



**Engagé·es  
au quotidien**

## **Compte rendu FSU**

**F3SCT 17 décembre 2025**

### **POINTS IMPORTANTS DE CETTE F3SCT**

- **Protection des personnels exerçant dans les pays en crise ou subissant des conflits armés : la FSU rappelle ses responsabilités à l'Agence !**
- **Services centraux : amiante, suivi du plan RPS, visites de sites...**
- **Trop de souffrances et d'anxiété pour les personnels de l'Agence : la FSU dénonce les managements toxiques, les conséquences du bornage et de la réforme de l'AEFE, la mise en place de la PSC...**
- **La FSU impose le rôle préventif de l'instance : plan amiante en centrale et dans le réseau, formation des membres de l'instance, cadrage de la vidéosurveillance dans les établissements...**
- **Enfants en situation de handicap : quelles aides sont possibles à l'étranger ?**



## Déclaration liminaire FSU

Madame la Directrice Générale,

Mesdames et messieurs les membres de la formation spécialisée,

En préambule, nous souhaitons attirer l'attention de la Direction de l'Agence sur la lourdeur de cet ordre du jour qui compte 29 points dont 13 points de suivis : ceci est la conséquence directe d'un fonctionnement, ou plutôt d'un dysfonctionnement que la FSU et ses représentants et représentantes dénoncent et subissent depuis trop années, au détriment de la prévention et de la protection des agents et agentes. La difficulté pour assurer un suivi entre les instances amène à une accumulation de points non traités : ceci est de la responsabilité de la Direction de l'Agence et cela doit cesser. En l'absence d'une politique de prévention ambitieuse, d'un suivi des dossiers et d'un dialogue social de qualité, cette instance ne peut fonctionner correctement. La FSU souhaite ouvrir cette séance en rappelant donc que la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail a pour mission première la **prévention des risques professionnels et la protection de la santé physique et mentale des personnels**. Or, les situations portées aujourd'hui à l'ordre du jour témoignent trop souvent de **dysfonctionnements persistants**, de **retards de traitement**, voire pour une situation du **non-respect d'une délibération pourtant votée à l'unanimité**.

Dans plusieurs établissements du réseau comme dans les services centraux, la FSU constate l'émergence ou la **poursuite de situations de souffrance au travail**, liées bien souvent à des pratiques managériales problématiques, à une dégradation du dialogue social ou à des manquements dans la prévention des risques psychosociaux. S'y ajoute une prise en compte insuffisante de la santé mentale des agents, notamment dans des contextes de crise ou de réforme profonde de l'Agence.

L'efficacité et l'utilité de cette instance reposent sur le respect de ses prérogatives, de ses avis et de ses délibérations, mais peut-être avant tout sur la volonté et le pilotage de l'employeur : cela devrait être le cas pour un opérateur public ! La FSU rappelle que la responsabilité de l'employeur est pleinement engagée, en particulier lorsque l'inaction ou les retards contribuent à l'aggravation des situations signalées.

Nous attendons donc de cette séance qu'elle permette non seulement des échanges, mais surtout qu'elle apporte des **réponses claires, des engagements précis et des mesures concrètes**, afin que la prévention ne reste pas un principe affiché mais devienne une réalité effective pour l'ensemble des personnels du réseau et de Centrale.

## ORDRE DU JOUR

1- Point d'actualités : Malaga, Malabo, Mali, Istanbul, Irlande,

2- Registres obligatoires

3- Points de suivi : Pointe-Noire, Dakar, Libreville, amiante à Nantes, handicap, protocole accident en EPS, peintures, Jérusalem/Tel Aviv/Ramallah, visite des locaux de Nantes, heures de délégation, BEGES.

4- Vidéosurveillance : Bilan sur l'utilisation des caméras dans les salles de classe et les établissements

5- Amiante : demande d'un plan d'action relatif à la prévention des risques liés à l'amiante dans le réseau AEFE

6- Formation des membres de la F3SCT

7- Santé mentale des personnels : alerte sur la situation anxiogène dans le réseau

8- Plan de prévention RPS en centrale : bilan et action nouvelles

9- Bilan annuel 2024-2025 des CHSCT et des CHSCS : bilan 2024-2025 dans le réseau

10- Programme des visites de la Formation Spécialisée : locaux de Saint-Ouen et de Nantes

## 1. Point d'actualité



**MALAGA** : la FSU alerte l'instance sur la situation dans cet établissement où les difficultés, déjà signalées à plusieurs reprises, tant au niveau local qu'au niveau du poste et du secteur géographique persistent. Ces difficultés relèvent de problèmes de management et entraînent de la souffrance au travail. Malgré cela, aucune avancée concrète n'a été constatée. Lors de la dernière CHSCT, un échange a eu lieu à propos du bilan de «l'enquête bien-être» réalisée à la suite d'une mission de l'Agence : il est fait état d'un désaccord profond sur l'interprétation des résultats ce qui empêche toute amélioration effective de la situation. L'Agence se doit rapidement de réagir, dans son intérêt, et dans celui de ses agents.

