



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# Compte rendu FSU

**F3SCT du 7 mai 2026**

## **POINTS IMPORTANTS DE CETTE F3SCT**

- en Tunisie, des élèves arrêtés aux grilles des écoles et sortis des classes quand leurs parents ne sont pas à jour des frais d'écolage.
- inaction ou entrave de l'Agence sur ne nombreux dossiers
- rôle des représentant-es des personnels à l'AEFE et plus particulièrement à la F3SCT
- amiante dans le réseau
- absence de DUERP pour le site de Saint-Ouen
- réforme de l'AEFE et management toxique
- santé mentale des personnels du réseau

**“Ce que nous déplorons aujourd'hui, ce n'est pas seulement une méthode, c'est une posture. L'AEFE semble avoir fait le choix du déni : nier les problèmes pour ne pas avoir à les résoudre, gagner du temps pour ne pas avoir à agir.”**



## Déclaration liminaire de la FSU

Madame la Directrice Générale, Madame la Secrétaire Générale,

Mesdames et Messieurs les membres de l'instance,

**Trois boycotts d'instances centrales unanimes et intersyndicaux en trois ans.** Ce chiffre, à lui seul, dit tout. Il est sans précédent dans l'histoire des instances de l'opérateur public, c'est le signe d'un dysfonctionnement structurel, que la direction refuse obstinément de reconnaître. La F3SCT n'est pas une instance comme les autres, et le travail collectif et le dialogue y sont encore plus qu'ailleurs de mise.

**Nous tenons à le redire avec clarté : les organisations syndicales ne sont pas vos adversaires.** Leur rôle est institué et encadré par la loi pour contribuer à la protection des agents et au bon fonctionnement du service public. Or depuis le boycott du 16 avril, qu'avons-nous reçu comme signe d'ouverture ? Aucun échange, aucune réponse complémentaire. Pas davantage de discussion au sujet des délibérations que nous allons soumettre à l'avis de l'instance d'aujourd'hui. Le silence de la direction face à ce nouveau boycott intersyndical est en lui-même un aveu.

**Ce que nous déplorons aujourd'hui, ce n'est pas seulement une méthode, c'est une posture. L'AEFE semble avoir fait le choix du déni : nier les problèmes pour ne pas avoir à les résoudre, gagner du temps pour ne pas avoir à agir.** Les sujets qui figurent à l'ordre du jour de cette séance en sont la démonstration. Sur des questions d'une importance capitale pour la santé et la sécurité des personnels nous n'avons reçu aucune réponse écrite formalisée : *santé mentale des personnels du réseau, fonctionnement du dialogue social, protocole de sécurité en EPS, risque amiante dans les établissements du réseau, prévention des dérives managériales etc.* Autant de **dossiers qui engagent la responsabilité juridique de l'employeur et qui sont traités par le silence.**

**Nous déplorons également l'absence persistante de réponse formalisée aux avis et délibérations** adoptés, notamment en décembre 2025. Les textes réglementaires sont pourtant clairs : l'administration est tenue de répondre, et dans des délais précis. Cette obligation n'est pas optionnelle. Lorsqu'il y a désaccord — et il peut évidemment y en avoir — le dialogue doit être maintenu, voire accentué. Il ne saurait y avoir de démocratie sociale sans que les positions des représentants et représentantes du personnel soient au moins prises en compte et, le cas échéant, contestées avec des motivations. **L'absence de réponse n'est pas une position neutre : c'est un manquement.**

Nous signalons enfin l'absence toujours inexpiquée du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour le siège de Saint Ouen. **Le DUERP n'est pas un document facultatif** : c'est une obligation légale fondamentale de tout employeur. Son absence au siège même de l'opérateur public est emblématique du rapport que la Direction entretient avec ses propres obligations réglementaires.

