Compte-rendu du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) du 14 décembre 2015

Après avoir constaté que le quorum est atteint le CHSCT commence.

Point 1) Le PV de la séance du 6 octobre est voté à 7 voix favorables (unanimité).

La FSU demande de porter à l'ordre du jour la question de sécurité des locaux du Lycée FG de Berlin-Allemagne. Une Commission locale s'est tenue, conformément aux préconisations de l'Agence. Cette commission a acté une situation très dégradée depuis les nombreuses alertes passées. Les conditions d'exercice et d'accueil dans cet établissement tant pour les personnels que pour les élèves sont très préoccupantes. Les conditions de sécurité sont insuffisantes. Lors d'un départ d'incendie au second étage, il a été constaté que les extincteurs ne fonctionnaient pas et étaient en grande partie absents. Les interrupteurs de mise hors tension électrique dans les laboratoires de physique-chimie ne sont pas fonctionnels, les moquettes qui recouvrent les murs et les sols ont plus de 40 ans, d'importantes fuites des toits sont constatées à chaque pluie, et le réseau électrique général est obsolète.
La Présidente refuse de porter à l'ordre du jour cette question arguant du fait que celle- ci ne relève pas du périmètre du CHSCT central de l'Agence.
La FSU intervient pour expliquer que c'est précisément du domaine du CHSCT de l'AEFE que de traiter de cas semblables. L'Agence refuse ses responsabilités, ce qui est grave en matière de santé et de sécurité. (voir les points 12 et 13).
Le CHSCT central est clairement compétent. Rappelons que l'ordre du jour ne relève pas exclusivement de la Présidente, mais aussi du Secrétaire de CHSCT (FSU). Par ailleurs, nous considérons que l'Agence préconise des solutions (commissions locales) mais se refuse à donner suite si elle rejette formellement de mettre à l'ordre du jour les bilans de ces commissions. Ceci est pour nous et pour les personnels concernés clairement inacceptable.

Point 2 : Compte rendu de la visite des locaux nantais de l'AEFE le 10 décembre

Cette visite faisait suite à une délibération du CHSCT en date du 6 octobre dernier, au cours duquel la FSU avait notamment obtenu que le Secrétaire du CHSCT, bien qu'appartenant à la FSU, ne soit

pas décompté dans le nombre de représentants syndicaux, limité à un par le Secrétaire général de l'AEFE.
La dernière visite des locaux nantais ayant eu lieu le 5 février 2013, il a été convenu que le rythme devrait être annuel.
Par rapport aux constats de 2013, l'essentiel du travail à réaliser a été fait et seul un point reste à corriger : les stores extérieurs détériorés risquant de tomber dans la rue et qui pourraient mettre en danger les passants sont encore à changer, le propriétaire ayant renvoyé cette tâche au budget 2016. C'est regrettable.
La visite de 2015 permet de constater des encombrements divers, un problème d'isolation phonique entre le secrétariat et le bureau du DRH, de luminosité, d'étroitesse du bureau de la Chef du recrutement ainsi qu'une fuite d'eau dans les escaliers. Toutes ces questions sont détaillées dans le rapport de visite et feront l'objet d'une actualisation prochaine du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) nantais avec les solutions proposées.
Nous pouvons d'ores et déjà annoncer grâce aux précisions du SGA (Secrétaire général adjoint) que dans la salle d'exploitation informatique nantaise des onduleurs seront livrés et les câbles fixés au plafond.

Point 3 : Présentation du DUERP nantais :

L'assistant de prévention du site nous présente une mise à jour prenant en compte les réponses apportées aux problèmes, détectées lors de la visite de 2013, et un changement dans l'appellation des unités de travail, l'unité 1 devient « risques ordinaires communs à l'ensemble des services » et l'unité 4 « risques spécifiques aux activités administratives générales ». Il s'agit de mettre l'accent sur la vocation première de ce document qui est de détecter et de faire reculer le niveau de risque.
La FSU demande à la Directrice si ce type de document sera réalisé dans les établissements du réseau. L'ISST (Inspecteur Sécurité et Santé au travail) répond que cela est possible et que c'est le cas au MAE. Un document clef en main a été réalisé pour pouvoir être utilisé dans tous les postes et ce malgré un déficit de qualification des agents.

