



Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'Agence

séance du 13 mars 2018

Personnels du siège

1- Election du secrétaire du comité

Anthony Deltour (SNEP-FSU), est élu pour la FSU: 6 voix (5 FSU plus 1 UNSA)
candidature SGEN: 1 voix

2- Approbation du CR de la séance du 9.11.2017

Aucune remarque

Approuvé à l'unanimité

3- Présentation de Jean-François Blarel, référent déontologue, lanceur d'alerte et laïcité au MEAE (Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères), et du dispositif mis en place à l'AEFE

M. JF Blarel fait valoir devant les représentants des personnels qu'il n'y a pas de concurrence entre les tâches menées par ceux-ci en tant que représentants de leur mandants et la sienne.

La société occidentale connaît une montée des préoccupations sur la déontologie liée à un souci de transparence et de lutte contre la corruption. Les citoyens ont de hautes exigences et les élus, les entreprises doivent rendre des comptes (contrôle des ONG et des administrations, lutte contre le travail des enfants...).

Un comité d'éthique est réuni au MAE, ministère pionnier sur ce point, et a rédigé un guide de déontologie qui est en cours de révision.

Au chapitre des derniers changements législatifs *20 avril 2016 (modif loi 1983)* : "un référent déontologue doit être créé", le poste de JF Blarel est confirmé par le décret du 10 avril 2017.

Le référent déontologue est soumis au secret et à la discrétion professionnelle. Si le référent parle d'un problème, il l'anonyme pour en parler à la DRH.

Ses missions sont fixées par lettre du ministère le 19 septembre 2017.

Il a été fait le choix d'un personnel encore actif, désigné par le ministre, mais ne briguant pas de poste particulier, en garantie de son indépendance.

Le référent déontologue

- travaille dans le domaine de la prévention et non de la sanction
- doit mener une réflexion sur le code de déontologie définissant les applicables aux agents travaillant aux Affaires Etrangères (travail sur un texte presque terminé qui sera présenté aux organisations syndicales avant vote au mois de mai)
- s'occupe de la promotion de la déontologie (formations "flash" des agents en partance, sensibilisation auprès des directions sur ce qu'elles doivent ou peuvent faire)

Le référent déontologue intervient auprès d'autres agences ou opérateurs, par exemple Expertise France.

Le déontologue, selon le souhait du ministre, est aussi le référent laïcité (circulaire de mars 2017). Selon JF Blarel, cette question semble avoir été bien réglée à ce jour par les proviseurs ou directeurs d'instituts culturels car il reçoit très peu de questions.

Mission de lanceur d'alerte : la référence est la loi du 9 décembre 2016 (loi Sapin 2) : modernisation de la vie économique, moralisation, lutte contre la corruption (protection des lanceurs d'alerte). Au 1^{er} janvier 2018, les administrations ont dû se doter d'outils pour recueillir les signalements.

Jusqu'alors, le fonctionnaire avait obligation de s'adresser au procureur (article 40 du code pénal) s'il était témoin de délits ou faits graves. La loi Sapin rappelle l'obligation pour l'agent public de signaler tout fait contraire au bien public. On doit d'abord essayer de résoudre les problèmes en interne quand un agent s'adresse au référent, le contact est fait sous couvert du secret. (Pas de nom, pas de lieu). Le référent doit déclarer comme valide le signalement fait par l'agent. L'agent est alors protégé par la loi Sapin 2 (reste anonyme ; si son identité est révélée, il est protégé dans sa carrière, à l'abri des sanctions de son administration). Si l'agent estime au bout d'un certain temps (entre un et deux mois) qu'il n'a pas obtenu satisfaction, il peut s'adresser au tribunal administratif.

Ce nouveau dispositif impliquant un référent vise à améliorer le fonctionnement de l'administration. Les réponses face aux situations de dysfonctionnement sont parfois ardues à lire dans les textes et le référent est là pour venir en aide aux agents.

Toute personne peut déposer un signalement via le site du MEAE.

