



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

**séance du 30 mars 2017**

**Personnels de l'étranger**

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

## **2. Suivi de CHSCT**

### a Mise en place de commissions HSCT locales

Un groupe de travail à ce sujet s'est tenu en décembre 2016 et rejoint la circulaire instances en cours de révision.

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 proposée 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 le SNUipp, il faut rediscuter du texte envoyé par l'Agence le 21 mars 2017 qui ne correspond pas aux travaux...

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 son souci d'avoir suffisamment de formateurs pour former les élèves de 3ème.

## **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.*