Point 4 : Mise à jour du plan de prévention des risques psycho-sociaux (PPRPS) des services centraux de l'AEFE :

Elle est le fruit de plusieurs séances en groupe de travail (GT) sous l'impulsion de l'assistante de prévention du site parisien. Il faut l'en remercier.
La mise à jour de la prévention des risques passe par la mise en place d'une série de nouvelles actions listées dans ce plan. Le GT en a ajouté ou reformulé certaines comme précisé ci-après.
L'organisation du travail impose une juste répartition de la charge, une gestion du temps qui déjoue notamment le piège du présentéisme. Il convient de définir ce terme :
Augmentation de la présence sur son lieu de travail au-delà des horaires légaux et volonté d'être présent même malade ou en souffrance sans gain réel d'efficacité au travail. Contrairement à ce que l'on croit souvent, un salarié trop présent risque d'être moins efficace, car épuisé par des horaires trop importants, peu concentré et finalement démotivé. Il peut alors mettre sa santé en péril et risquer dépression ou épuisement .
Il faut également une communication des principes adoptées. La problématique du temps de travail sera abordée dans le cadre de la commission interne des personnels du siège. Le GT propose l'action suivante :

« *Adopter des principes d'organisation du travail et les diffuser annuellement à l'ensemble des agents* ».

Bien mener les changements quelle qu'en soit la nature, implique d'y associer les partenaires : « *Veiller à organiser une présentation formalisée des nouveaux agents arrivants en cours d'année* ».

Les nouveaux arrivants doivent être connus mais l'Agence doit aussi porter à leur connaissance leur nouvel environnement comme à celle de tous les agents à chaque fois que celui-ci change : « *Veiller à faciliter l'intégration des nouveaux agents à leur arrivée au sein du collectif de travail grâce à une procédure d'accueil* ».

Les aménagements doivent faire l'objet de communication pas seulement formelle mais détaillée sur les motifs qui les expliquent :
« *Porter à l'ordre du jour de chaque CHSCT un bilan des aménagements des locaux effectués ainsi qu'un état des aménagements envisagés dans le futur* ».

Le plan n'a de sens que s'il est assimilé par chaque agent. Il est indispensable que chacun acquiert une culture de l'alerte, de la prévention et sache reconnaître les risques.
« *Assurer une large diffusion du présent plan* ***réactualisé annuellement*** *- et de ses versions successives -via sa mise en ligne sur* ***l'espace numérique de travail*** *de l'Agence et sa transmission aux agents. Prévoir un volet consacré aux risques psycho-sociaux à l'occasion de la prise de fonction des chefs de service et cadres de l'Agence et lors de formations ultérieures »*.

La FSU souligne que les proviseurs devraient aussi être sensibilisés à ces problématiques. Exemple est pris des propos grossiers et inacceptables tenus par le Proviseur de Francfort à l'encontre de collègues, lors d'une réunion.

Il ne s'agit pas de fournir des recettes mais d'attirer l'attention sur ce qu'il convient de faire et de ne pas faire :
« *Le plan de prévention doit contribuer à la mutualisation des bonnes pratiques dans les services de sorte à réduire les tensions génératrices de risques psycho-sociaux. La démarche de prévention doit s'appuyer autant que faire se peut sur les bonnes pratiques des acteurs concernés* ».

L'implication des collaborateurs dans la prise de décision, l'incitation à participer à la mise en œuvre des objectifs et la reconnaissance du travail effectué sont des clés pour la prévention des RPS : « *Encourager les chefs de service à pratiquer un management participatif. Les enquêtes retranscrites peuvent servir de point d'appui pour savoir ce qu'il ne faut pas faire et en creux ce qui peut être proposé* ».