Nous siégeons aujourd'hui, parce que nous croyons encore à l'utilité de cette instance. Mais nous attendons de cette séance des réponses concrètes et sérieuses. **Le dialogue social ne se décrète pas : il se construit**, séance après séance, dans le respect des textes et des personnes. Il nous appartient collectivement, direction comme représentants et représentantes du personnel, de décider si nous voulons enfin en prendre le chemin.



## ORDRE DU JOUR

1. Point d'actualités : Tunisie, Barcelone, Proche et Moyen Orient
2. Registres obligatoires
3. Visite du site de Saint-Ouen : visite d'une délégation de la F3SCT des locaux de l'Aefe
4. Enquête bilan déménagement
5. DUERP ( document unique d'évaluation des risques professionnels) - site de Nantes
6. Formation des membres des CHSCT
7. Décès brutal et soudain d'un personnel EF2D
8. Situation à Malabo
9. Rôle des représentant-es des personnels à l'AEFE
10. Réforme de l'AEFE et management toxique
11. Point d'étape prévention amiante dans le réseau
12. Suite saisine CHSCT de Libreville
13. Suite enquête protocole accident en EPS
14. Santé mentale des personnels du réseau
15. Contingent d'autorisation d'absences pour les membres de la F3SCT
16. Transmission de l'audit relatif aux risques sismiques sur le site primaire d'Istanbul
17. Allocation pour les enfants porteurs de handicap
18. Note relative à l'usage des caméras dans les établissements
19. Bilan du fonctionnement des CHSCT
20. Point d'étape sur la charte du manager et le cursus de formation des managers

## 21. Protection fonctionnelle

La Directrice Générale reconnaît que l'Agence traverse une période inédite et difficile, marquée par des contraintes politiques et financières ainsi qu'une forte incertitude. Elle dit être consciente des inquiétudes des personnels et souhaite travailler avec les organisations syndicales... Elle évoque également la multiplication des contrôles et missions (Sénat, commission des finances, CBCM, tutelle), décrivant une forte pression sur l'Agence : «*les vagues arrivent de manière serrée et sont élevées*».

### 1. Point d'actualité

#### Tunisie

La FSU alerte la Directrice Générale de l'Agence sur des événements graves qui ont eu lieu lundi 4 mai. Une vingtaine d'élèves, dans les EGD de Tunis et de la Marsa ont été exfiltrés pour certains à la grille de l'école, pour d'autres directement dans les classes, puis rassemblés dans une salle. La raison ? Leurs parents n'étaient pas en règle avec le paiement des frais d'écolage ! Cette pratique choquante est tout bonnement inadmissible :

- des élèves ont été stigmatisés, car mis à l'écart devant leurs camarades
- les enseignants, notamment à Pierre Mendès France, ont été sollicités avant les vacances par la direction pour renvoyer les élèves "non payeurs", ce qu'ils ont refusé bien évidemment : cela a créé un sentiment de colère, de malaise et de conflit de valeurs très intense puisqu'ils ont eu le choix entre une pratique scandaleuse ou ne pas donner suite à une demande de leur supérieur hiérarchique
- les parents ont été contactés et sont arrivés littéralement en courant et paniqués, et ceux qui n'ont pas réglé leur facture sur le champ sont repartis avec leur enfant ou ont signé une reconnaissance de dettes.

La direction de l'AEFE précise que les parents ont été prévenus à de multiples reprises. Elle déclare également que les parents ont bien signé un règlement financier. **Pour la FSU, rien ne peut justifier de telles pratiques et de telles décisions !** Il existe d'autres approches. L'AEFE possède un service juridique et une instance qui étudie ces cas, le Conseil d'Administration. De plus, certains élèves concernés sont boursiers, donc des familles sont déjà en difficulté pour offrir cette scolarité à leurs enfants. Les difficultés ne s'effacent pas avec des mails de relance de l'établissement. L'Agence ne peut pas répondre de la sorte à ces difficultés, **ces pratiques sont indignes de l'opérateur public.**

#### Proche et Moyen Orient

Le réseau est très impacté par l'extension de la guerre en Iran à toute la région. 97 établissements sont concernés, dans 12 pays, soit plus de 87 000 élèves et 395 personnels AEFE. L'Agence précise que les modalités d'enseignement (présentiel, EAD) sont adaptées dans les différents pays selon l'évolution de la situation locale.



