



COMITÉ HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1er juillet 2020

Compte rendu FSU

Personnels du réseau

Etaient présent-es pour l'Agence : le Directeur, la Secrétaire générale, le secrétaire général adjoint, la cheffe du service pédagogique, le DRH et les deux assistant-es de prévention.

Pour les organisations syndicales FSU: 3 SNES, 1 SNUIPP, 1 SNEP (secrétaire du CHSCT) et un expert SNEP.

Vous trouverez en suivant ce lien la [déclaration liminaire de la FSU](#).

En introduction, le Directeur rappelle que c'est le deuxième CHSCT que nous tenons depuis le début de la crise, et que le souci premier de l'Agence durant cette période aura été de préserver la santé de tout-es, personnels comme élèves. Il informe les membres de l'instance que la rentrée prochaine sera d'une immense complexité, mais que le sujet est pris à bras le corps par les services centraux ainsi que par les équipes localement. Tous les agents sont donc sous forte pression.

1. Réseau AEFÉ : organisation de la rentrée 2020

Le DRH insiste sur le travail réalisé par l'Agence, au regard des contraintes actuelles, pour faire en sorte que les enseignant-es soient en poste à la rentrée. Cette préparation de rentrée est d'ores et déjà d'actualité pour l'Amérique du Sud puisque la reprise des enseignements est prévue pour le début du mois d'août. La responsable du service pédagogique rappelle que **des fiches d'accompagnement ont été envoyées aux chefs d'établissements, présentant trois scénarii de rentrée** en fonction des contraintes locales : **présentiel, distanciel, alternance présentiel-distanciel**. Elle rappelle aussi les disparités très importantes qui peuvent être relevées d'un pays et d'un établissement à l'autre. Il faut donc vérifier localement la faisabilité des scénarii en faisant des adaptations en fonction de la taille des établissements, de la disposition des locaux et d'autres contraintes locales.

[Nous avons envoyé ces fiches de l'AEFE concernant les modalités de reprise à la rentrée 2020 aux secrétaires de section SNES-FSU (mail du 30 juin).]

Le Directeur précise que, sur l'ensemble du réseau, **178 établissements ont pu rouvrir** à ce jour, sans que l'on puisse dire pour autant que la crise est derrière nous. Non seulement il faudra gérer durablement les conséquences de cette période, mais l'Agence sera aussi jugée sur sa capacité à s'adapter à l'évolution de la situation. Il rappelle qu'il convient d'**encourager toutes les équipes de direction à veiller à la qualité du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes de la communauté scolaire, afin de favoriser le consensus, clé de la réussite.**

La FSU insiste sur **la question du départ en congés** qui, en l'absence de vols, conduisent des collègues à envisager de sortir du pays hôte par voies terrestre (parfois dangereuses). Elle reconnaît également le travail réalisé par la DRH pour les **expatrié-es**, aussi bien pour le départ que l'arrivée en poste. En revanche, les autres personnels ne bénéficient pas de cet appui logistique de la DRH. Concernant les **résident-es à recrutement différé**, aucune réponse officielle n'a encore été fournie quant au devenir de leur rémunération s'ils ne peuvent pas prendre leur poste dès la rentrée. La FSU souhaite savoir quelles démarches l'Agence compte réaliser pour permettre la rémunération des personnels concernés, dans les EGD et les établissements conventionnés. Le DRH répond que la piste travaillée dans les EGD et conventionnés consisterait en une prise de fonction à distance qui permettrait de justifier une rémunération sur contrat local dans le cas des résidents à recrutement différé.

La FSU rappelle, par ailleurs, **la grande souffrance des personnels** liée à la nécessité de s'adapter rapidement durant le confinement, sans moyens, sans cadrage et sans formation. Ceci se manifeste par un état de grande fatigue. Il est donc fondamental que la prévention pour la santé et la réflexion sur les conditions de travail pour la rentrée deviennent des enjeux cruciaux.

La FSU souligne également le problème lié aux "couplages" dans le scénario d'une **rentrée hybride** alternant présentiel et distanciel, en termes de charge de travail, avec les risques psycho-sociaux que cela induit.

En termes de temps et de charge de travail, il convient de respecter :

- les **obligations réglementaires de service (ORS)** en prenant en considération le fait qu'il ne peut y avoir d'équivalence entre une heure de cours en présentiel et une en visio. Une heure de visio est plus fatigante pour les professeur·es et les élèves. Il faut donc trouver un ratio adapté afin de fixer des limites.
- la compatibilité entre les **emplois du temps** en présentiel et à distance.