**La FSU réaffirme que la situation au LFI de Malaga est préoccupante et que les alertes répétées ne peuvent rester sans suite.**



**MALABO** : concernant cet établissement, plusieurs demandes de mutation et de nombreux arrêts maladie doivent nous alerter. La direction de cet établissement se permet même d'inciter une collègue à retirer sa candidature pour les élections des représentants du personnel au conseil d'établissement. C'est inadmissible et ces méthodes n'ont pas lieu d'être dans un établissement de l'opérateur public. L'Agence annonce qu'un échange doit avoir lieu dans la journée entre le chef de secteur et le chef d'établissement.



**MALI** : les retours font état d'une légère diminution des tensions. Le chef de secteur est salué pour sa disponibilité et son suivi. Cependant, la situation reste plus que fragile et plusieurs sources de tensions persistent :

- mise en place de l'EAD avec enregistrements obligatoires et plateforme imposée, sans concertation préalable ni consultation des instances ;
- informations transmises tardivement, convocations partielles ou inexistantes ;
- mesures discutées, comme l'élaboration d'une charte éthique, non mises en œuvre.

Des questions ont également été soulevées sur les personnels en ASA hors pays et la rémunération en appel spécial : le DRH précise que l'ASA n'est pas interrompue et que la rémunération dégressive ne peut être suspendue.

**La FSU constate que l'apaisement observé reste très fragile et que plusieurs mesures simples pourraient réduire les tensions. Elle demande une anticipation plus efficace de la communication et des décisions pour limiter l'anxiété des agents. Elle fera un suivi du dossier ASA et rémunération pour garantir les droits des personnels.**



**ISTANBUL** : aucune CHSCT ne s'est tenue depuis le printemps dernier. Il est urgent qu'elle se réunisse afin d'étudier, entre autres, les résultats de l'audit organisé dans le cadre du risque sismique.



**IRLANDE** : la situation est alarmante dans cet établissement. Les collègues subissent un management toxique et agressif : menaces, hausse du ton, tape du poing sur la table, accusations menaçantes, manque de concertation et contournement des instances comme le conseil pédagogique etc.

**Pour la FSU, si le climat ne s'apaise pas urgemment dans cet établissement, les collègues n'auront d'autre choix que de demander l'organisation d'un audit RPS (et non une enquête de climat scolaire !) et une saisine de l'instance centrale. L'Agence doit réagir.**

## 2. Consultation des registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent

La FSU examine plusieurs fiches issues des registres santé et sécurité des services centraux :

**À Nantes**, plusieurs situations sont évoquées :

- des rideaux non occultants dans des bureaux du service recrutement, avec un traitement partiel et des délais jugés excessifs ;
- une fiche ancienne relative à la présence de moisissures, pour laquelle les conclusions du propriétaire sont toujours attendues depuis mars 2024.

**À Saint-Ouen**, sont signalés :

- une absence de chauffage dans certains espaces de travail ;
- une température excessive dans la salle de réunion Simone Veil ;
- des dysfonctionnements de fontaines à eau ;
- une confusion persistante sur la procédure de traitement et de suivi des fiches RSST.

L'administration indique que certaines interventions sont en cours ou dépendent des réponses des propriétaires des locaux, et que des relances ont été effectuées.

**La FSU souhaite que soit fait auprès des agents un rappel du rôle et du fonctionnement des registres. De plus, une clarification sur le relevé des fiches du RSST de Saint Ouen doit être donnée.**

### 3. Points de suivi



**Pointe-Noire** : ce point porte sur le suivi des engagements pris par la Direction de l'Agence à la suite de la pulvérisation réalisée à l'hiver 2022, dans l'établissement de Pointe-Noire, qui avait entraîné une intoxication auprès des personnels et des élèves. Il est confirmé que les copies des résultats des analyses réalisées par l'INERIS ont bien été transmises aux agents concernés. En revanche, la question de la transmission d'une attestation de l'employeur précisant que les agents travaillaient dans l'établissement à la période de la pulvérisation reste en suspens. Lors de la Formation spécialisée du 20 mai 2025, il avait pourtant été acté que les documents suivants seraient remis aux agents :

- copie des analyses réalisées par l'INERIS ;
- attestation d'emploi précisant la présence dans l'établissement de l'agent à cette époque et la quotité horaire hebdomadaire.

Suite aux seules interventions de la FSU, la Directrice Générale et la DDAR indiquent qu'elles vont relancer les chefs d'établissement concernés afin que les attestations soient produites.

