



**Engagé·es
au quotidien**

Compte rendu FSU

F3SCT du 11 juin 2026

POINTS IMPORTANTS DE CETTE F3SCT

La FSU continue de marteler l'importance de cette instance en terme de prévention :

- Prévenir des conséquences d'exercice dans des contextes de conflit et de guerre**
- Prévenir des conséquences des risques environnementaux : émission des gaz à effet de serre, fortes chaleurs...**
- Prévenir des risques en santé mentale et physique : le plan amiante, le management toxique...**
- Prévenir en usant d'outils et de protocoles clairs : DUERP, PAPRI Pact, Plan d'actions RPS, anticipation de situations graves...**



Déclaration liminaire de la FSU

Cette formation spécialisée se déroule dans un contexte d'**inquiétude croissante des personnels concernant leurs conditions de travail** et les moyens réellement consacrés par l'AEFE à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé au travail.

La FSU alerte en premier lieu sur la situation des personnels exerçant dans des **zones de guerre ou de fortes tensions sécuritaires**, notamment au Moyen-Orient et en Ukraine. Les événements auxquels les collègues sont confrontés ne relèvent plus des risques psychosociaux ordinaires, mais du psychotraumatisme lié à une exposition répétée à des situations de danger extrême. Les personnels d'encadrement en particulier portent une responsabilité considérable dans la gestion de ces crises tout en étant eux-mêmes exposés. L'AEFE doit désormais se doter d'un véritable protocole d'accompagnement.

La FSU déplore par ailleurs la **lenteur d'avancement de plusieurs dossiers importants**, qu'elle attribue à un manque de moyens ou à une insuffisance de priorisation. Sur la **question de l'amiante**, la FSU prend acte de la réalisation des diagnostics techniques dans les établissements appartenant à l'AEFE, elle considère que cette démarche doit être étendue à l'ensemble du réseau. L'Agence, en tant qu'employeur, conserve une responsabilité en matière de santé et de sécurité des personnels et des usagers, y compris dans les établissements conventionnés. De simples recommandations aux gestionnaires locaux sont insuffisantes face à un risque sanitaire majeur.

La même préoccupation est exprimée concernant le **bilan des émissions de gaz à effet de serre** et la transition écologique. La FSU relève le décalage entre les objectifs affichés et le rythme de mise en œuvre des actions, alors même que les personnels subissent déjà les effets du changement climatique, notamment dans les établissements exposés à des températures élevées. L'adhésion des personnels aux efforts demandés suppose une exemplarité de l'Agence ainsi que des investissements à la hauteur des enjeux.

Enfin, la FSU s'inquiète des **incertitudes entourant l'avenir de l'AEFE**, des restructurations envisagées et du manque de visibilité sur les moyens futurs. Cette situation alimente un climat anxiogène qui affecte aussi bien les personnels détachés que de droit local. Les conséquences sur leur santé au travail doivent être pleinement prises en compte.

En conclusion, la FSU interpelle l'Agence sur les moyens qu'elle entend consacrer à ses obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les diagnostics, les avis des instances et les engagements affichés ne pourront produire d'effets concrets que s'ils sont accompagnés de financements, d'effectifs et d'une expertise suffisante. **La prévention doit devenir une véritable priorité y compris budgétaire.**

ORDRE DU JOUR

1. **Point d'actualité**
2. **Consultation des registres SST/ DGI des services centraux**
3. **Amiante dans le réseau**
4. **BEGES**
5. **Visite du site de Nantes**
6. **Visite du site de Saint-Ouen**
7. **DUERP de Saint-Ouen**
8. **PAPRI Pact**
9. **Bilan du dispositif de signalement**
10. **Bilan de la cellule d'écoute et de soutien psychologique**
11. **Suivi plan de prévention risques psycho-sociaux (RPS) en Centrale**
12. **Prévention en cas de fortes chaleurs**
13. **Points de suivi** : Malabo, Libreville, Madagascar...

1. Point d'actualité

La Directrice générale souligne que les services et la DRH assurent un suivi et une écoute des personnels, même si les marges d'action restent parfois limitées dans un contexte marqué par de nombreuses incertitudes. Elle rappelle également que son départ anticipé vise à permettre à son successeur d'engager la seconde phase de la réforme.

La FSU demande la mise en place de procédures d'accompagnement plus robustes, notamment en situation de crise/de guerre. La DRH confirme qu'un point sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine F3SCT et annonce le renforcement du soutien psychologique grâce à une nouvelle équipe dédiée.

