



# Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'Agence

**Séance du 30 mars 2017**

## Personnels de l'étranger

(Pour les personnels du siège, voir [pZ](#))

### 1. Approbation du compte rendu de la séance du 12 décembre 2016 Approuvé à l'unanimité 7 voix représentants des personnels sur 7

Les syndicats de la FSU demandent confirmation que les questions diverses seront désormais traitées sous la même forme qu'au CT, à savoir qu'une réponse écrite en amont de l'instance sera communiquée aux ORS. L'agence confirme ce fonctionnement. Le SNES fait remarquer qu'il est important de distinguer les questions diverses et les ajouts à l'ordre du jour car il y a une gradation entre les deux.

### 2. Suivi de CHSCT

#### a Mise en place de commissions HSCT locales

Un groupe de travail (GT) s'est tenu en décembre 2016 et rejoint *la circulaire instances* en cours d'élaboration.

Le CHSCT devient une instance obligatoire avec la sécurité au coeur des préoccupations dans tous les établissements.

La circulaire est faite pour les EGD mais il est demandé qu'elle s'applique aux conventionnés : les paramètres de la législation locale du travail sont à prendre en compte.

La FSU exprime son désaccord complet par rapport à la dernière mouture du texte proposé par l'Agence suite au dernier groupe de travail. La commission HSCT établissement se retrouverait divisée en deux sous-commissions. Les représentants de la FSU à ce GT n'ont jamais proposé une telle distribution, la commission devant être unique mais à géométrie variable pour les membres selon les thèmes abordés. L'Agence a beau parler de lisibilité, il est clair que cette proposition de deux sous-commissions vise à diminuer l'importance du traitement des conditions de travail et est la proposition d'un seul membre du GT, qui de surcroît n'était présent qu'à titre

d'expert... Si le GT doit conduire à la production de documents qui sont loin de représenter les propositions émises, la FSU finira par ne plus venir à aucun GT. Pour la FSU, la seule base de discussion est le texte produit suite aux discussions et accords trouvés lors du GT du 12 décembre.

Il est profité du point a) pour répondre à une des questions diverses du SNUipp. La mise en place (encore empirique) pour cette année des commissions locales hygiène sécurité et conditions de travail dans les EGD peut-elle s'accompagner de l'ouverture de registres santé sécurité ad hoc ? Comment peuvent faire sans ceux-ci les enseignants remarquant un danger possible dans l'enceinte de l'école ? (ex, absence de barre d'ouverture automatique de la porte du gymnase ou barre anti-écrasement...)

Oui, répond la direction de l'AEFE, l'établissement de registres de sécurité est nécessaire, au besoin un registre local si le droit local en parle, mais il faut à minima s'inspirer de ce qui se fait en France.

*Le SNUipp demande donc le rappel partout de ce point, tout particulièrement, mais pas que, à Kenitra (Maroc), d'où émane cette question portant sur l'absence de registre de sécurité et donc l'impossibilité faite aux enseignants de l'établissement de signaler un danger grave et immédiat...*

b) Recensement des formateurs pour la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation aux premiers secours

**Recensement à ce jour des moniteurs et formateurs présents dans les établissements scolaires :**

<b>Zone</b>	<b>Moniteurs PSC1/SST</b>	<b>Formateurs habilités</b>	<b>Agrément ministère de l'intérieur</b>
<b>Afrique</b>	3 moniteurs	5 formateurs habilités + formateurs de la société TOTAL qui offrent gracieusement leur formation auprès des élèves et des enseignants à Luanda  + 1 formatrice habilitée de l'ambassade de France également policière à Kampala	Néant
<b>Amériques</b>	Néant	2 formateurs habilités	1 formation BLS (Brésil) mais certification internationale. Diplôme d'infirmière
<b>Asie</b>	11 moniteurs	2 formateurs habilités	4 agréments + 1 demande d'agrément en cours d'obtention

<b>Europe</b>	Plusieurs moniteurs présents dans 5 établissements	3 formateurs habilités	3 agréments
<b>Maghreb – Océan indien</b>	Maghreb : 22 Océan indien : 6	Maghreb : néant Océan indien : 6	Maghreb : 4 + 1 demande auprès du SCAC à Casablanca Océan indien : néant

Le SNEP souligne l'importance d'avoir suffisamment de formateurs pour former les élèves de 3<sup>ème</sup>. Il rappelle que pour former un maximum de personnels habilités à dispenser l'enseignement des premiers secours, il faudrait former au moins un instructeur par zone rapidement. L'Agence confirme que là est bien son objectif et que les réflexions ont toujours lieux pour savoir comment organiser cela. Des formations en secourisme seront d'ors et déjà inscrites dans les prochains PRF.