**La FSU rappelle que la transmission d'une attestation de présence et d'emploi faisait partie des engagements actés en Formation spécialisée en mai 2025. Elle insiste sur l'importance de ces documents pour la protection des agents, en particulier en cas de contentieux suite à la déclaration éventuelle d'une maladie dans le futur. La FSU demande que l'ensemble des personnels concernés, y compris les PDL, puissent en bénéficier.**



**Dakar** : ce point fait état d'un avancement globalement positif du dossier suite à la saisine remontée par la CHSCT et les alertes concernant les conditions de travail au lycée de Dakar, notamment en lien avec les installations techniques et la sécurité. La FSU prend acte des avancées concrètes observées dans cet établissement, en particulier sur la question de l'eau, de la sécurité incendie et de l'organisation des travaux. Elle reste toutefois vigilante sur les nuisances environnementales persistantes, la protection électrique des nouvelles installations de climatisation et l'accessibilité effective du registre santé et sécurité.



**Gabon** : le suivi de la situation au Gabon met en lumière une détérioration très préoccupante du climat social au sein de l'établissement Blaise Pascal :

- le registre CHSCT/CSST, confisqué l'an dernier, est revenu, mais les procédures et les délibérations adoptées par l'instance locale ne sont toujours pas respectées,
- la délibération adoptée par la F3SCT du 2 juillet 2025, prévoyant l'accompagnement pour un jumelage des CHSCT/CSST, la rédaction d'un règlement intérieur et la formation des membres, n'a toujours pas été appliquée malgré l'urgence. Les actions prévues ont été reportées ou ignorées :

- CHSCT reportée au 1er semestre 2026
- absence de formation des membres
- calendrier de mise en œuvre flou ou inexistant,
- le climat de travail est délétère : attaques ad hominem, diffamation sur WhatsApp et en CE, division orchestrée entre PDL et détaché-es, démissions, menaces, intimidations,
- absence d'accompagnement administratif des néo-détaché-es, exposé-es à des difficultés et à des tentatives d'intimidation,
- non-respect de la procédure F3SCT suite à l'adoption d'une délibération.

La FSU considère la réponse de l'Agence totalement insatisfaisante et inacceptable : le silence depuis la délibération du 2 juillet et l'inaction sur le terrain ou par les services ont dégradé durablement le climat de travail. Elle alerte à nouveau sur la réelle souffrance au travail ressentie par bon nombre de personnels et rappelle que l'Agence engage clairement sa responsabilité avec sa non-intervention. Elle exige fermement un accompagnement effectif, le respect des procédures et la protection des personnels, notamment face aux diffamations et aux tensions.

### **AVIS PROPOSÉ PAR LA FSU ET ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :**

**Suite à la saisine de l'instance centrale par la CHSCT du lycée français Blaise Pascal le 22 mai 2025, une délibération a été votée à l'unanimité le 2 juillet 2025 en séance extraordinaire de la F3SCT. Cette délibération comprenait des mesures fortes d'accompagnements de l'établissement afin de permettre une amélioration durable et réelle de l'ambiance de travail dans cet établissement. La réponse donnée ce jour en instance est inacceptable sur plusieurs points :**

- **de par son silence depuis l'adoption de la délibération du 2 juillet 2025, l'Agence fait fi des prérogatives et des procédures qui régissent le fonctionnement de la F3SCT.**
- **de par son inaction dans le règlement de cette crise, l'AEFE fait que la situation locale, qui était déjà alarmante, s'est fortement dégradée depuis la rentrée de septembre et de nombreux signaux le prouvent : ruptures de contrat, arrêts maladies, propos diffamatoires dont certains tenus en Conseil d'établissement etc.**

**L'Agence porte l'entière responsabilité de la dégradation de l'ambiance de travail dans cet établissement qui entraîne une souffrance au travail inadmissible et inquiétante. Ceci a un impact indiscutable sur la santé de nombreux personnels et, si l'Agence ne réagit pas urgemment, la notion de faute inexcusable pourrait-être invoquée. Madame la Directrice générale, les membres de la F3SCT vous alertent solennellement en soumettant cet avis au vote.**

## **Amiante – Locaux de Nantes**

L'Agence avait annoncé, lors de la précédente F3SCT, qu'une relance avait été faite auprès du propriétaire du bâtiment de Nantes afin d'obtenir la mise en jour du DTA (Diagnostic Technique Amiante) et des informations sur les actions correctives entreprises. Nous découvrons que cela n'avait pas été fait et que la demande n'a été effective que le 1er décembre, soit 6 mois après... La FSU rappelle que l'Agence a un devoir de protection auprès de ses agents et que le dernier DTA du site de Nantes mentionnait des zones à risques et des lieux qui n'avaient pas pu être testés, ainsi que des mesures à prendre notamment sur les flocages.