La FSU précise que des coupures internet sont très fréquentes, notamment à Téhéran, les collègues doivent donc utiliser d'autres moyens ce qui engendre des frais financiers de plus en plus lourds.

### **Barcelone**

La FSU rappelle que l'un des buts des CHSCT est de pouvoir dialoguer, de proposer des pistes, des solutions, à l'échelle de l'établissement quand une situation problématique est rencontrée. Sur place, le travail avait commencé suite aux difficultés signalés en maternelle via le RSST, et cela devait permettre une résolution locale des difficultés. Or, il semblerait que l'Agence soit intervenue directement et que le processus initié par l'instance locale n'ait du coup pas abouti... Il est à craindre que la situation ne dégénère encore plus localement et que l'instance centrale se retrouve saisie.

## **2. Consultation des registres santé et sécurité et DGI des services centraux**

L'évolution de l'utilisation de ce registre et les réponses apportées par l'Agence aux inscriptions se font de manière assez régulière entre les instances, la FSU remercie le service des affaires générales pour le suivi et les assistants de prévention. Il faut cependant que soit notifié dans le RSST la fermeture d'une demande (date et signature).

## **3. Visite du site de Saint-Ouen le 11 février 2026 par la F3SCT**

Cette visite fait suite à celle du 24 juin 2025 pour évaluer l'installation des agents dans les nouveaux locaux de Saint-Ouen. Si certains points de satisfaction existent, la délégation a identifié plusieurs risques non maîtrisés ou insuffisamment maîtrisés qui nécessitent des actions correctives urgentes.

**Sécurité Incendie** : une priorité absolue.

C'est le point le plus critique du rapport. Plusieurs manquements graves persistent malgré les alertes de juin 2025.

- Signalétique défaillante : chemins d'évacuation ambigus, panneaux dans le mauvais sens ou absents dans certains espaces.
- Issues de secours : l'ouverture de la sortie côté DEOF est trop difficile et la signalétique côté DSI est insuffisante.
- Matériel : l'extincteur n°14 a été trouvé vide. De plus, les kits d'évacuation sont étiquetés "premiers secours", ce qui crée potentiellement une confusion dangereuse.
- Défibrillateur : les électrodes sont périmées depuis janvier 2026 (c'est la deuxième fois que cela arrive)

*L'Agence nous informe que les problèmes de l'extincteur et du défibrillateur sont réglés. Concernant la sortie de secours, une intervention a été réalisée mais le résultat n'est pas pleinement satisfaisant, nécessitant une nouvelle intervention.*



**Ambiance de travail** : un mécontentement quasi général.

Le passage en environnement ouvert est très mal vécu par les agents.

- Nuisances sonores : le bruit empêche la concentration. Des relevés à 80 dB (niveau très élevé) ont été faits dans les bulles téléphoniques et certains bureaux à cause de la ventilation. L'usage des "softphones" oblige les agents à se déplacer sans cesse, dégradant l'efficacité.
- Ambiance lumineuse et thermique : de nombreux reflets sur les écrans causent une fatigue visuelle. Thermiquement, certaines salles comme "Simone Veil" sont surchauffées, rendant le travail pénible.
- Hygiène : des odeurs nauséabondes récurrentes et la présence de traces de rongeurs (excréments et urine) sur des bureaux à la DEOF ont été signalées.

*Le DUERP sera mis à jour avec un volant sur les nuisances sonores, mais rien n'est envisagé pour l'instant pour améliorer la situation... Un courrier a par ailleurs été envoyé au propriétaire des bâtiments pour la pose de rideaux occultants afin de protéger les agents du soleil.*

### **Risques de chute et ergonomie**

- Câblages : sous plusieurs bureaux et dans les lieux de passage, des câbles jonchent le sol, créant un risque réel de chute de plain-pied.
- Équipement : les agents doivent souvent "ramper" sous les bureaux pour brancher leurs appareils. Certains mobiliers ne sont pas adaptés à la morphologie des agents ou manquent de réglages ergonomiques.