La formation est indispensable pour répondre à des situations de stress qu'il faut savoir reconnaître tant au niveau des agents que pour les cadres. C'est pourquoi des modules de sensibilisation et de formation aux RPS sont prévus pour les agents et une information pour les cadres.
Les agents d'encadrement ont un rôle essentiel sur l'organisation du travail, la répartition et le management. Ils sont donc les premiers agents de prévention et leur rôle doit être évalué mais ils doivent aussi être aidés à appréhender les phénomènes de harcèlement :

« *Renforcer la prise en compte dans l'évaluation annuelle des capacités d'organisation et d'animation de leur équipe des agents d'encadrement intermédiaire et des chefs de service* ***en fixant des objectifs définis*** ».
« *Aider, accompagner et contrôler l'efficacité de l'encadrement dans la gestion et la prévention des phénomènes de harcèlement* ».

Le GT a aussi attiré l'attention sur les personnels les plus fragiles ce qui relève d'ailleurs des prérogatives du CHSCT :
« *Garder une vigilance particulière vis à vis des agents recrutés sur des contrats de courte durée* ».

Pour aider à la prévention, le secrétariat général veillera à détecter des situations de RPS à partir d'un certain nombre d'indicateurs :
« -Le n*ombre de dossiers de reconnaissance de situations de harcèlement moral ou sexuel transmis*
-Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent (les congés de maternité, paternité, parentaux, formation et tout autre sont à exclure)
-Le taux de rotation des agents (taux global ; départ anticipé en cours de mission ; nombre de demandes de mutation ; postes non pourvus)
-Les agents qui ne prennent pas la totalité de leurs congés ».

Enfin la mise en œuvre du plan de prévention devra être vérifiée et actualisée :
« *Les résultats de l'enquête réalisée à Nantes et à Paris ont été diffusés auprès de l'ensemble des agents et intégrés dans la présente mise à jour du PPRPS. Ils permettent notamment de disposer d'une cartographie du stress à l'agence. Cette enquête a vocation à être diffusée tous les deux ans auprès des personnels afin de s'assurer des conditions de travail et de l'actualisation des dispositifs de prévention* ».

Point 5 : Paris : suivi des actions mises en place suite à la visite des unités de travail du 2 octobre et à la mise à jour du DUERP.
Pour mémoire, nous avions axé la visite sur trois points : les poussières, l'encombrement, et la fermeture des fenêtres.
S'agissant des problèmes d'aération, le Secrétaire Général adjoint (SGA) nous indique qu'un traitement de l'ensemble des gaines par caméra et canne de ramonage de type hérisson est prévu. Les souffleries seront remises en ordre. Il existe un plan de renouvellement des climatiseurs obsolescents avec une télécommande pour les piloter. En revanche sur les humidificateurs, les progrès sont insuffisants. A suivre bien entendu en fonction des remarques portées ou non par les agents sur le registre santé et sécurité au travail (RSST) à la disposition de tous.
Sur l'encombrement, après nous avoir rappelé que certains services « manipulent » beaucoup, le SGA nous assure que les services ont fait l'objet d'un suivi particulier.
Sur les fermetures et ouvertures défectueuses des fenêtres, il y aura désormais réfection des goupilles deux fois par an. Mais le problème principal tient au bâti des fenêtres que le propriétaire n'a pas encore décidé de changer.
S'agissant des odeurs liées aux éliminations de rongeurs qui reviennent, le SGA nous parle d'un nouveau dispositif et d'un nouveau fournisseur intervenant dorénavant à la demande. Des efforts ont été fait aussi pour assurer une meilleure étanchéité du bâtiment.
Les travaux de réfection des ascenseurs sont planifiés jusqu'au printemps. Quatre ascenseurs sont en travaux dont trois sont destinés à desservir les étages supérieurs grâce à une commande

système qui présente un gain d'énergie. La difficulté technique provient du fait qu'il faut découpler les ascenseurs et mettre en place une commande système pour chacun d'entre eux.