### **Points ajoutés à la demande des représentants des personnels :**

*Comment l'AEFE compte-t-elle remédier à l'absence de médecine de prévention pour les professeurs détachés, notamment résidents ? Quelle recommandation pour les recrutés locaux ?*

#### **Réponse**

Dès leur recrutement, l'Agence sollicite les agents afin qu'ils effectuent une visite préalable à leur embauche, afin de vérifier leur aptitude à exercer leurs fonctions dans leur pays d'affectation.

En cours de contrat, et en cas de situation particulière, l'Agence a la possibilité de faire appel aux médecins agréés des Ambassades pour les personnels détachés, expatriés et résidents, au sein du réseau.

Pour les situations les plus graves, l'Agence rappellera que les agents détachés relèvent pour les aspects médicaux de leur administration d'origine. Ainsi en est-il en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de congés longue maladie ou longue durée.

L'Agence ne peut s'engager pour la médecine de prévention des personnels recrutés localement qui relèvent en la matière du droit local applicable.

*Quel est le pourcentage de personnels AEFE bénéficiaires d'une RQTH à l'administration centrale et à l'étranger ? Combien de fonctionnaires ayant déclaré leur RQTH préalablement à leur embauche ont été recrutés à l'AEFE : à l'administration centrale et à l'étranger ? Quel est alors le protocole de suivi de ces personnels ? (remarque SNUipp : question déjà posée en CHSCT...)*

#### **Réponse**

Au sein du réseau, l'Agence précise que la déclaration de la RQTH résulte d'une démarche individuelle et volontaire de chaque agent concerné. De ce fait, aucune

information n'est demandée ni dans le dossier de candidature des agents ni dans le dossier de prise en charge constitué au moment du recrutement.

Seuls les personnels informant l'Agence de leur RQTH font l'objet d'un suivi individualisé.

L'Agence accompagne les agents qui déclarent leur RQTH, en adaptant leur poste aux conditions de travail, sur la base de prescriptions médicales, et en assurant un suivi, le cas échéant, par les médecins agréés de l'Ambassade.

A l'administration centrale, trois personnes actuellement ont déclaré une RQTH à l'embauche ou en cours de contrat (soit 1,8% des personnels). Un suivi spécifique de la médecine de prévention est prévu, par une fréquence annuelle de la visite médicale. Par ailleurs, lors des visites des unités de travail, une vigilance particulière est portée à l'observation du poste de travail le cas échéant.

*SNUipp FSU, Allemagne (Munich) - Lorsque le pays d'accueil lance une mesure sanitaire en cas d'épidémie, interdisant aux femmes enceintes de travailler, la direction d'un EGD, ayant le statut d'Ersatzschule pour l'élémentaire, doit-elle appliquer cette mesure ? et si oui, comment ? En cas d'informations insuffisantes, voire parfois contradictoires du pays d'accueil, quel principe la direction doit-elle appliquer ?*

### **Réponse :**

En matière sanitaire, la réglementation locale s'applique.

Le lycée Jean Renoir de Munich a reçu un message intitulé "Informationen zum Beschäftigungsverbot für Schwangere der LHM aufgrund der Grippewelle 2016/2017". Ce message, adressé par le "Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport Geschäftsbereich KITA, Koordination und Aufsicht freie Träger", est un texte d'alerte concernant l'épidémie de grippe et l'interdiction faite aux femmes enceintes de travailler au contact des enfants durant la période d'épidémie.