**La FSU insiste pour que toutes les mesures de sécurité soient mises en œuvre et suivies officiellement. Les échanges avec le propriétaire doivent être documentés, et chaque retour transmis aux membres de l'instance. Un retour officiel du propriétaire est attendu avant la prochaine F3SCT.**

## **Handicap**

*Lors de la séance du 20 mai 2025, l'Agence a proposé de traiter les situations de handicap lors d'une prochaine séance de la F3SCT de manière approfondie. L'Agence peut-elle faire le point sur la question et notamment sur : l'information aux personnels sur leurs droits et les démarches à entreprendre ; l'introduction dans la circulaire des absences d'une forme de "temps partiel thérapeutique" ; l'action sociale en faveur des personnels en situation de handicap ou ayant des enfants en situation de handicap ?*

La page d'information sur Orion dédiée aux agents est en cours de construction. Si la FSU soutient la mise en place d'une page centralisant les informations nécessaires aux collègues, elle souligne l'importance d'envoyer également un message à tous les agents pour garantir une visibilité maximale des informations. L'Agence s'engage donc à effectuer une publication la plus large possible auprès de l'ensemble des personnels.

La FSU demande par ailleurs la création d'un dispositif d'aide financière pour les personnels détachés, sur le modèle de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) ou encore la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), éventuellement via une convention avec la CAF pour permettre un versement aux agents à l'étranger. Le DRH indique qu'aucune réponse immédiate n'est possible, mais prend note de la proposition. La Directrice générale propose de se rapprocher de la CAF et de la DFAE afin d'explorer les pistes envisageables et de revenir vers les membres de l'instance.

**La FSU précise qu'il est possible de créer une aide sociale pour les personnels. Il n'existe aucun obstacle juridique à ce dispositif, et le nombre limité d'agents concernés ne posera pas de problème budgétaire. La poursuite des discussions est donc un premier pas constructif.**



### **Mise en place des protocoles accidents en EPS dans les établissements : point de situation suite à la nouvelle enquête**

La précédente enquête menée par l'AEFE en 2023-2024, soit quatre ans après l'obligation faite aux établissements de mettre en place un protocole accidents en EPS, révèle que seulement 50 % des établissements en gestion directe à l'étranger (EGD) avaient répondu. Parmi eux, seulement 37 % avaient effectivement instauré un protocole d'urgence, et la moitié de ces établissements avaient fait valider leur protocole par la CHSCT locale, ce qui est très peu. Lors de la F3SCT du 6 février 2024, la FSU avait pourtant souligné l'importance de l'appropriation par les équipes du modèle de protocole envoyé et travaillé en groupe de travail. Les équipes devaient ensuite l'adapter au contexte local, puis le faire valider en CHSCT, puis le mettre effectivement en œuvre. Elle avait rappelé que la vigilance de l'Agence était indispensable pour éviter que cette obligation reste lettre morte cinq ans après la diffusion de la note relative aux spécificités de l'EPS. Malheureusement, les résultats de la nouvelle enquête ne sont toujours pas connus et un point sera fait lors de la prochaine F3SCT.

### **Référence des peintures utilisées sur le site SoPop**

L'instance examine la réception des données techniques, demandées à plusieurs reprises, concernant certaines peintures utilisées dans les locaux, notamment les niveaux de composés organiques volatils (COV).

La FSU, dans sa mission de prévention, souhaite obtenir plusieurs précisions :

1. Avis de l'ISST sur ces peintures.
2. Informations complémentaires sur un produit dont le seuil maximal autorisé (COV) est presque atteint et sa localisation exacte dans les locaux (open space ou bureau fermé)

L'ISST précise qu'un suivi serait activé s'il y avait des plaintes ou des malaises liés à ces produits.

**La FSU rappelle le rôle essentiel de la prévention et insiste sur le fait qu'il ne faut pas attendre que des agents présentent des symptômes (céphalées, malaises, etc.) pour rechercher les informations et évaluer les risques. Elle demande un suivi actif et une réponse rapide de l'ISST afin de garantir la sécurité et la santé des personnels.**

**Prochaines étapes : en attente du retour détaillé de l'ISST concernant l'évaluation des peintures et de la localisation précise de leur utilisation.**

### **Situation des personnels de Jérusalem, tel Aviv et Ramallah**

La FSU demande un bilan des prises de contact avec les agents revenus en France, accompagnement personnalisé et suivi psychologique.

#### **Constat FSU / Analyse :**

- Aucun contact régulier n'a été établi avec les personnels enseignants, contrairement à l'annonce faite.
  - Le chef de secteur a rencontré les collègues en octobre pour un état des lieux, ce qui est positif pour le lien employeur-employé, mais :
    - Il n'est pas habilité à réaliser une évaluation psychologique ni à diagnostiquer des signaux de détresse ou des symptômes post-traumatiques.
    - L'analyse "tout va bien" n'a pas été réalisée par un professionnel et ne peut être considérée comme fiable.
    - La cellule d'écoute existante n'est pas suffisante dans ces situations de crise.
  - Risque de symptômes post-traumatiques pouvant apparaître plusieurs mois ou années après le traumatisme. Nécessité d'un suivi médical spécialisé (médecin de prévention MEAE).
- Le DRH précise que tous les collègues ont été contactés et que la cellule d'écoute reste disponible.