Point 6 : Formation hygiène et sécurité suivie par les personnels des services centraux
Il est fait une présentation des formations suivies par les personnes du siège en matière d'hygiène et de sécurité (*gestes d'urgences, manipulation des extincteurs, gestes et postures bureautiques*). La FSU remarque qu'un recyclage annuel des gestes aux premiers secours serait nécessaire même si cela n'est pas imposé pour le PSC1. En effet, les différentes techniques apprises nécessitent une pratique régulière pour pouvoir être effectuées efficacement lors d'une intervention, cela ne prenant pas plus qu'une demi-journée par an.

Point 7. Paris : étude indépendante sur la qualité de l'air.

La FSU fait tout d'abord remarquer qu'après de multiples demandes, l'Agence nous remet un rapport...en date du 19.02.14 ! D'autre part, lors du dernier CHS-CT, le Secrétaire général adjoint avait prétexté un coût supplémentaire pour disposer d'un bilan, donc aux mains de l'Agence depuis 2014. Ledit bilan note dans ses conclusions que « les taux d'humidité relative relevés ne sont pas compris dans la fourchette de confort mais sont en dessous », pouvant entraîner des sensations de gêne. Nous faisons remarquer qu'il est regrettable et anormal que de telles questions soient traitées ainsi. D'autres interventions passées, y compris dans le cadre du CHS-CT, ont heureusement fait évoluer la question.

Point 8: Mise en place d'un calendrier de groupe de travail de mise à jour du règlement intérieur (RI) du CHSCT.

Un certain nombre de corrections formelles sont à apporter à ce RI, notamment s'agissant du rôle du Secrétaire du CHSCT et ce conformément à la réglementation. Des propositions seront adressées prochainement à l'Agence par le Secrétaire puis une séance de travail devrait suffire pour procéder aux modifications.

Point 9 : Présentation des registres santé et sécurité au travail (RSST) ainsi que signalement d'un danger grave et imminent (RSDGI).
Présentation est faite de ces documents. La FSU fait état d'une remarque écrite d'un agent sur des feuillets disparus à plusieurs reprises. La FSU souhaite un document plus fonctionnel dans lequel il serait aisé de suivre, pour les agents ou les membres du CHSCT, le traitement des demandes des agents. En l'état, il est impossible pour les membres du CHSCT de savoir si les alertes consignées dans ce registre ont été suivies d'effet. La FSU souhaite aussi que soit proposé systématiquement à chaque CHSCT un compte rendu des signalements effectués dans les registres et les solutions mises en place.

Point 10 : Bilan des aménagements de locaux effectués ainsi qu'un état des aménagements envisagés dans le futur.

La FSU a souhaité qu'un point soit fait à chaque CHSCT sur cette question qui a des conséquences en terme de prévention des risque psycho-sociaux.
Le SGA nous fait part d'un regroupement du chef de service aide à la scolarité avec son adjoint et du cas où un meuble gênant à l'entrée d'un bureau a été finalement enlevé. Là encore un travail de

mise en participation des personnels concernés est indispensable de la part de l'encadrement de l'Agence et la FSU y veillera.

Point 11 : suivi de CHS-CT sur la situation des personnels de la centrale (notamment du service du Budget)

Pour résumer un long échange sur la question, la FSU est revenu à nouveau sur la souffrance des personnels, particulièrement dans le service du budget. Nous avons clairement indiqué à la Directrice qu'elle devait maintenant formellement prendre ses responsabilités, celles de l'Agence. Les personnels sont en souffrance dans ce service et les déplacements d'agents ou les arrêts maladie ne sont pas une réponse digne de la direction. Au nom des personnels, nous attendons un changement. La Directrice répond en substance qu'effectivement, les mesures prises et les différentes interventions n'ont semble-t-il pas été entendues à la hauteur des attentes. Des décisions seront effectivement prises.

Points 12 et 13 : calendrier et données de l'étude sur le nombre d'EGD ayant une Commission hygiène et sécurité. Présentation de l'analyse du service juridique de l'AEFE relative à la prise en charge des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail des fonctionnaires détachés à l'étranger.