Pour l'essentiel ce texte précise que, suite aux recommandations du ministère bavarois du Travail, des Affaires sociales, de la Famille et de l'Intégration, le Service médical de l'administration de la ville de Munich a prononcé une interdiction de travail aux femmes enceintes chargées de l'accueil d'enfants, ou du public en général, et ce durant toute la période d'épidémie de grippe qui sévit actuellement en Bavière.

Ce document stipule l'obligation des établissements accueillant du public d'interdire l'accès au travail des femmes enceintes en contact direct avec les enfants et/ou avec du public (20 personnes et plus par jour) et que la fin de l'épidémie sera communiquée aux établissements par les autorités munichoises.

Au-delà des épidémies officiellement constatées, les femmes enceintes ont une interdiction de travail pour une durée de 10 jours si un cas de grippe est attesté dans l'établissement.

Le lycée Jean Renoir s'est interrogé sur l'obligation d'appliquer les recommandations contenues dans le texte alors qu'il semble plutôt concerner les Kita allemandes.

Deux collègues enceintes se sont adressées à la direction du lycée qui leur a recommandé de rester à leur domicile et d'aller consulter leur médecin traitant, seule personne réellement à même d'évaluer les risques réels. Les médecins ont tous deux fait la même réponse : ils n'avaient pas connaissance d'une épidémie de grippe à Munich, ni même de mesures particulières à prendre concernant les femmes enceintes face à cette maladie.

La direction a obtenu une information du "Lehrer-gesundheitsvorsorgen Bayern" qui lui précisait que, selon eux, il n'y avait pas d'épidémie de grippe connue en cours à Munich.

Néanmoins, compte tenu de la confusion et des incertitudes provoquées par cette situation, le proviseur a maintenu la décision de laisser ces deux personnels à l'écart de l'établissement durant toute la semaine du 13 au 17 février (la semaine suivante étant une semaine de vacances). Ceci se faisant à plein traitement et sans incidence sur les droits à congé maladie (ce qui était l'inquiétude des personnels).

La direction de l'établissement a accordé la plus grande attention au traitement de ce dossier et a appliqué des mesures de précaution adaptées.

*La réponse n'ayant pas donné entière satisfaction, elle a été réabordée en séance.*

*La question émanait en effet de Munich mais était posée dans une optique plus générale car, comme mentionnée dans la réponse, il y a eu confusion et incertitudes quand le problème s'est posé à Munich (où les 2 collègues concernées ont été soutenues et guidées par les représentants SNUipp sur place). La décision qui a été prise par la direction n'est pas remise en cause, mais les collègues s'interrogent d'une manière générale sur ce type de décision à prendre : qui a autorité ? Un avis émanant d'un médecin privé permet-il de passer outre la recommandation/obligation d'autorités chargées de la veille sanitaire locale ?*

*La DRH a alors indiqué que ce type de décision dépend du poste et qu'il faut donc se tourner vers le COCAC, qui est chargé d'appliquer les décisions locales.*

*SNUipp FSU, Allemagne (Munich) - Quelles normes de sécurité s'appliquent lors de travaux immobiliers (aménagement ou rénovation) dans les EGD ? Les normes les plus strictes sont-elles systématiquement appliquées ?*

### **Réponse**

Les règles qui s'appliquent pour l'opération de rénovation envisagée à Munich sont les règles locales.

En cas de divergences importantes entre ces règles du Land de Bavière et les règles françaises, on réfléchit à l'intérêt et à la possibilité de transposer nos règles dans le contexte local.

*SNUipp FSU Espagne (Madrid) - Problématique des courriers émanant des familles adressés directement à l'administration et qui portent des jugements sur des enseignants et leurs pratiques pédagogiques. Demande réitérée des représentants des personnels et du secteur Hors de France (restée sans réponse) d'avoir accès aux courriels précis mentionnés par l'administration lors d'entretiens et envoyés par*

*les familles en rapport avec ce problème. Quelle information et protection des enseignants ?*

## **Réponse**

Les courriers adressés par des parents d'élèves à l'administration ont le caractère de documents confidentiels, et à ce titre, ne sont transmis, ni aux enseignants mis en cause, ni aux syndicats qui en feraient la demande.

Si toutefois ces courriers étaient produits à l'appui d'une procédure, qui n'aurait pas le caractère d'une sanction disciplinaire, à l'encontre d'un enseignant, ceux-ci devraient être communiqués à l'agent.