**- Appréciation positive des rencontres avec le chef de secteur mais nécessité d'un protocole formel AEFE pour le suivi psychologique des personnels exposés à des situations de crise prolongées.**

**- Demande d'un audit pour formaliser le suivi et évaluer les besoins futurs.**

**La FSU propose la création d'un protocole AEFE de prévention et suivi de la santé mentale pour les personnels exerçant dans les pays à risque ou en crise :**

- **Évaluation systématique par des professionnels de santé mentale**
- **Suivi longitudinal et prévention des décompensations psychologiques**
- **Possibilité de sensibilisation des agents aux risques sur place**

**Le médecin de prévention MEAE explique qu'un protocole préventif est difficile à mettre en place étant donné qu'aucune situation ne se ressemble.**

**Il ajoute qu'il existe des effets psychologiques différés et imprévisibles et attire l'attention sur l'importance de la sensibilisation et du suivi des agents.**

## **Visite des locaux de Nantes**

La FSU demande l'état d'avancement suite au rapport de l'audit de sécurité et l'installation d'une douche. L'agence précise que le rapport d'audit sécurité est à disposition des membres de l'instance. La FSU demande l'envoi d'une version numérique. Concernant l'installation de la douche : le SAG déclare n'avoir reçu aucun devis à ce jour, donc impossibilité de planifier le début des travaux.

## **Heures de délégation des membres de l'instance**

Les membres de la F3SCT disposent d'un contingent annuel d'autorisations d'absence pour l'exercice de leurs missions, fixé en jours selon l'article 1er de l'arrêté du 15 juin 2022 :

- Membres de la FS : 12 jours (>10 000 agents)
- Secrétaire : 15 jours (>10 000 agents)

L'article 2 de cet arrêté prévoit une majoration du contingent pour les formations spécialisées présentant des enjeux particuliers ou couvrant un grand nombre de sites :

- Membres de la FS : 20 jours (>10 000 agents)
- Secrétaire : 25 jours (>10 000 agents)

## **Historique :**

- 20/10/2023 : les OS demandent l'application de ce régime dérogatoire aux membres de la F3SCT AEFE, en raison du nombre important de sites.
- 01/03/2024 : réponse maintenue par l'Agence.
- Saisine de la DGAFP : confirmation que la majoration n'est pas applicable, celle-ci restant une décision d'opportunité de l'administration.

## **RÉSUMÉ DE L'AVIS PROPOSÉ PAR LA FSU ET ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :**

**La FSU demande que l'Agence prenne un arrêté permettant aux membres de la F3SCT de bénéficier dès la rentrée scolaire 2026-2027 du contingent annuel prévu à l'article 2 de l'arrêté du 15 juin 2022.**

**Elle demande également la conversion du contingent annuel en heures, selon les modalités suivantes :**

- **Enseignants : (nombre de jours × 7 h) / 36 semaines**
- **Autres personnels : (nombre de jours × 7 h) / 46 semaines**

**La FSU propose également que chaque membre puisse renoncer à une partie de son contingent en faveur d'un autre membre ayant épuisé ses heures en cours d'année.**

**La FSU souligne que ces mesures sont nécessaires pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement leurs missions dans un contexte multi-sites et à risques professionnels particuliers.**

### **Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)**

L'Agence a l'obligation d'effectuer un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) émis sur une année par ses activités en Centrale (Nantes et Paris) comme dans le réseau. Cependant, les émissions des établissements à l'étranger seront effectuées à partir d'un échantillonnage pour plus de facilité. Le prestataire procède encore actuellement à la collecte de données. Dès qu'il sera finalisé, le bilan sera présenté en instance.

## **4. Utilisation des caméras dans les salles de classe et les établissements**

De plus en plus d'établissements du réseau se dotent de systèmes de surveillance vidéo pour sécuriser leurs locaux, allant parfois jusqu'à installer des caméras dans les salles de classe, en réponse à des obligations ou recommandations de la loi locale. Pour la FSU, une réflexion globale doit être menée au sein de l'Agence afin de proposer un **cadrage clair** et des outils aux directions d'établissements. Il serait opportun de programmer un **groupe de travail dédié** à ces questions.

La FSU insiste sur la distinction entre **vidéoprotection** et **vidéosurveillance** :

- **Vidéoprotection** : sécurisation des établissements et de leurs abords, prévention d'actes de terrorisme, souvent gérée par le poste diplomatique.
- **Vidéosurveillance** : sécurité des élèves, du personnel éducatif et du matériel (prévention des violences, vols, dégradations) ; concerne les couloirs, halls et espaces de circulation.