En termes de fatigue et de risques psycho-sociaux :

- Les **visios et les classes filmées** ne doivent pas se multiplier malgré les pressions venant de tous horizons. L'utilisation de ces outils doit être déterminée avec les limites précises pour le personnel, les élèves et les classes en raison des contraintes de santé que cela implique (fatigue oculaire et physique, problèmes de concentration, isolement...) et en respectant le **droit à l'image**.
- La difficulté de s'approprier certains **outils** constitue une source de mal-être et de stress pour certains collègues. La FSU demande donc qu'il n'y ait pas d'obligation quant à l'utilisation d'un outil numérique unique, a fortiori lorsqu'il diffère de celui déjà utilisé. Ceci est d'autant plus important si les enseignant·es ne peuvent recevoir de formation.

Le DRH constate qu'il est difficile d'avoir un emploi du temps en distanciel identique au présentiel. Une trame d'accompagnement sera discutée avec les organisations syndicales. La cheffe du service

pédagogique rappelle qu'au début du travail à distance, certains établissements ont tenté la mise en oeuvre d'un volume horaire trop important, inapproprié pour les enseignants comme pour les élèves.

La FSU insiste sur l'importance de prendre en compte la question du temps de travail et de la santé des personnels, notamment dans la rédaction des fiches de rentrée et lors du suivi de la rentrée. La cheffe du service pédagogique rappelle ce qui avait été dit en réunion COVID : **les ORS constituent bien la référence, et non pas le temps de présence devant élèves**. Le Directeur précise aussi que les **normes réglementaires** constituent le cadre de notre travail (heures de travail par exemple). Les fiches, en vue de la reprise, seront donc à construire en tenant compte de tous ces paramètres. **La question de la santé des personnels et des risques psycho-sociaux, inhérents aux situations que nous vivons, sera bien prise en compte pour cette rentrée.**

La FSU insiste également sur la prise en compte du problème lié à **la garde d'enfants** lorsque ceux-ci ne peuvent être en présentiel (autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants).

2. Saisine du CHSCT central par une CHSCT locale (Francfort)

a) Comment sont reconnus les **accidents du travail survenant à domicile** pendant le télétravail et l'enseignement à distance ?

L'Agence répond que ce sont les articles 1222-9 du code du travail et L. 411-1 du code de la sécurité sociale qui réglementent le télétravail et les accidents du travail en télétravail. *“Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.”* D'autre part, *“est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.”* Il en résulte que les conditions à respecter pour la déclaration sont identiques : *“prévenir l'employeur et déclarer l'accident dans les 48h. L'employeur peut contester le fait que l'accident déclaré est un accident du travail, mais pour ce faire il doit le démontrer.”*

b) Comment sont pris charge les **frais de personnels s'ils sont infectés par le coronavirus** ? Comment est prise en charge l'aide aux familles avec un parent hospitalisé ? Comment les soins nécessaires post coronavirus sont-ils pris en charge ? Quel « filet de sécurité » pour un collègue qui resterait handicapé après le coronavirus ? Quel « filet de sécurité » pour les familles des personnels si un parent travaillant dans l'établissement décède du coronavirus ?

Concernant la prise en charge des personnels ayant contracté la Covid, certaines mesures ont été énoncées pour les personnels de santé ou les forces de l'ordre, mais pas pour d'autres catégories de personnel. En revanche, il est possible de demander la reconnaissance en accident de service ou en maladie professionnelle. Dans ce cas, il faut remplir une double condition : que la maladie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'au moins 25% (ou le décès). Si la reconnaissance en maladie professionnelle ou en accident de service est reconnue, les frais de soins seront pris en charge jusqu'à la clôture du dossier. En l'absence d'une telle reconnaissance, aucune prise en charge financière n'est prévue pour les personnels atteints de la Covid-19.

En cas de séquelles affectant les capacités d'un agent dans l'exercice de ses fonctions, les agents seront accompagnés, en adaptant le poste à la pathologie si cela est possible ou vers une reconversion si les séquelles le nécessitent (ex : utilisation du compte personnel de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions).

Concernant la situation des enfants de parents morts de la Covid-19, il convient d'attendre les mesures qui seront prises ou non par l'Etat en ce sens ; la résolution votée, assimilant ces enfants à des pupilles de la Nation, ne concerne pour l'heure que les enfants de soignants.

Les réponses apportées par l'Agence rappellent les éléments réglementaires. Aussi, si le processus de saisine (validé à ce CHSCT, cf. point 7) avait été mis en place antérieurement, sans doute ces questions n'auraient-elles pas figurées à l'ODJ de ce CHSCT : une simple réponse aurait pu être faite à l'établissement et ceci sans attendre la réunion de l'instance.