La FSU propose également la création d'un groupe de travail consacré à la gestion des crises et à l'accompagnement des personnels, y compris lors de leur retour en France (prévention du stress post-traumatique par exemple).

Enfin, la FSU regrette les modalités de communication concernant l'adaptation des examens (pas d'épreuve en présentiel alors que les établissements sont ouverts), annoncée par voie de presse, ainsi que la mobilisation de certains personnels pour la surveillance des candidats libres. La Directrice générale partage ce constat et reconnaît le caractère particulièrement regrettable de cette situation.

Il est crucial que des procédures d'accompagnement adaptée en situation de crise/de guerre, soient mises en place. La FSU demande qu'un groupe de travail puisse travailler à la question de la gestion d'événements traumatiques et à l'accompagnement des personnels, y compris lors du retour en France.

2. Consultation des registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services centraux

Information

La FSU remercie les services et les assistants de prévention pour ce document récapitulatif de qualité sur le suivi des fiches. Y ajouter les dates de création de ces fiches serait l'idéal pour pouvoir suivre l'évolution et la durée des différents traitements.

3. Amiante dans le réseau

La formation spécialisée a poursuivi ses échanges sur la prévention du risque amiante dans le réseau AEFE. La Directrice générale a indiqué que la réalisation des Dossiers Techniques Amiante (DTA) serait

intégrée au prochain Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière pour les 72 sites dont l'AEFE est propriétaire. Un courrier sera par ailleurs envoyé aux établissements afin de les inviter à réaliser un DTA ou de mettre à jour l'existant.

La FSU souhaite que les CHSCT des établissements se saisissent de cette question dès la rentrée prochaine. Un travail local doit s'engager en urgence sur cette question de santé publique.

La FSU a rappelé que si la réalisation du DTA relève juridiquement du propriétaire des locaux, l'AEFE demeure l'employeur des personnels détachés et a donc **une obligation de protection de leur santé et de leur sécurité. À ce titre, elle doit exiger l'existence et la communication des DTA dans les établissements conventionnés, et non se contenter de le suggérer.**

La FSU a également interrogé l'Agence sur la situation des EGD dont elle n'est pas propriétaire ainsi que sur celle des établissements conventionnés dont elle possède les locaux. Elle a rappelé que la sécurité des personnels, des élèves et de l'ensemble des usagers ne pouvait dépendre du pays d'implantation ou du statut immobilier de l'établissement.

Enfin, la FSU a renouvelé sa demande de moyens budgétaires supplémentaires afin de traiter ce dossier dans l'ensemble du réseau. La Directrice générale a indiqué qu'aucun budget supplémentaire n'était prévu à ce stade.

Si le Diagnostic Technique Amiante (DTA) est à la charge des propriétaires, et donc du Comité de gestion des établissements conventionnés, la FSU rappelle que l'Agence a une obligation de protection de la santé et de la sécurité des personnels qu'elle y emploie ! Elle doit donc exiger la réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'action dans ces établissements.

4. Bilan Émissions Gaz à Effet de Serre - Point d'étape

Information

L'Agence rappelle la méthode choisie pour effectuer ce bilan dans les établissements du réseau. La première phase consiste en un échantillonnage qui donnera lieu à des conclusions permettant une extrapolation. La première phase a pris du retard et ne sera terminée qu'à la rentrée 26. Un prestataire est chargé d'analyser les données recueillies dans les établissements de l'échantillonnage et il présentera ensuite un plan d'action. Le coût de la prestation est d'environ 50 000 euros. Pour rappel, l'Agence limite sa responsabilité aux établissements en gestion directe et entend sensibiliser les établissements conventionnés à cette problématique. La FSU se félicite de l'avancée des travaux malgré

les retards, et demande à ce que la direction de l'AEFE puisse être attentive à ce que le prestataire respecte les délais de remise des travaux.

La FSU rappelle qu'il s'agit d'un sujet de première importance : déjà car l'opérateur public se doit d'être exemplaire en termes d'émission de gaz à effet de serre. On attend donc d'elle une politique volontariste et ambitieuse. Mais les représentant·es FSU soulignent que ce sujet est celui de l'avenir du réseau. Le niveau d'émission est relié à d'autres sujets comme celui du bâti, ou encore à celui des choix énergétiques. Les normes étant amenées à être de plus en plus restrictives, il s'agit d'un sujet qui implique des choix sur l'avenir. C'est pourquoi, la FSU évoque la possibilité de ne pas attendre la remise définitive des travaux pour entamer le processus de réflexion sur un plan et de s'y atteler dès septembre via un groupe de travail.