### **La FSU rappelle les recommandations de la CNIL :**

- **Les caméras ne doivent pas filmer les lieux de vie des établissements (classes, cantines, préaux, salles des professeurs, vestiaires, toilettes, etc.) pendant les heures d'ouverture.**
- **Il est nécessaire de fournir aux personnels une charte et un cadre clair, indépendamment du droit local, précisant qui décide de l'installation (vote du CE) ; qui peut consulter les images et pour quelle durée ; l'information aux usagers sur les zones filmées ; les objectifs précis de l'installation (*vidéosurveillance ou vidéoprotection*)**

La FSU souligne donc à nouveau la nécessité d'un travail préventif, afin que l'Agence ne se retrouve pas en situation de devoir gérer des décisions locales non cadrées, notamment dans les établissements où la loi locale pourrait autoriser l'installation de caméras dans les classes.

La Directrice Générale précise que le travail de proximité est mis en place pour accompagner les établissements et que seuls quelques cas connus concernent la pose de caméras dans les classes. Selon l'Agence, concernant les établissements conventionnés, la loi locale s'applique, mais la CNIL reste la référence pour les établissements publics. Une note de synthèse nous sera prochainement envoyée.

Face à ces réponses, la FSU insiste pour la mise en place rapide d'un groupe de travail et d'un protocole clair, afin :

- d'harmoniser l'utilisation des caméras dans le réseau,
- de garantir le respect de la vie privée des élèves et du personnel,
- d'encadrer les informations communiquées aux usagers et aux agents.

Le cadrage devra s'inspirer des recommandations de la CNIL et anticiper les risques liés aux lois locales pour éviter des situations conflictuelles ou inadaptées.

## 5. Amiante dans le réseau

La FSU a interrogé l'Agence sur la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à la prévention des risques liés à l'amiante dans le réseau AEFE, pointant notamment l'absence de Dossiers Techniques Amiante (DTA) dans plusieurs établissements et le manque de contrôles périodiques. Elle a souhaité savoir pourquoi aucune évaluation n'était prévue dans les établissements non en propriété, ainsi que dans les établissements conventionnés.

L'Agence a répondu que pour le moment, aucun DTA systématique n'avait été réalisé car les législations locales ne l'exigent pas. Toutefois, elle a précisé que la demande de réalisation de DTA sera intégrée dans le prochain Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI 3), ciblant prioritairement les établissements en propriété AEFE. La direction a également rappelé que la mise en œuvre nécessitait plusieurs niveaux de réflexion, notamment pour identifier des prestataires locaux capables de réaliser ces expertises. Pour les établissements conventionnés, l'Agence dit ne pas pouvoir les obliger à mettre en place un tel plan, ce que conteste fermement la FSU du fait de la présence d'agents de l'AEFE au sein de ces établissements ! L'Agence a insisté sur l'importance de la vigilance des équipes, tout en soulignant qu'elle ne pouvait pas aller au-delà de ce cadre.

La FSU a rappelé que les personnels détachés relèvent de la responsabilité de l'Agence et a insisté sur la nécessité d'un suivi effectif de l'ensemble des sites, même ceux non en propriété et les conventionnés.

## AVIS PROPOSÉ PAR LA FSU ET ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :

La présence d'amiante entraîne un risque majeur de santé publique, notamment du fait de son caractère hautement cancérigène.

La circulaire du 28 juillet 2015, relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique, précise même que *“les maladies liées à cet agent cancérigène représentent l'une des*

*principales causes de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accident du travail)”*.

Selon l'OMS, les six principales formes d'amiante sont cancérigènes pour l'être humain. L'exposition à l'amiante provoque des cancers du poumon, du larynx et des ovaires, ainsi que du mésothéliome. Par ailleurs l'amiante entraîne aussi des pathologies respiratoires chroniques telles que la fibrose des poumons.

Comme le rappelle le guide amiante Education Nationale *«un risque d'exposition accidentelle aux fibres d'amiante existe, et ce, dans plusieurs circonstances :*

- la dégradation des matériaux amiantés en mauvais état de conservation ;*
- les travaux réalisés en interne par des personnels ;*
- les interventions d'entreprises extérieures.*

*Face à ce risque, l'administration a une obligation de protection des personnels et des usagers, qui doit se traduire par une absence d'exposition et de risque d'exposition.»*

Aussi, les représentant-es du personnel à la F3SCT demandent :

- que soit réalisé avant fin juin 2026 un DTA au sein de chacun des établissements où des agent-es de l'AEFE sont employé-es, c'est à dire les établissements en Gestion Directe et établissements conventionnés du réseau et que l'ensemble des résultats soit mis à disposition des membres de la F3SCT et des CHSCT des établissements concernés.
- que soit mis en place au sein du réseau un plan d'action pour la prévention du risque amiante. Ce plan d'action pourra être discuté en groupe de travail dans le périmètre de la F3SCT.