Intervention FSU

La FSU remercie JF Blarel de sa présentation et salue sa présence. Elle souligne ne pas partager son optimisme sur la question de la laïcité à l'étranger, qui tient à cœur aux enseignants. .

Sur la question d'un éventuel empiètement sur le terrain syndical, elle poursuivra sa vigilance. Elle remarque que le déontologue a fait ressortir la notion clé d'indépendance.

La FSU marque aussi la nécessité d'une réflexion au sujet d'une éventuelle application du guide de déontologie à l'enseignement français à l'étranger. Ce qui est en place au ministère ne peut pas être entièrement calqué à l'AEFE car les situations sont totalement différentes. Si certains pans s'avèrent entièrement transposables à l'identique pour ce qui pourrait être un futur guide ou charte de l'agence, il faut aussi tenir compte des spécificités du métier d'enseignant : il y aurait donc un propre outil de déontologie à fabriquer en interne.

Un travail de réflexion est à faire au niveau de l'AEFE sur les problématiques qui lui sont propres à l'étranger. Le but pour un proviseur ou un ambassadeur reste d'adapter les principes valables sur le sol français au contexte local (culturel, politique, religieux, juridique).

Cependant, réaffirme la FSU, même si on doit tenir compte du fait que les usagers ne sont pas les mêmes, et que certains pays d'accueil présentent des difficultés, il y a tout particulièrement sur le thème de la laïcité une ligne rouge à ne pas franchir. Sur ce point, il faut savoir poser les problèmes franchement car sinon nous ne sommes plus dans notre cœur de mission.

La FSU en profite pour souligner qu'elle sera le 22 mars en grève contre les atteintes portées à la fonction publique et en particulier contre le projet de suppression des CHSCT comme il est prévu dans le privé.

Selon l'AEFE, le déontologue et le service juridique, il y a nécessité d'informer les personnels du réseau de l'AEFE (EGD et conventionnés) de la note du 8 janvier 2018 (rattachement au dispositif mis en place par le MEAE) par communication et affichage dans ces établissements. Le service juridique souligne la récente mise en ligne sur le site de l'AEFE de fiches pratiques de déontologie recouvrant 4 thèmes (respect vie privée et articulation vie professionnelle, harcèlement moral et sexuel, cadeaux et avantages, cumul des activités). Elles sont accessibles par le mot clé : "déontologie". Il y a aussi renvoi vers le site France diplomatie qui permet de saisir le lanceur d'alerte.

Pour la FSU, il faut en effet que l'agent puisse s'adresser directement au lanceur d'alerte sans passer par l'intermédiaire du chef d'établissement. Les documents en accès libre sont une bonne chose et la FSU restera vigilante quant à l'anonymat.

Le secrétaire du CHSCT et les représentants FSU manifestent cependant leur étonnement sur plusieurs points:

- le secrétaire exprime la volonté du CHSCT d'être consulté sur les 4 fiches en question, préparées et mise en ligne sans l'avis des représentants du CHSCT.
- les représentants FSU soulignent que l'information au sujet de la note n'est toujours pas passée dans les établissements. Pour l'étranger en tout cas, aucun des représentants des personnels présents n'a été informé de cette note...
- ils demandent si les collègues de la centrale ont eu aussi communication de ces procédures et ressources.

M. Bouchard répond que l'annonce a été faite dans la lettre interne de l'AEFE et M. Blarel dit avoir reçu des messages d'agents et des alertes.

A la question de la FSU sur l'affichage obligatoire, le secrétaire général répond que celui-ci n'est pas nécessaire tant que l'information a été communiquée aux agents... Pour ce qui est de la note non communiquée, l'AEFE pourra relancer l'information auprès des établissements.

