



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Lors du CHSCT du 17 juin 2021, nous rappelions que, de CHSCT en CHSCT, *les problématiques étaient les mêmes et que peu de solutions étaient apportées.*

Cette année, comme l'année dernière, la FSU a porté la voix des personnels et force est de constater que nous sommes dans la même situation. En effet, pour les personnels en Chine, qui pour certain-es ne sont pas rentrés en France depuis trois ans, la délibération trop tardive d'aide au surcoût des billets d'avion ne leur a pas permis d'envisager un retour en France. Elle est d'ailleurs restreinte aux seuls enfants des Résidents et la prise en charge des billets dans le calcul de l'ISVL ne représente que 6% : cette mesure, même si elle constitue une avancée est insuffisante, pour compenser la très forte augmentation du prix des billets. Si les personnels de Shanghai, qui sont rentrés en France ont été aidés, ceux qui sont restés sur place n'obtiennent qu'une aide partielle et tardive. Drôle de façon de prendre en considération l'investissement de ces personnels. Comment envisager une nouvelle année dans les conditions imposées par les autorités chinoises sans avoir pu se ressourcer ? Les inquiétudes sont très grandes et les risques psycho-sociaux relevés cette année à la CHSCT de Pékin risquent de s'amplifier.

Cette année, des situations de crises dans plusieurs pays ont été bien suivies par les services de l'Agence notamment en Ukraine et en Haïti. Cependant l'Agence doit anticiper et prendre en considération les conséquences économiques et sociales de ces situations. C'est tout particulièrement le cas pour les personnels d'Ukraine, réfugiés pour la plupart suite à la guerre, qui jusqu'à maintenant n'ont aucune vision claire sur leur avenir professionnel et familial. Vous avez pris des décisions qui vont dans le bon sens mais encore une fois tardivement et qui ne résolvent que partiellement les difficultés que subissent ces personnels.

Toutes ces décisions tardives génèrent du stress et de l'inquiétude chez les personnels.

La reprise de l'épidémie, notamment en France, engendre des inquiétudes sur les conditions de reprise à la rentrée et peut-être même de retour dans les pays. Au-delà, de la nécessaire bienveillance dans des circonstances exceptionnelles, l'AEFE doit réactiver le processus d'élaboration ou d'ajustement des protocoles sanitaires par la réunion systématique des instances locales et spécifiquement de la CHSCT. Cette année, nous avons noté de ci de là, un certain relâchement. Pour la FSU, la priorité est bien que la CHSCT joue pleinement son rôle dans ses domaines de compétence avant d'envisager de mettre en place les moyens et outils inhérents aux CHSCT.

En centrale, l'année a été particulièrement chargée et éprouvante pour les personnels du siège, la direction et les représentants du personnel. Bien sûr, la réécriture du décret et ses rebondissements ont alourdi un planning déjà bien chargé mais les carences de planification et d'anticipation ont mis en difficulté tous les personnels engendrant stress, fatigue et épuisement.

L'organisation du dialogue social ne se résume pas à établir un calendrier. En GT, il ne suffit pas de présenter les propositions de l'administration, il faut aussi prendre en compte ce qui est avancé par les OS : parfois en l'intégrant, d'autres fois en gardant la position initiale. C'est tout l'art du compromis. L'Agence devrait se féliciter d'avoir des OS disponibles comme nous l'avons été et qui interviennent pour l'amélioration du fonctionnement de l'opérateur public et des conditions HSCT.

Aussi, dès la rentrée, une réflexion conjointe sur l'organisation du travail et les règles de fonctionnement du dialogue social devra être menée afin d'aborder l'année plus sereinement.

Monsieur le Directeur, nous vous souhaitons de bonnes vacances ainsi qu'à tous les personnels et formons des vœux pour que l'année prochaine soit placée sous le double signe de la planification et de l'anticipation et ce, pour garantir à toutes et tous des conditions de travail satisfaisantes.