## 6. Formation des membres de la F3SCT

La FSU a proposé que les membres de la F3SCT bénéficient d'une **formation aux premiers secours en santé mentale**, compte tenu du rôle croissant de l'instance sur les risques psychosociaux et de la nécessité d'acquérir des compétences adaptées pour intervenir efficacement. La formation, déjà suivie par deux agents de l'Agence, pourrait également être proposée aux personnels de direction.

L'Agence n'a formulé aucune remarque particulière et a pris acte de la proposition. La FSU a souligné l'intérêt de cette formation pour renforcer la prévention et le suivi des risques psychosociaux dans les établissements.

### **AVIS PROPOSÉ PAR LA FSU ET ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :**

**La santé mentale au travail est influencée par de nombreux facteurs, et l'organisation du travail joue un rôle central dans la prévention des risques psycho-sociaux : en 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle sont en forte hausse (+ 25 %) et 12 000 accidents du travail étaient liés à ces risques. L'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, l'autonomie, la clarté des missions, la reconnaissance au travail ainsi que la qualité du management et des relations professionnelles sont autant de leviers pouvant prévenir l'apparition de troubles psychiques.**

**La santé mentale a été désignée "Grande cause nationale" en 2025 par le gouvernement. C'est dans le cadre du programme ambitieux de développement du secourisme en santé mentale mis en œuvre depuis 2018 et faisant suite aux travaux de la délibération d'enquête paritaire organisée par l'instance en mai et juin 2025 que les membres de la F3SCT demandent une formation aux Premiers secours en santé mentale (PSSM).**

**En effet, la formation aux Premiers secours en santé mentale (PSSM) améliore la connaissance des troubles psychiques et réduit la stigmatisation, en créant un environnement plus ouvert et bienveillant. Elle augmente également la confiance en sa capacité à aider et à orienter les personnes vers les bonnes ressources. En agissant ainsi, les secouristes en santé mentale contribuent au bien-être de leur communauté tout en renforçant leur propre santé mentale.**

**Les objectifs de cette formation sont les suivants :**

- **Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale**
- **Identifier les signaux faibles**
- **Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale**
- **Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information adaptée**
- **Mieux faire face aux comportements agressifs**

**Dans le cadre des compétences de la F3SCT sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale des agents, les membres de l'instance demandent donc que soit organisée au premier trimestre 2026 une formation de deux jours consécutifs aux Premiers secours en santé mentale. Cette formation sera ouverte aux membres titulaires et suppléant-es de la F3SCT, aux assistant-es de prévention de Saint-Ouen et de Nantes, et aux membres de la direction de l'Agence en fonction des places disponibles.**

## 7. Santé mentale des personnels du réseau

La FSU a alerté l'Agence sur les conséquences du bornage des détachements et de la réforme AEFE en cours sur la santé mentale des personnels du réseau. Elle a décrit de nombreuses situations anxiogènes : impossibilité de prolonger certains détachements, maladroresses dans les formulaires de réintégration qui inversent la responsabilité, pertes d'ancienneté ou de garanties locales, contraintes liées à la PSC et aux frais médicaux etc., et tout ceci sans aucun accompagnement de l'opérateur public. Les agent-es se sentent légitimement abandonné-es et ces situations ont des répercussions directes sur la vie familiale, la scolarisation des enfants, et la santé psychologique des agent-es. La FSU a également signalé que la réforme fragilise les établissements eux-mêmes, aggravant le stress et les tensions au sein des équipes. De nombreux personnels ne vont clairement pas bien.

La FSU a insisté sur le caractère urgent et dramatique de la situation, dénonçant à nouveau le sentiment d'abandon et de mépris ressenti par les personnels, ainsi que les tensions créées au sein du réseau. Elle a demandé que l'Agence prenne ses responsabilités pour protéger la santé mentale des agents.

### **AVIS PROPOSÉ PAR LA FSU ET ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :**

**L'AEFE, en tant qu'employeur, est responsable de la santé physique et mentale de ces agent-es. Depuis plusieurs années, les mauvaises nouvelles s'accumulent à un rythme effréné pour les personnels de l'Agence : incertitudes sur l'avenir, régressions sociales, attaques contre les statuts et les contrats, limitation des détachements des agents, fermetures de postes etc. Dernièrement, ce sont les établissements même dans lesquels travaillent et s'investissent les agents au quotidien qui sont directement attaqués et fragilisés. Une brusque détérioration depuis juillet 2025 menace jusqu'à l'avenir de l'AEFE, avec des questionnements sur la pérennité des emplois, des statuts des personnels et des établissements. Les personnels du réseau, s'engageant pleinement et loyalement dans les missions de l'opérateur public depuis des années, estiment qu'ils sont oubliés voire abandonnés par leur employeur. Les membres de la F3SCT ne peuvent que leur donner raison et demandent à ce que la direction de l'Agence prenne ses responsabilités pour protéger ses personnels des risques psychosociaux auxquels ils sont plus que jamais confrontés.**