De même, si ces courriers avaient un caractère de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages à l'encontre d'un agent dans l'exercice de ses fonctions, ils seraient communiqués à l'agent afin que celui-ci puisse solliciter la protection fonctionnelle.

Dans le cas particulier de l'Espagne, l'agent a été soutenu non seulement dans sa pratique pédagogique, par la direction et par l'accompagnement d'un conseiller pédagogique, mais aussi vis-à-vis des familles par l'organisation de réunions des parents d'élèves.

Cette situation est désormais apaisée au sein de l'établissement.

Au demeurant, le courrier des enseignants sur cette situation précise a fait l'objet d'une réponse le 24 janvier dernier.

*Le SNUipp se déclare totalement insatisfait de la réponse, tant sur la forme que sur le fond. Le SNUipp a volontairement élargi sa question qui répond à des situations susceptibles de se produire ailleurs qu'à Madrid. Il constate que l'administration répond sur un cas individuel, semble-t-il apaisé et c'est tant mieux. Ce n'est pas tant ici le cas particulier qui importe mais les procédés en général et les limites affichées par l'administration de la communication aux personnels. Si on peut comprendre le deuxième paragraphe qui expose clairement le fonctionnement lors de l'examen en CCPC pour une fin de mission anticipée, dans les autres situations, à partir de quel moment un courrier serait-il suffisamment diffamatoire pour être porté à connaissance de l'enseignant ? A l'inverse, s'il est confidentiel, pourquoi est-il mentionné devant l'enseignant ? L'administration est juge et partie en même temps ! Ces pressions au travail sont intolérables. Où est le droit de réponse du professionnel placé devant l'accusation de familles souvent en tout petit nombre qui contribuent à une ambiance détestable ? Où est la communication avec l'enseignant ? Toutes les organisations syndicales présentes, sauf le SGEN, protestent avec véhémence contre la réponse et le mode de fonctionner qu'elle détaille. La DRH ne trouve aucun argument contraire.*



# Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'Agence

## Séance du 30 mars 2017

### Personnels du siège

**1. Approbation du compte rendu de la séance du 12 décembre 2016**  
**Approuvé à l'unanimité 7 voix représentants des personnels sur 7**

**2. Nantes : compte rendu de la visite des unités de travail du 27 janvier 2017**

voir annexe PDF (point n°3)

En mai, le problème d'éclairage et d'éblouissement devrait être résolu. Les stores sont en train d'être installés.

**Avis adopté 7 voix / 7**

**3. Paris : réaménagement des locaux des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étages**

Présentation des plans de la réorganisation des différents bureaux/salles de réunion prévue dans les locaux des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étages

Comme déjà exposé dans des CR précédents, l'ensemble des personnels a été consulté. Scénario 2 retenu pour le 2<sup>ème</sup> étage. Le pôle direction reste inchangé. Les salles de réunion Alain et Catalogne passent en rez de jardin. La FSU interroge sur la pertinence des petites salles de réunion prévues au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ème</sup> étage ainsi que sur le choix de leur emplacement. Leur insonorisation est confirmée. Une est prévue pour 4 personnes (36 m<sup>2</sup>) l'autre pour 5 (45m<sup>2</sup>). L'agence souligne le gain en surface de certains services.

Un "bureau de passage" est prévu au rez de jardin ainsi que le déplacement du bureau syndical.

Le SNES s'étonne de la différence de taille des bureaux entre les différents services (rapport agents/m<sup>2</sup>) et demande s'il y aura bien un bureau de passage au rez de jardin. Le SNEP demande si le flux d'air de la climatisation de l'actuelle salle Alain transformée prochainement en bureaux sera dévié afin d'éviter d'incommoder les agents. L'Agence précise que tout le système de climatisation sera revu.

## **Avis adopté 7 voix pour / 7**

### **4. Paris : point d'information sur l'avancée des travaux au rez-de-jardin**

Fin des travaux décalée à fin avril, installation du mobilier au cours de la 1ère quinzaine de mai.

Début des déménagements prévu à partir de mi-mai.