La FSU s'interroge sur la fiche harcèlement mise en ligne, car il en existe déjà une très complète qui a été proposée par le CHSCT central aux commissions locales et en accompagnement de la nouvelle circulaire "*instances*". Par ailleurs, il y a aussi des circulaires agence cadrant la question du cumul d'activité. La FSU ne comprend pas cette multiplication des documents faisant double emploi et se demande si de toute façon les collègues auront le réflexe d'utiliser le mot clé pour chercher sur le site de l'AEFE... L'AEFE va vérifier s'il y a doublon. La FSU souligne préférer des fiches travaillées en groupe de travail et validées en instance, comme cela a été le cas pour la fiche harcèlement.

Pour revenir au guide, les thématiques qui n'apparaissent pas au MEAE doivent faire l'objet d'une réflexion commune. Il faudra partir du guide validé et mis en place par le MEAE et des retours sur sa mise en place pour travailler à partir de celui-ci afin d'élaborer celui de l'AEFE, le calendrier prévisionnel est d'une présentation possible au CT de l'AEFE sur juin 2019.

4- Paris : CR de la visite des unités de travail du 9 novembre 2017

Le secrétaire du CHSCT demande à ce que soient repris les problèmes pointés lors de la visite afin de savoir s'ils ont été réglés et constater les avancées.

Sur la question de la sécheresse de l'air, l'assistant de prévention répond sur Paris qu'une nouvelle étude sera faite en 2018. La FSU a particulièrement insisté sur les problèmes de conjonctivites signalés dans le CR.

Un nouveau traitement contre les rongeurs réalisé par le propriétaire est en cours.

La ventilation est sujette à un entretien bimestriel (le problème est identifié et le désembouage est en cours).

La question du registre dématérialisé sera traitée en groupe de travail à venir en mars.

Au 2eme étage on étudie la pose de rehausses sur les appareils de climatisation, mais il faut vérifier qu'elles n'empêcheront pas l'accès au réglage du chauffage et de la climatisation.

Accès à une cafétéria au rez de jardin : on suppose que les agents s'y rendront.

SEAC : Il n'est pas prévu d'ouvrir les fenêtres mais un renouvellement mécanique de l'air. Concernant le mauvais positionnement des éclairages, des solutions seront apportées dans le cadre de l'enquête générale sur le sujet.

Secteur Europe, problème de position d'une prise de courant : une gaine plate qui va rassembler tous les fils va être installée sous quelques jours.

Portes coupe-feu : demande faite au propriétaire (besoin d'un système automatique magnétisé). La FSU fait remarquer que de nombreuses portes coupe-feu sont encore bloquées en position ouverte par des objets les rendant de fait totalement inefficaces en cas d'incendie.

Problème d'éclairage insuffisant dans les escaliers de secours : en cas d'incendie, les blocs de secours se déclenchent automatiquement et éclairent suffisamment.

Il est prévu le nettoyage et la désinfection de la moquette une fois par an.

Une enquête de satisfaction sera réalisée sur la propreté des locaux.

Les extincteurs sont vérifiés une fois par an.

Au sujet des demandes de matériel (écrans plus grands, sièges ergonomiques avec accoudoirs), l'Agence n'a pas d'opposition sur le principe. Il suffit que les agents en fassent la demande.

La FSU rappelle qu'une discussion devait avoir lieu avec des agents au sujet notamment de la luminosité (services juridique et informatique). Selon l'Agence, une étude doit être faite pour tous les bureaux en 2018.

Au niveau du local syndical, il faut remettre un système manuel car les lampes sont toujours éteintes. Pour la direction, la moitié fonctionnent... La FSU considère que le problème du

chauffage est encore plus ennuyeux. (là encore un chauffage sur deux ne fonctionne pas...). L'agence répond que celui-ci sera réglé par l'installation fin mars de plaques démontables.

La sécurisation du service informatique en cours de réflexion.

La FSU remercie des avancées sur l'ensemble des points mais demande que soit réalisé un point d'étape concernant l'avancée des travaux, en particulier sur la climatisation (les agents redoutent de subir la chaleur de l'été après avoir supporté tant bien que mal le froid cet hiver !).