Les représentant·es FSU posent aussi la question du financement : comme cela a pu être possible à d'autres occasions, notamment concernant la sécurité, il semble légitime que l'AEFE puisse bénéficier d'une dotation budgétaire exceptionnelle pour permettre à ses établissements les investissements nécessaires.

Le Bilan des Émission des Gaz à Effet de Serre (BEGES) est en cours de réalisation. La FSU a rappelé que l'opérateur se doit d'être exemplaire sur le sujet. On attend de l'Agence une politique volontariste et ambitieuse de réduction des GES. Par ailleurs, c'est l'avenir du réseau dont il est question car des investissements importants et des choix cruciaux vont être à faire : bâti, choix énergétique.... Les établissements devront être accompagnés.

5. Visite du site de Nantes le 9 juin 2026 par la F3SCT Information

Cette visite du site de Nantes démontre un suivi rigoureux des recommandations par les Assistants de prévention que la FSU remercie, ainsi que la DRH pour son accueil.

Un compte rendu de visite complet sera émis prochainement par les membres de la délégation.

Les éléments suivants restent problématiques : les électrodes du défibrillateur sont encore périmées, la sécurité incendie au niveau des serveurs informatiques pose question, des problèmes d'infiltration et de moisissures subsistent. À ce sujet, l'intervention de la société Attila est prévue le 25 juin. L'état de certains murs est particulièrement dégradé, les moquettes et revêtements vieillissent et malgré un grand nettoyage, cela se remarque et se ressent ; tout comme la nécessité de nettoyer au mieux les conduits et évacuations des VMC.

Au niveau de l'ambiance thermique, un problème de climatisation sera bientôt résolu avec l'arrivée de la pièce de rechange, mais il n'y a toujours pas de stores extérieurs dans certaines parties du bâtiment.

La mise en place d'une douche est toujours en attente et l'Agence semble peu volontariste sur le sujet. Quelques mobiliers : chaises, bureaux, ne sont pas adaptés à la taille des agent·es. Enfin, le

propriétaire n'a pas répondu clairement, à ce jour, aux questions concernant le problème d'amiante au sous-sol.

6. Suite de la visite du site de Saint-Ouen du 11/02/26 Information

La FSU reprend point par point les préconisations faites lors de la visite du site de Saint Ouen du 11 février dernier.

Points d'avancement

Peu d'avancées sont à signaler depuis la dernière formation spécialisée du fait des faibles délais. Concernant la climatisation, le sujet est toujours en cours de traitement. Deux interventions du prestataire ont eu lieu depuis la dernière F3SCT.

L'approvisionnement en papier demeure assuré, ce qui témoigne d'un suivi régulier et efficace de la part du prestataire.

Sécurité incendie

Sortie de secours

Aucune nouvelle intervention n'a encore été engagée sur ce point. La porte de sortie de secours continue de coincer et bien qu'elle reste fonctionnelle, son utilisation n'est pas optimale et pourrait représenter une difficulté pour certain·es agent·es.

Sous-sol – sécurité incendie

La question de la sécurité incendie au sous-sol fait partie des trois points soumis au propriétaire. Il s'agit notamment de vérifier la nécessité de disposer d'extincteurs adaptés dans cette zone, compte tenu de la présence de vélos électriques.

7. Mise à jour du DUERP de Saint-Ouen Avis

Lors de cette F3SCT, la mise à jour du DUERP du site de St Ouen a été présentée. Il s'agit d'un travail basé sur le DUERP déjà réalisé à Paris et qui a été repris comme base.

Les représentant·es FSU ont noté que les signalements réalisés via le RSST n'apparaissaient pas dans le document unique. Plus problématique, l'onglet concernant les RPS n'est pas correctement renseigné et pourrait laisser penser que tout était positif à l'issu de l'audit RPS réalisé en Centrale, ce qui n'était absolument pas le cas. Par ailleurs, les remarques réalisées lors des visites de sites doivent également apparaître (ambiance thermique, porte de secours, etc).

La FSU propose également d'intégrer la thématique des VSST (violences sexuelles et sexistes au travail) dans les deux DUERP (St Ouen et Nantes), en proposant un document support émis par l'ANACT pouvant servir de modèle de travail.