3. Procédure de saisine du CHSCT central par une commission HSCT locale

QUESTION FSU : La FSU demande qu'un protocole soit établi prenant en compte : *une remontée administrative clairement définie, une transparence locale vis à vis des représentant·e·s du personnel de la CHSCT locale, l'information de toute saisine du président du CHSCT ainsi que le secrétaire, l'information par le secrétaire des autres représentant·e·s du personnel, les modalités de suite données à cette saisine par les membres du CHSCT.*

Pour rappel, notre proposition :

- 1) *Sur demande des représentant·e·s du personnel, le/la présidente de la CHSCT locale saisit le CHSCT central via son/sa chef-fe de secteur géographique. La remontée de cette demande doit être faite en toute transparence et concertation avec les représentant·e·s du personnel de la CHSCT locale.*
- 2) *Le/la chef-fe de secteur en informe le président du CHSCT ainsi que le secrétaire.*
- 3) *Le secrétaire informe les autres représentant·e·s du personnel qui décideront si le CHSCT doit être réuni en urgence (notamment en cas de danger grave et imminent) ou pas, ou si ce point doit être ajouté à l'ordre du jour de la prochaine instance, ou si ce point nécessite une enquête CHSCT ou une demande d'expertise extérieure etc.*

Après plusieurs échanges, **l'Agence accepte finalement d'établir le protocole suivant qui répond à nos demandes :**

1. La circulaire sur l'organisation des instances des établissements stipule que sur proposition de la CHSCT locale, le président saisit le CHSCT central de l'AEFE de toute question nécessitant une expertise particulière et/ou ne pouvant être traitée localement, via le chef de secteur géographique.
2. Le chef de secteur géographique informe dans le même temps le secrétaire du CHSCT central.
3. Le président et le secrétaire du CHSCT décident ensuite si le CHSCT doit être réuni en urgence ou si ce point sera ajouté à l'ordre du jour de la prochaine instance, et si, le cas échéant, le point nécessite une enquête du CHSCT.

4. Suivi de CHSCT

a) Nouvel organigramme des services centraux de l'AEFE

QUESTION FSU : Des modifications sont-elles effectuées ou envisagées depuis la présentation aux représentants des personnels ? Suite aux réserves émises par les personnels et leurs représentants,

et en considérant la période de confinement, l'annulation des deux visites des sites, un report de la mise en place ne serait-elle pas pertinent ?

L'Agence affirme que l'organigramme sera bien mis en place à partir du 1er septembre 2020 avec de nouvelles directions. Pour le Directeur, après ces derniers mois de crise, le besoin de ce pilotage lui apparaît comme absolument nécessaire. Quelques adaptations ont été faites et la transformation des secteurs géographiques se fera en deux temps sur 2020/21.

Concernant les aménagements, la FSU souhaite obtenir des précisions. L'Agence annonce une période transitoire en vue de l'aménagement des locaux : il n'y aura pas de déménagement d'agents avant la fin de l'année. Une présentation sera faite au prochain CHSCT. La FSU demande néanmoins à suivre en amont les aménagements et affectations des locaux, afin de fluidifier et faciliter le dialogue en n'ayant pas à solliciter l'Agence au fil des réactions des agents.

b) Point d'étape sur les formations aux premiers secours dans le réseau

QUESTION FSU : La crise du Covid19 a mis un frein aux formations aux premiers secours dans le réseau, tant pour les élèves que pour les formateur-trices qui devaient effectuer leur formation continue annuelle obligatoire. Nous l'avons déjà évoqué dans nos derniers courriers, la constitution d'une Équipe Pédagogique Nationale (EPN) est un préalable obligatoire avant de pouvoir relancer les formations dans le réseau. Dans son courrier du 15 juin 2020, le Directeur nous informe qu'il a décidé "d'instaurer sans délais l'EPN". Nous saluons cette décision. Comme pour toute mission Agence (cf. la circulaire sur les missions particulières du 24 juin 2016), les collègues nommé-es devront bénéficier d'une lettre de mission et leur engagement valorisé. Là aussi, le Directeur s'y engage, ce que nous saluons aussi.

Afin que les membres de l'EPN puissent se mettre rapidement en ordre de marche, nous aimerions savoir **quand la lettre de mission sera finalisée** et présentée au Comité technique, et **quand sera discutée avec les organisations syndicales la quotité de l'IMP** accordée aux membres de l'EPN ? De plus, quel sera le cadrage que l'AEFE mettra en place afin de permettre aux membres de l'EPN d'être valorisé-es quels que soient **leur statut et leur profession**.