CR approuvé à l'unanimité

5- Consultation des registres santé et sécurité et des DUERP des sites nantais et parisien

Le secrétaire du CHSCT fait le constat d'une utilisation insuffisante du registre par les collègues. Celui-ci gagnerait à être organisé en catégories, des intercalaires partageant par année, et pourvu en pochettes plastiques en nombre suffisant (il n'y a plus de place actuellement pour un ajout !). Les feuilles de signalement doivent aussi être mises à jour. Le risque de danger grave et imminent n'est pas mis en évidence par rapport au reste.

Le secrétaire général renvoie cette question au groupe de travail. A la remarque de la FSU soulignant que le prochain est surtout focalisé sur la dématérialisation, le secrétaire général répond que l'on peut l'élargir à toute question portant sur les registres.

6- Points ajoutés à la demande des membres du CHSCT :

a- Point sur la mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement public

Projet d'arrêté télétravail.

Ce dossier n'a que trop duré à notre sens. Le blocage de la tutelle (MEAE) est d'autant plus incompréhensible quand on connaît la genèse du télétravail dans ce Ministère. La FSU soutiendra tout projet qui permettra rapidement la mise en place du télétravail, à l'AEFE, le cadrage en étant déjà prêt. Nous insistons sur le fait que, notamment pour les personnels de Centrale, ce sont des mois perdus pour cette mise en place.

b- Question de la FSU portant sur les doutes quant à l'avenir proche de l'AEFE et situation stressante affectant à la fois les collègues du réseau et de centrale

La mise en question de l'avenir et la pérennité de l'Etablissement public d'enseignement français à l'étranger plongent, en centrale comme dans le réseau, les personnels dans une grande perplexité. Suspendus aux éventuelles annonces au gré des déplacements présidentiels, les personnels de l'AEFE ne disposent officiellement d'aucune information quant à leur avenir. De plus, la perspective d'un éventuel non renouvellement de détachement en septembre 2018, les délais de réponse à ces demandes souvent trop longs, mais aussi l'annonce de l'Agence de son intention de ne pas renouveler certains contrats à la rentrée 2019, plongent de nombreux collègues en poste à l'étranger dans un stress inhabituel et sèment le doute quant à leur avenir professionnel et personnel. Ces incertitudes affectent indéniablement le travail au quotidien de tous les personnels de l'AEFE. Quelles réponses ou mesures peut apporter la Direction de l'établissement public à l'ensemble de ses personnels afin de rétablir la sérénité dans l'accomplissement des missions ?

Le directeur, qui évoque les mouvements sociaux, parle d'une communication prochaine avec les établissements pour faire le point (*sa lettre aux EGD a été envoyée le lendemain du CHSCT*). Il doute que cette question doive être traitée en CHSCT mais accepte de répondre.

Le directeur rappelle les étapes du plan de réduction de postes.

Pour la rentrée 2018, les suppressions de postes se font en tenant compte de la situation des agents (pas de suppression de postes non vacants). Il convient toutefois de suivre la situation des postes sur rompus de temps partiels supprimés (4 établissements concernés : la DRH s'en occupe).

Pour la première fois, il annonce qu'à la rentrée 2019 il n'y aura pas non plus, dans la mesure du possible, de suppression de postes de résidents qui ne seraient pas vacants. Même s'il regrette de devoir continuer à supprimer des postes, suite à des départs, dans les zones où les alternatives locales sont compliquées. Pour la rentrée 2019, la DRH travaille encore plus en amont afin de ne pas trop impacter encore ces mêmes établissements dans ses prévisions.

Il souligne par ailleurs qu'il n'y a aucune mesure prévue de prélèvement sur les fonds de roulement des EGD.

Pour les projets immobiliers : aucun n'est abandonné mais certains devront être rééchelonnés dans le temps.

Pour ce qui est des renouvellements de détachements, il souligne le nombre très limité de refus. Les académies ne font que donner des avis mais c'est le MEN qui décide au final. La DRH du MEN a accepté de regarder de façon bienveillante la demande de L'AEFE.

Par contre, il n'a pas de visibilité à l'horizon 2020, sinon la commande du MEAE : nécessité de présenter une réflexion approfondie sur la restructuration de l'agence dès juin 2018.