8. PAPRI Pact 2026/2027 Information

L'AEFE a présenté une première mouture du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Pour la FSU, l'Agence dispose ainsi d'une très bonne base pour le prochain groupe de travail qui aura lieu dès la rentrée de septembre, et l'Agence va donc être enfin en conformité ! La FSU fera des propositions en GT pour amender ce plan d'actions de prévention, en particulier pour y ajouter les VSST (violences sexuelles et sexistes au travail). La FSU demande à l'Agence de diffuser cette première version aux agent-es de Saint-Ouen et Nantes en les invitant à faire des retours, dans l'esprit qui avait présidé aux ateliers de co-construction, à la suite du bilan RPS.

9. Bilan du dispositif de signalement Information

La DRH a présenté le bilan du dispositif de signalement et rappelé que la qualification initiale des situations est réalisée par le prestataire Eleas avant une éventuelle instruction par la DRH. Les mesures mises en œuvre sont adaptées à chaque situation et décidées au cas par cas.

La FSU a salué la présentation tout en soulignant la nécessité de mieux comprendre le fonctionnement du dispositif. Elle a notamment demandé :

- des précisions sur les critères de qualification des signalements et sur le rôle des différent-es acteur-trices dans ce processus ;
- des informations sur les suites données aux signalements (médiation, enquête administrative, accompagnement, etc.) ;
- l'intégration de ces éléments dans les prochains bilans ;
- des éclaircissements sur les FMA et les publics concernés ;
- des précisions sur les mesures conservatoires pouvant être mises en œuvre pendant l'instruction des dossiers ;
- des informations sur l'existence de procédures formalisées pour le traitement des situations signalées.

La FSU a soutenu la proposition de la DRH d'organiser un groupe de travail dédié au dispositif et a insisté sur plusieurs points :

- améliorer la compréhension du dispositif afin de renforcer la confiance des agent-es ;
- mieux distinguer les différents dispositifs existant en administration centrale et dans le réseau ;
- renforcer la communication et l'information régulière des agent-es ;
- favoriser la libération de la parole en garantissant davantage de transparence sur le traitement des signalements.

La DRH a reconnu la nécessité d'une communication plus pédagogique et a indiqué qu'un travail spécifique pourrait être engagé sur ces questions.

10. Bilan de la cellule d'écoute et de soutien psychologique

La cellule d'écoute, garantie comme confidentielle par la DRH, intervient sur des situations souvent sensibles voire traumatisantes, avec une durée moyenne d'échange de 40 minutes. Les femmes représentent 84% des usagers, soit une surreprésentation au regard de leur part dans les effectifs (56%

en 2023-2024, RSU). Par ailleurs, 44% des sollicitations sont liées à des problématiques professionnelles, ce qui interroge sur la nature des autres situations. La FSU souligne enfin la nécessité de renforcer ce dispositif par une présence de soutien psychologique sur site, en complément de l'écoute à distance.

11. Plan de prévention RPS en centrale – point d'étape Information

La FSU regrette une présentation du bilan qui ne permet pas de suivre efficacement l'état d'avancement des mesures votées. Même si elle salue la volonté de l'Agence de proposer un document clair, elle demande que les prochains bilans reprennent la même structure que le document initial adopté par l'instance. Cela permettra d'identifier clairement les actions prévues, leur état d'avancement et les éventuels retards.

La FSU souligne que les délais de mise en œuvre de certaines actions restent particulièrement longs. Plusieurs actions votées, notamment en matière de recrutement, ne sont toujours pas mises en place. En réponse, le SGA invoque une surcharge de travail des services sans apporter davantage d'explications sur le devenir de ces mesures (sic).

Même constat concernant la charte du temps, indiquée dans le document comme retravaillée avec les agent-es et mise à jour. Interrogée par la FSU, l'administration reconnaît simplement que rien n'a été fait à ce stade (sic bis). Là encore, aucune échéance ni perspective concrète n'est avancée (sic toujours...). Cette charte du temps semble aujourd'hui relever davantage de l'intention que de la réalité : de très bonnes affiches ont bien été réalisées, mais elles demeurent introuvables dans les bureaux de l'Agence alors que leur fonction première était justement d'être affichées pour informer !

De plus, les actions adoptées l'an dernier suite à la délibération de l'enquête paritaire, sous l'item "mieux accompagner les agent-es en difficulté psychologique" n'apparaissent pas. C'est une illustration assez fidèle de l'état d'avancement de certaines mesures du plan : annoncées, parfois produites, mais rarement visibles sur le terrain.

Concernant la formation des managers, la FSU rappelle que la réflexion engagée est indispensable mais estime que les conditions de mise en œuvre ne sont pas réunies pour garantir son efficacité. Elle insiste notamment sur la nécessité de produire des fiches explicatives et des outils d'accompagnement permettant aux encadrant-es de s'approprier les dispositifs.