Ces deux questions se recoupent car elles relèvent du même problème : **le périmètre du CHSCT de l'AEFE**. Depuis sa création à l'Agence en 2008, la FSU demande de reconnaître que le CHSCT central est compétent également pour le réseau, notamment en termes de conditions de travail (CT) pour les personnels détachés. Malgré des votes en comité technique, des traitements de cas graves au CHSCT central tels que la catastrophe de Fukushima (CHS extraordinaire à notre demande sur le lycée français de Tokyo), ou le virus Ebola pour le lycée de Conakry, l'AEFE s'entête et fait mine de ne pas comprendre. Une solution intermédiaire a été mise en avant, celle des Commissions hygiène et sécurité dans les établissements. Pour rappel, la circulaire 1990 du 24 août 2015 (voir ICI) précise, dans les attributions du Conseil d'établissement que ce dernier « peut, en tant que de besoin, siéger sur un ordre du jour ne comportant que des questions touchant à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des personnels. Une commission ad hoc, dont la composition est arrêtée en conseil d'établissement, est mise en place pour préparer les travaux du conseil d'établissement dans ces domaines. » L'Agence a ainsi présenté le bilan partiel de ces commissions. Plusieurs remarques s'imposent :

- Tout d'abord, ces commissions sont très loin d'être mises en place et tenues dans la totalité des établissements EGD et conventionnés.
- Ensuite, là où elles existent, leur composition est variable, malgré la référence explicite au Conseil d'établissement (circulaire 1990).
- Contrairement à ce que dit l'Agence, elles ne peuvent se substituer complètement au CHSCT pour toutes les compétences, pour deux objections majeures. La première est que le CHSCT, dans sa composition, comprend les représentants des personnels (droit de vote) et l'administration. Ce n'est pas une instance tripartite (usagers, élèves, parents) comme le CE. Ne serait-ce que sur l'aspect « conditions de travail », il n'est pas envisageable de traiter de tous les points dans une instance tripartite. Le deuxième blocage que l'Agence se refuse à entendre est le périmètre pour la représentation (et donc la santé et la sécurité des agents, dans toutes leur dimension). A cela il faut ajouter que le CHSCT comprend un médecin de prévention et un inspecteur santé et sécurité au travail ce qui n'est évidemment pas le cas des commissions locales. **Pour la FSU, le CHSCT est compétent, notamment dans sa**

dimension « conditions de travail », pour l'ensemble des agents de centrale et détachés dans le réseau. Pour l'Agence, ces derniers ne relèvent pas (pas plus que leur établissement!) du CHSCT central. La posture de l'AEFE est absurde et infondée : pour cette dernière, les détachés du réseau ne relèveraient d'aucun CHSCT, ce que nous contestons évidemment. Même là où les commissions locales existent, parfois imposées par la loi locale, elles sont compétentes pour les personnels de droit local (responsabilité de l'employeur) et la sécurité des locaux par exemple, mais pas pour les détachés qui sont employés directement par l'AEFE. **La FSU finira, au contentieux s'il le faut, par obliger l'employeur AEFE à assumer ses responsabilités d'employeur : il serait temps !**

Point 14 : La Directrice de l'AEFE expose les mesures, prises à la suite des attentats du 13 novembre à Paris :

- **Restrictions** dans les voyages scolaires dans le pays, en France, à Paris, selon les mesures définies par le MEN,
- Actualisation des PPMS (Plan de Prévention de Mise en Sécurité) des établissements de l'AEFE EGD, homologués et partenaires.
- Ce travail a été accompli par la plupart des établissements et a été transmis à l'Agence,
- Des exercices de confinement sont prévus dans les établissements en décembre et janvier.

La Directrice ajoute que les postes diplomatiques dans les pays sont en contact direct avec les forces de sécurité locales. La question de la sécurité est devenue de plus en plus importante et sur ce sujet, nous devons nous installer dans la durée. A ce titre, la formation des personnels à la sécurité et aux premiers secours sera renforcée. L'objectif de l'Agence est que sur chaque site des établissements AEFE soit présente une personne formée et compétente dans ce domaine.