La FSU reprend point par point l'intervention du directeur. Pour la FSU, la question posée est bien un sujet de CHSCT : on travaille moins bien quand on ne sait pas de quoi le lendemain sera fait. Les collègues vivent actuellement dans les établissements et à l'Agence dans un contexte de grande préoccupation.

La mention d'aucun prélèvement sur les fonds de roulement surprend particulièrement un des représentants FSU qui travaille au Lycée Français de Madrid, EGD où le retrait de subvention de l'AEFE pour construction a entraîné la prise sur les fonds de roulement pour continuer à financer. Le représentant dénonce pour Madrid un fond de fonctionnement ramené à 6 jours. Il souligne aussi les conséquences bien réelles pour les classes qui voient leur crédit de fonctionnement réduit, et donc l'inquiétude qui s'installe.

La FSU salue la déclaration de principe de M. Bouchard pour 2019 car ce n'est pas ce qui avait été compris et rapporté jusqu'à présent. Les personnels qui doivent demander leur renouvellement en 2019 se sont sentis particulièrement sur la sellette. Néanmoins, la nuance "dans la mesure du possible" est de taille. La FSU demande clairement que toute menace soit levée: sur ce point, nous ne lâcherons rien!

Pour les renouvellements et surtout la question des délais, puisque traitement manuel des dossiers il y a, la FSU aimerait au minimum savoir où se situent les points de blocage qui peuvent générer d'un collègue à un autre de telles différences de traitement dans le temps et donc une fois de plus la préoccupation? La FSU relève aussi que le discours du MEN, si bienveillant selon

l'AEFE, est nouveau, et que le ministère ne parlait pas ainsi il y a deux ans... puisqu'il se rangeait systématiquement à l'avis négatif des IA DASEN.

Sur les renouvellements de détachements, le DRH répond avoir tout envoyé en bloc. Les délais et retards pris sont donc bien à chercher dans le traitement alphabétique des dossiers à la DGRH du MEN et, selon lui, à cause d'absences de personnels qui ont perturbé le bon fonctionnement des services du MEN. Le DRH de l'AEFE en profite pour rappeler que les recours en cas d'avis défavorable sont à renvoyer par voie hiérarchique à l'AEFE qui transmet au MEN, qui en dernier lieu prend la décision finale après échanges avec le département.

La FSU réinterroge au sujet des inquiétudes qui se manifestent chez les personnels de centrale pour leur futur. Que va devenir l'AEFE ?

Le directeur pense que le CA est une bonne instance pour évoquer ces questions-là... Il y a toujours eu des interrogations sur le réseau AEFE. Le directeur s'en tient aux déclarations officielles. Pour lui, la préoccupation est d'abord sur 2019, la vraie question est la bonne marche budgétaire, et l'équilibre géographique des suppressions de postes, les suppressions massives à tel ou tel endroit posant problème. Il confirme cependant avoir reçu le message et vouloir tout faire pour ne pas supprimer en 2019 des postes de résidents non vacants.

La FSU réaffirme pour sa part qu'il disait voici peu tout le contraire et demande au directeur de dire clairement aux personnels que cette éventualité est totalement abandonnée pour 2019.

Le directeur redit plusieurs fois que si on doit faire des suppressions de postes, la priorité absolue donnée sera de ne pas impacter ni les agents ni les établissements.

Au-delà de 2020, M.Bouchard confirme qu'il n'a pas de visibilité.

La FSU pense que le sujet du futur de l'AEFE peut être abordé en CA mais que le stress des personnels est bien réel. De surcroît, dans ce contexte d'incertitude, la coupe budgétaire a suscité des interrogations majeures.

Selon le directeur, on ne peut parler réellement de situation de stress. Sur ce point, il y a vrai désaccord de la part de la FSU.

Divers : le stage de formation aux risques psychosociaux pour les membres du CHSCT de l'Agence aura lieu les 17 et 18 avril.