Concernant les bureaux du 1er et 2ème étage, ceux-ci auront plutôt lieu durant les vacances estivales.

### **5. Services centraux : point d'information sur les formations hygiène et sécurité**

Formations prévention prévues au plan de formation 2017 pour les personnels des services centraux :

#### **Paris :**

- Guide file – serre file : 13 mars 2017 => 18 participants
- Manipulation des extincteurs : 20 mars 2017 => 8 participants
- SST (Santé et Sécurité au Travail) recyclage : 22 mars 2017 => 4 participants
- SST initial : 19 et 20 avril 2017 => 8 inscrits
- Gestes et postures bureautique : 4 mai 2017 => 8 inscrits

L'organisme de formation est ACN Groupe.

#### **Nantes :**

- SST Initial : 2 MAI 2017 => 10 participants
- EPI (Equipier Première Intervention) : 3 MAI 2017 => 10 participants
- Travail sur écran et sédentarité : date et format à déterminer. Formation assurée par le Docteur Morel et les infirmières du MAEDI dans nos locaux

### **6 . Paris : bilan suite au signalement sur la qualité de l'air**

Il y a un problème technique de mauvaises odeurs sur les canalisations mais la qualité de l'air n'est pas en jeu. Règlement du problème en cours (qui est à la charge du propriétaire des locaux)

### **7. Services centraux : point d'information relatif à la mise en place d'un registre santé et sécurité au travail en ligne sur les sites nantais et parisien et d'un registre à destination du public**

Mise en place d'un registre électronique prévue (pour les personnels) : il faut veiller à ce qu'il reste accessible aux représentants en CHSCT et aux personnels. A ce sujet, le SNES rappelle la demande d'une messagerie professionnelle aefe.fr pour tous les personnels du réseau avec adresses électroniques, celles qui existent étant actuellement réservées aux seuls personnels d'encadrement. Le SNES demande si ces registres numériques se substitueraient aux registres papier et comment sera garantie la confidentialité. L'Agence précise que la réflexion est en cours et que toutes les pistes vont être explorées pour lever toutes ces légitimes inquiétudes.

Le SG annonce qu'à moyen terme, tous les personnels de l'AEFE auront une



### **Points ajoutés à la demande des représentants des personnels :**

*Quelles évolutions en matière de management et d'organisation sont envisagées (suite enquête bien-être au travail) ? Quelles actions de formation en management ont été réalisées ? Quand est prévue la formation aux risques psychosociaux des membres du CHSCT ?*

### **Réponse**

Une enquête relative aux risques psycho-sociaux s'est déroulée du 29 février au 15 mars 2016 au sein des services centraux de l'AEFE.

Faisant suite à la présentation des résultats de cette enquête et du plan d'action proposé lors du CHSCT du 12 mai 2016, les actions suivantes ont été prises ou prolongées :

1. Formation des cadres : deux personnels encadrants ont réalisé une formation en 2016/2017, à leur demande, dans le cadre du plan de formation validé. En outre, une formation au rappel des fondamentaux du management et au management à distance sera organisée pour tous les chefs de service à la rentrée 2017/2018, dans les premiers jours du mois de septembre.
2. Déplacements de l'équipe RH au contact des agents : le bureau des ressources humaines a renforcé sa présence auprès des personnels nantais en augmentant la fréquence de ses permanences (déplacements tous les deux mois).
3. Indicateurs de diagnostic des RPS : identifiés en 2016, ils restent à exploiter dans le cadre du groupe de travail.
4. Renforcer le rôle du CHSCT :
  - La formation des membres du CHSCT a été mise en place et suivie en 2016, ainsi que celle prévue pour la présidence de l'instance. La 2<sup>ème</sup> partie de la formation sur les risques psychosociaux sera programmée, en fonction des disponibilités, durant le premier trimestre 2017/2018.
  - Les représentants des personnels membres du CHSCT sont également mieux identifiés des personnels, par leur présence lors de permanences hebdomadaires.
  - Des visites régulières des locaux ainsi qu'une présentation systématique au CHSCT des aménagements de locaux font partie du suivi de ce plan d'action.

Un suivi de ces actions sera réalisé dans le cadre du groupe de travail issu du CHSCT.