaire prévu pour l'accueil des candidats, des personnels de surveillance ou examinateurs.

A Pondichéry, le gouvernement local a accepté la dérogation, au vu du protocole présenté, pour les candidats aux épreuves terminales du baccalauréat et aux épreuves anticipées, mais pas au DNB. Le chef d'établissement a ensuite réuni les instances, CHS, CHSCT et conseil d'établissement pour présenter le protocole, et le proposer au vote du CE (10 voix pour 5 voix contre sur 15 votants).

Il convient de préciser que la décision d'un établissement de ne pas organiser les examens en son sein

pour cause de pandémie, alors même que les autorités locales l'autorisent, n'est pas juridiquement constitutif d'un cas de force majeure qui permettrait de s'orienter automatiquement sur le contrôle continu. Le texte récemment paru - Décret n° 2021-737 du 9 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-209 du 25 février 2021 relatif à l'organisation de l'examen du baccalauréat général et technologique de la session 2021 pour l'année scolaire 2020-2021) - stipule que « si l'épreuve terminale de philosophie ne peut pas être organisée dans un centre d'examen à l'étranger, en raison des mesures prises par les autorités locales dans le contexte de l'épidémie de covid-19, la note moyenne annuelle du candidat dans l'enseignement de philosophie pour la classe de terminale, inscrite sur le livret scolaire ou le relevé de notes en tenant lieu, arrondie au dixième de point supérieur, est retenue au titre de l'épreuve terminale de philosophie. »

En se soustrayant à cette réglementation, les élèves seraient exposés à la note 0 en philosophie, car en effet : « En cas d'absence non justifiée à l'épreuve, le candidat se voit attribuer la note de zéro, et ne peut bénéficier de l'attribution de sa note de contrôle continu. »

S'agissant des épreuves anticipées de Français, cette position entraînera de facto les élèves vers la session de remplacement de septembre.

Comme c'est le cas depuis son arrivée, le Directeur refuse toute discussion sur les réponses écrites apportées par l'Agence et ne permet donc pas la tenue d'un débat en séance. La FSU déplore la volonté du Directeur de clore la séance, empêchant ainsi cette instance de jouer pleinement son rôle et d'être un véritable lieu de dialogue. Pour rappel, le principe des réponses écrites avait été accepté par les organisations syndicales afin de gagner du temps en instance (CT, CHSCT...) à l'unique condition qu'un débat reste possible, si nécessaire. C'est le cas pour cette question car la réponse de l'Agence posait problème, et méritait donc des précisions et une véritable discussion.

Voici ce que la FSU aurait dit si le CHSCT avait été un vrai lieu d'échange et de dialogue social :

« Comme d'habitude la réponse de l'Agence se résume à "tout a été fait dans les règles", ce qui n'est pas le cas.

A Pondichéry par exemple, plusieurs problèmes se posent :

- La CHSCT n'était pas prévue, elle n'a eu lieu que suite à la demande par les représentants des personnels.
- Le vote demandé par les représentants des personnels en CHSCT a été refusé par l'administration au prétexte que le vote n'est pas paritaire (sic !) alors que la circulaire des instances prévoit bien que seuls les représentants des personnels votent.
- Le SNES HDF a contacté le chef de secteur géographique afin qu'un CE soit réuni pour émettre un avis sur le protocole sanitaire. Mais à ce CE, aucun document attestant des dérogations n'a été présenté, ne permettant pas aux élus d'émettre un avis éclairé, ce que la FSU déplore.

Au lycée Pompidou de Dubaï, qui est centre d'examen, aucun protocole sanitaire spécifique ne semble avoir été voté, alors même que les élèves de trois établissements étaient réunis. L'élaboration d'un protocole sanitaire aurait pu instaurer pour cette période une modalité d'enseignement en distanciel pour les élèves non concernés par les examens. Ceci se retrouve dans d'autres établissements du réseau. L'absence de cadrage et de consignes claires de la part de l'AEFE place dans ces établissements les personnels, les élèves et les candidats dans des situations potentiellement dangereuses au regard de la situation sanitaire. »