La FSU constate avec satisfaction que le Directeur considère le développement du secourisme comme **une priorité de l'Agence**. Elle prend acte également de la création d'une Équipe Pédagogique Nationale (EPN) et "la valorisation" de cet engagement. Tout cela répond à nos demandes portées de longue date. Cependant, la FSU alerte le Directeur sur **le problème des délais** : en effet, sans mise à jour rapide des référentiels et sans préparation des documents pour les différentes formations obligatoires de formateur-trices, toutes les formations en premiers secours, dans le réseau, sont suspendues jusqu'à nouvel ordre. Il n'est donc pas possible d'attendre le Comité technique de décembre 2020 ou la tenue du groupe de travail pour avancer sur la question des lettres de mission et du montant de l'indemnité/décharge octroyée. Il y a urgence !

Aussi, la FSU annonce qu'elle répondra prochainement au courrier du Directeur en lui faisant des propositions concrètes et en lui demandant un engagement écrit en retour. Ces échanges, s'ils trouvaient un accord, permettraient à l'EPN de se mettre au travail dès la rentrée (mois de septembre), faisant ainsi gagner de précieux mois à l'Agence pour se mettre en conformité avec les exigences de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crise (DGSCGC). Rappel est fait en séance que les formateur-trices de formateur-trices, constituant l'EPN, attendent l'engagement du Directeur : sans cela rien ne sera fait à la rentrée.

c) PPMS (Plan Particulier de Mise en Sûreté) dans les établissements du réseau

QUESTION FSU : où en est l'Agence de la rédaction de la trame qui pourrait servir de support et de modèle aux établissements ? Avez-vous obtenu les PPMS des établissements qui ne vous les avaient pas envoyés en janvier ?

L'Agence confirme son souhait de mettre en place des PPMS dans les établissements, mais la crise de la COVID19 a retardé ce dossier. Il sera relancé à la rentrée prochaine. Alors que le service de prévention et de protection des établissements a disparu dans le nouvel organigramme, nous interrogeons l'Agence : la direction ne semble visiblement pas en mesure de nous dire quel service sera en charge de ce dossier si important !

5. Questions diverses déposées par la FSU

a) Rapports annuels

QUESTION FSU : Au CHSCT du MEAE sont présentés des rapports annuels (prévention, médecine préventive, déontologie, ISST...). Dans la mesure où par convention, le MEAE assure auprès des personnels titulaires et contractuels de l'AEFE la même surveillance que pour ses agents (suivi réglementaire du décret 82-453 et visite préalable au départ en poste des personnels d'encadrement), ces rapports ne devraient-ils pas être présentés en CHSCT AEFE ? D'autres devraient être présentés par l'AEFE : bilan annuel sur la formation HSCT, sur les accidents et les maladies professionnelles et le rapport annuel de l'ISST (Inspecteur de santé et sécurité au travail). La FSU demande aussi un bilan annuel des fonctionnements des CHSCT locales.

Réponses de l'Agence :

a) Concernant les personnels des services centraux, les informations demandées font déjà l'objet de communications devant les instances de dialogue social de l'AEFE :

- le bilan annuel du plan de formation est présenté devant la commission interne des personnels des services centraux, instance qui approuve le plan de formation. L'extrait de ce bilan, concernant spécifiquement la formation hygiène et sécurité, pourra être présentée au CHSCT ;

- le bilan annuel sur les accidents de service et les maladies professionnelles, dont la présentation est faite à travers le bilan social en commission interne des personnels des services centraux et donne lieu à échanges avec les représentants des personnels, pourra également faire l'objet d'une présentation au CHSCT.

b) Concernant le bilan annuel du fonctionnement des CHSCT locales, faute de temps, les secteurs étant largement mobilisés, aucune enquête n'a été lancée. Un bilan sera présenté lors du prochain CHSCT.

Pour la FSU, cette question rejoint le sujet du périmètre du Comité technique. On nous dit que le Comité technique de l'Agence est compétent pour toute question dans son périmètre, donc son CHSCT doit avoir une présentation de ces rapports. Par ailleurs, il n'y a pas de contradiction avec la présence de certaines données, contenues dans d'autres documents (ex: le bilan social).

L'ISST précise qu'il serait d'accord pour établir un rapport ISST pour l'AEFE. Pour lui, un travail collaboratif doit pouvoir se mettre en place.

b) Report de la formation RPS (risques psycho-sociaux) à Nantes

QUESTION FSU : La crise de la COVID19 ayant entraîné le report de la formation des membres du CHSCT, la FSU demande que celle-ci soit programmée dès que possible à la prochaine rentrée.