12. Prévention en cas de chaleur intense

La FSU rappelle que le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 prévoit, dès le déclenchement des vigilances pour chaleur intense, la mise en œuvre, par l'employeur, de mesures de prévention adaptées (prévues au III de l'article L. 4121-3-1.) telles que l'adaptation de l'organisation du travail, des locaux et des horaires de travail, la mise en œuvre de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire, la mise à disposition d'eau potable fraîche et d'équipements de protection individuelle, l'information et la formation adéquates des personnels.

Les employeurs sont responsables de la santé au travail des salariés et doivent prendre des mesures afin d'évaluer (une obligation de l'employeur, renforcée par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, qui ajoute un article R4463-2 au Code du travail), de supprimer ou de limiter les risques.

Aussi, la FSU demande à l'Agence ce qu'elle compte faire, à l'échelle du réseau et des services centraux, pour protéger durablement ses personnels et les usagers, face aux risques de chaleur intense, et quelles mesures de prévention sont préconisées dans un premier temps.

La SG indique que sur le site de Nantes, les horaires, les emplacements des personnels et les journées de télétravail ont été réorganisés. Pour faire face aux défaillances de la climatisation sur ce même site, un ventilateur mobile a été installé dans les bureaux. Sur le site de St Ouen, la situation est différente car tout fonctionne, donc il n'a pas été relevé de difficultés particulières.

Dans le réseau, c'est plus compliqué, car les situations diffèrent énormément. Des dispositions concernant l'emploi du temps ont été mises en place. Sur le long terme, en lien avec le BEGES, un travail sur le bâti est en cours avec comme double objectif le confort thermique et la sobriété énergétique via l'isolation... l'aspect budgétaire devient également un enjeu...

Pour la FSU, il est important d'informer et de rappeler les mesures usuelles de prévention (hydratation, réduction de l'ensoleillement des pièces,...) et de procéder aux mesures exceptionnelles (fermetures des établissements) si nécessaire, afin de protéger les agent·es et les usagers et de maintenir des conditions acceptables de travail et d'accueil des élèves.

La FSU propose que les CHSCT s'emparent, entre autres, de ce sujet en début d'année, afin de définir les axes prioritaires à traiter afin d'améliorer les conditions de travail. La DG nous répond que sur le principe elle est d'accord mais qu'il faudra poursuivre la réflexion.

La FSU propose qu'annuellement, la F3SCT fasse des propositions d'axes de travail pour les CHSCT locales. Pour 2026-2027, les thèmes retenus pourraient être la mise en place d'un protocole chaleur intense, l'amiante, et la mise en place des registres obligatoires.

13. Points de suivi de la Formation Spécialisée Information



13.1 Suite à la situation dans l'établissement de Malabo

Les représentant-es des personnels soulignent qu'il est important de maintenir une vigilance dans cet établissement où les retours des personnels continuent à faire état de dysfonctionnements ou d'un management vertical, surtout dans le premier degré. Ils demandent à avoir accès aux conclusions de l'enquête de pilotage pédagogique qui a été menée. Le chef de secteur, présent lors de cet enquête, répond qu'il n'a aucun élément particulier à communiquer (sic) !



13.2 Suite de la saisine de la CHSCT de l'établissement de Libreville

La FSU salue le ton volontariste de la note ainsi que l'intervention de l'Agence, qui a permis la convocation de la CHSCT locale. Elle s'interroge toutefois sur la mise en œuvre du jumelage avec l'instance locale, pourtant prévu par la circulaire instances, la réponse évoquant uniquement la mise en place d'un «dispositif de coordination». Par ailleurs, les données relatives aux arrêts maladie n'ont toujours pas été communiquées.

Le chef de secteur déclare qu'un jumelage serait "apparemment incompatible avec loi gabonaise" ce qui est totalement faux ! C'est très étonnant que l'Agence se cache derrière cette réponse puisque lors d'un jumelage, les droits et prérogatives des deux instances sont respectées ... La FSU souligne également le caractère très interventionniste du comité de gestion à l'égard des personnels détachés. Si elle reconnaît la complexité du pilotage de ce type d'établissement, ces dérives résultent de pratiques inadaptées qui ont perduré trop longtemps. Dans ce contexte, il apparaît essentiel de réaffirmer clairement le rôle et les responsabilités de chacun. L'arrivée d'une nouvelle direction constitue à cet égard une opportunité à saisir pour rétablir un fonctionnement plus équilibré.