## 8. Plan de prévention RPS en Central : bilan des actions menées et actions nouvelles

La FSU a demandé un point sur l'actualisation et la diffusion de la **charte du temps**, prévue initialement pour juillet 2025, conformément à l'axe 5 du plan de prévention RPS. Il apparaît que cette mise à jour est encore en cours. La FSU a souhaité comprendre les raisons de ce retard et obtenir des précisions sur le calendrier de finalisation. Concernant la mise en place du **softphone**, la FSU a salué l'action validée mais a souligné les difficultés rencontrées par les agents de centrale, qui signalent des problèmes de joignabilité. L'Agence précise que des ajustements techniques et des formations complémentaires sont prévus afin d'améliorer la joignabilité des agents et de rétablir la communication. La **charte du manager**, qui devait être finalisée au premier trimestre 2025, a également été abordée. La FSU a rappelé que les documents post-GT ont été envoyés le 3 novembre 2025 et a demandé où en était la mise en œuvre effective de cette charte. La **formalisation du processus de recrutement**, initialement prévue pour septembre 2025, n'est pas encore achevée mais fait, d'après l'Agence, l'objet d'une actualisation progressive. Suite à l'interpellation de la FSU, l'Agence s'est engagée à renforcer la communication avec les agents afin de clarifier les critères de classement et d'assurer une meilleure transparence, notamment pour les agents de centrale qui ne comprennent pas certains "classements" dans les groupes (cartographie), à fonctions égales, et qui ne reçoivent pas d'explications satisfaisantes du secrétariat général.

Concernant les **actions nouvelles**, issues des propositions des membres de l'instance suite à l'organisation de la délibération d'enquête paritaire, elles sont toutes intégrées au plan et adoptées à l'unanimité. La FSU déplore cependant que les agents n'aient pas été consultés comme cela avait été le cas pour l'élaboration du plan de prévention des risques psychosociaux.

## 9. Bilan annuel 2024-2025 des CHSCT et des CHSCS

Les résultats montrent que 56 % des établissements respectent la circulaire sur les instances, contre 46 % l'année précédente. La tendance est légèrement positive mais reste trop lente : si la progression reste linéaire, le respect complet de la circulaire pourrait être atteint dans quatre ans à ce rythme là, ce qui n'est pas acceptable et entendable.

Parmi les établissements ne réunissant pas la CHSCT, 14 % invoquent l'absence de besoin exprimé (sic) et 55 % mentionnent la présence d'une autre instance locale. Cette situation traduit une mauvaise compréhension, à minima, du rôle de la CHSCT et du jumelage, y compris parmi certains représentant-es du personnel. La prévention doit être le maître mot du fonctionnement de cette instance, il n'est donc pas compréhensible d'en arriver à de si faibles pourcentages.

La FSU rappelle que, même si un règlement intérieur type est en construction, il est nécessaire de mener une pédagogie sur mesure, et l'AEFE a son rôle à jouer dans ce processus, tout comme les sections locales. Il est à nouveau proposé par la FSU de créer des fiches d'aide au fonctionnement des CHSCT, par exemple pour la mise en place des registres obligatoires, l'amiante, le DUERP, et le jumelage etc.

**La FSU regrette le non-respect de la circulaire des instances par de nombreux établissements. Les CHSCT sont des instances techniques nécessitant beaucoup de préparation et de formation. Le travail sur des fiches d'aide est essentiel, mais la pédagogie vis-à-vis des collègues est indispensable pour éviter des saisines répétées de la F3SCT et renforcer les compétences des équipes locales.**

La FSU demande à obtenir le détail des résultats établissement par établissement pour pouvoir croiser les informations avec les sections locales et identifier les besoins spécifiques, ce que refuse la Directrice générale. La FSU rappelle qu'il est possible de former et d'accompagner les établissements sans recourir à des mesures coercitives. La fourniture des documents relatifs à l'application de la circulaire vise à faciliter la pédagogie et l'équilibre des compétences entre les représentant·es et les équipes de direction. La Directrice Générale se dit confiante dans la sincérité des demandes de la FSU et indique qu'elle vérifiera ses obligations concernant la transmission des listes.

## 10. Programme de visites de la Formation Spécialisée

Le cadrage des visites est assuré par l'adoption à l'unanimité de deux délibérations. Des points de vigilance seront ajoutés ultérieurement pour les sites visités en concertation avec les assistants de prévention. Les dates définitives restent à préciser après concertation avec le secrétaire de l'instance.

### **Compte rendu réalisé par**

Emmanuelle BAGLIN, Cécile BOURDON, Clémence CHAUDIN, Anthony DELTOUR, Arthur HAUSHALTER, Isabelle HELENE, Alexandre MAGOT, Franck PAJOT, Irène SANCHEZ, Jean-Michel SMOLUCH, Patrick SOLDAT, Nicole TAGER



**Engagé·es  
au quotidien**