L'Agence répond positivement et la DRH reprendra contact avec l'organisme de formation pour planifier le report à l'automne 2020. La FSU rappelle que, comme prévu initialement, elle souhaite

combinaison la formation sur les RPS avec la **visite du site nantais**. La délibération votée au CHSCT du 21 janvier reste donc valide avec une légère modification de l'objectif de la visite concernant les entretiens. L'Agence maintenant son projet de modification de l'organigramme, les entretiens seront l'occasion de faire un bilan des 3 premiers mois de sa mise en place. De plus, concernant la **visite du site parisien**, la FSU propose aussi de garder la délibération votée et de placer cette visite au moment du prochain CHSCT en présentiel. La direction donne son accord à ces deux propositions.

c) Prof-bashing et protection des directions locales et de l'Agence

QUESTION FSU : Les propos calomnieux proférés dans *Le Figaro* n'ont pas donné lieu à un droit de réponse rétablissant la réalité de la part de la Direction. Les invectives de certaines personnalités ou de parents à l'égard du personnel enseignant de l'AEFE ont surtout conduit, pour certains d'entre eux, à la ponction d'ISVL. Localement, des personnels enseignants ont eu à subir la multiplication des interventions des parents : intrusion dans les cours en visio, courriers dénonçant leur travail voire leur pédagogie. Dans certains cas, ce sont les représentants des personnels qui subissent ces atteintes à leur dignité professionnelle de la part des parents ou à la manière dont ils représentent les personnels de la part de leur hiérarchie.

L'absence de protection ou tout du moins de réponse fragilise non seulement ces enseignants, mais aussi les établissements du réseau AEFE. La FSU demande que localement et en centrale, la protection due par l'employeur soit effective. Elle demande aussi que l'ensemble de ces situations individuelles soient abordées en CHSCT locales puis en CHSCT.

Le Directeur s'interroge sur la place de cette question dans le cadre du CHSCT. Certains éléments relèvent du débat public et les relations aux médias peuvent être compliquées et nos sujets restent méconnus du grand public. Aussi, dans ce cadre, le Directeur affirme avoir pris contact avec des journalistes, lorsque cela a été nécessaire : la préservation de l'image de l'Agence est cruciale et il se doit de contribuer à la maintenir. Concernant les cas individuels, s'il y a nécessité de défendre un agent de manière individuelle, la **protection fonctionnelle** s'applique.

En réponse, la **FSU revient sur les attaques subies par les enseignant-es, dans la presse**, mais également dans la sphère professionnelle (critique de leur pédagogie ou de leur engagement en tant que représentants). **Ces attaques contribuent au mal-être et accentuent la souffrance des personnels**. Elles ont pour nous toute leur place au sein du CHSCT.

Concernant la presse, le constat déjà effectué est que que l'Agence et son Directeur n'agissent pas de manière équivalente pour défendre la Direction de l'Agence et les personnels. La FSU attend un rectificatif clair de la part du Directeur lorsque des propos mensongers sont prodigués à l'encontre de n'importe quelle catégorie de personnels. De la même manière, quand des élu-es communiquent publiquement des éléments erronés, les personnels attendent un rectificatif de l'Agence. Sur ce point, les personnels ne se sentent ni protégés ni défendus. Nous interrogeons l'Agence pour savoir s'il faut alors demander systématiquement une protection fonctionnelle pour les personnels ?

Dans d'autres cas il s'agit d'**attaques sur la pédagogie**. Là encore, il faut veiller à ce que ces dérives soient stoppées.

Enfin, la FSU alerte solennellement la direction de l'AEFE au sujet de **représentants des personnels** qui, dans certains cas, ont subi des pressions et des critiques en lien avec l'exercice de leurs mandats. Ceci impose une réponse claire et ferme de la part de la direction de l'Agence.

Actuellement, on relève une tension importante au sein du réseau. Il faut donc être très vigilant quant à l'accumulation de frustrations, toujours plus nombreuses, pour les collègues. **Éluder ce problème**

ne pourrait conduire qu'à une dégradation regrettable des conditions de travail avec les conséquences que cela implique. C'est une situation que personne ne souhaite !

Le Directeur répond en précisant qu'il a adressé à tous les parents d'élèves un message au sujet de l'action des équipes sur le terrain, mais aussi pour expliquer ce qui sera fait pour la rentrée (mise en exergue de l'importance du réseau et son évolution depuis 30 ans). Il essaie de développer une communication positive afin de souligner ce qui est effectué et de contrer les fake news. Il convient d'adopter une stratégie visant à inciter les médias à s'intéresser à ce qui est réalisé de positif au sein du réseau.