13.3 Suite de l'avis relatif à la situation du lycée français de Tananarive

Les échanges font apparaître un désaccord de fond sur l'opportunité d'une enquête après le décès d'une collègue survenu à Madagascar. La Directrice générale exprime une très forte réserve, considérant qu'il s'agit d'un accident et craignant qu'une enquête ne crée un précédent, potentiellement déstabilisant pour les équipes et peu utile, selon elle, en matière de prévention.

À l'inverse, la FSU souligne une forte attente du terrain, où la nature du drame ne fait pas de doute pour les collègues, qui se sentent en difficulté pour traiter la situation localement. La FSU insiste sur la nécessité d'une enquête de prévention, non pour établir une responsabilité, mais pour objectiver d'éventuels liens avec le travail, améliorer les dispositifs existants et accompagner durablement les personnels.

Une délibération d'enquête paritaire est LA DÉMARCHE de prévention recommandée par le médecin de prévention de la tutelle, par l'INRS, par l'Éducation nationale et tous les autres expert-es sur le sujet. Seule la Direction de l'AEFE ne l'entend pas !

Le débat porte également sur la qualification de l'événement, jugée essentielle par les représentant·es de la FSU, ainsi que sur le niveau pertinent d'intervention (local vs central). La FSU rappelle le cadre réglementaire et les pratiques existantes (notamment au MEN), soulignant une obligation de prévention dès lors qu'un lien avec le travail est possible ou qu'il existe un impact collectif fort. Face au blocage, la DG propose une alternative : la réalisation d'une évaluation des risques psychosociaux avec expertise externe, dans une logique de prévention. Cette piste est accueillie avec intérêt mais soulève des questions de périmètre (établissement, zone, fonctions exercées) et de mise en œuvre.

Enfin, la FSU insiste sur l'urgence d'un accompagnement renforcé des équipes, encore insuffisant à ce stade, et sur la nécessité de clarifier les protocoles en cas d'événements traumatiques (accident, suicide) afin d'éviter à l'avenir ces situations de tension dans le dialogue social.

Pour la FSU, il est important de sortir d'une situation de blocage en clarifiant les cadres d'intervention et en garantissant à la fois prévention primaire, secondaire et tertiaire, accompagnement des personnels et prise en compte des attentes du terrain.

13.4 Contingent d'autorisation d'absence pour les membres de la F3SCT

Le désaccord persiste depuis février 2025 entre l'AEFE et la FSU concernant l'attribution de ce contingent annuel majoré d'autorisations d'absences pour les membres de la F3SCT (au titre de l'article 2 de l'arrêté du 15 juin 2022) et leur éventuelle conversion, annualisation en décharges annuelles.

La Directrice générale, se référant à la réponse de la DGAFP, indique qu'il ne s'agit pas d'un droit mais d'une décision d'opportunité, qu'elle serait libre de prendre ou non. Pour la FSU, la réponse de la DGAFP précise simplement qu'un arrêté doit être pris pour que ces heures de délégation puissent être utilisées ! Ce blocage est donc incompréhensible. La Secrétaire générale reste sur sa lecture éronnée du décret.

Le recours à l'ISST (Inspectrice en Santé sécurité au Travail), n'a pas permis de lever le désaccord puisque cette dernière s'est déclarée incompétente sur cette question. Le constat d'un désaccord sérieux et persistant est donc établi. L'employeur AEFE doit maintenant saisir obligatoirement l'inspection du travail.

13.5 Management toxique

La Directrice générale a apporté une réponse à notre avis adopté à l'unanimité dans laquelle elle énumère les différents dispositifs déjà mis en place dans le réseau afin d'accompagner les personnels encadrants. La FSU rappelle que les actions ne doivent pas rester théoriques et qu'elles doivent se concrétiser par des formations à l'attention des personnels encadrants, un dialogue constant avec les équipes de direction qui prennent leur fonction à l'étranger et un accompagnement plus soutenu vers les établissements subissant de plus fortes tensions.

La FSU propose que les organisations syndicales soient associées à la communication vers les encadrants, ce qui est approuvé par la Directrice générale qui le proposera à son successeur.

Compte rendu réalisé par

Emmanuelle BAGLIN, Clémence CHAUDIN, Anthony DELTOUR, Arthur HAUSHALTER, Isabelle HELENE, Alexandre MAGOT, Franck PAJOT, Magalie POLLET et Patrick SOLDAT.



Engagées
au quotidien