### **Risques psycho-sociaux (RPS) et souffrance au travail**

Bien que ce ne soit pas l'objet initial de la visite, la délégation a recueilli des témoignages alarmants.

- Détresse : deux témoignages d'agentes en pleurs ont été reçus, manifestant une réelle souffrance.
- Management : plusieurs agents font état d'un sentiment de ne pas être écoutés par la hiérarchie et de pratiques managériales difficiles ("manque de respect", "rétention d'information").

### **Conclusions et préconisations**

Voici un résumé des demandes formulées par la délégation :

1. La réparation urgente de la sortie de secours DEOF et la mise en conformité de la signalétique.
2. Une étude pour réduire le bruit (casques, aménagement des bulles).
3. La sécurisation des câblages au sol.



4. Un point d'étape spécifique sur la mise en place du plan de prévention des RPS lors de la prochaine instance.

#### 4. Retour sur l'enquête bilan du déménagement des services centraux à Saint-Ouen

Sans surprise, les retours de l'enquête envoyée par mail le 12 mars 2026 aux agent-es de centrale sont concordants avec les constats et préconisations faits par les organisations syndicales suite à la visite de site. Selon le bilan des 76 réponses, les points à améliorer portent sur :

- hygiène et qualité des toilettes
- confort thermique
- niveau sonore
- softphone

La FSU demande les pistes envisagées pour améliorer les points négatifs. Le service des affaires générales confirme que tous les points cités sont en cours de traitement (comme par exemple le déploiement des doubles écrans, les claustra ...), certains sont déjà traités.

#### 5. DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) - Nantes

L'assistant de prévention de Nantes présente le fonctionnement et les objectifs de ce document de prévention des risques. Le document a été partiellement mis à jour, **c'est une avancée. La FSU précise que l'évaluation des RPS et du risque amiante** devront y être ajoutés rapidement. Le DUERP est un document en constante évolution et sa mise en œuvre est très chronophage. La FSU demande donc une nouvelle fois à ce que les horaires de décharges des assistants de prévention soient revus à la hausse afin de leur permettre d'assurer leur mission dans des conditions satisfaisantes.

La Secrétaire Générale déclare qu'une discussion sera engagée avec les assistants de prévention sur leurs éventuels besoins.



VOTE: pour à l'unanimité

#### 6. Formation des membres siégeant en CHSCT locale

Le constat de la FSU est clair : il y a consensus sur l'importance de telles formations dans les différentes zones. Elles ont d'ailleurs été demandées pour les plans de formation

2026-27 par des membres des CHSCT dans les cellules de formation continue. Or il est répondu en IRF que ces formations seront mises en œuvre par la centrale. Qu'en est-il et pourquoi ce blocage ?

La secrétaire générale confirme que les personnels de direction ont des besoins de formation et que l'Agence travaille sur une capsule vidéo reprenant les obligations et prérogatives de la CHSCT en lien avec la circulaire des instances. Cette capsule sera mise à disposition des personnels qui partent dans le réseau et diffusée aux autres.

La FSU déclare que ces formations sont indispensables pour tous les membres de la CHSCT, y compris les représentant-es des personnels. Aussi, il n'est pas acceptable que l'Agence bloque les IRF dans la mise en place de ces formations.

**L'Agence confirme finalement que les demandes remontées à l'IRF via les cellules de formation continue devront être étudiées et donc éventuellement incluses dans le plan de formation de l'année prochaine.**

## 7. Décès brutal et soudain d'un personnel EF2D

Les membres de la F3SCT ont adopté à l'unanimité le principe de la mise en place d'une délégation d'enquête paritaire à la suite du décès d'une collègue formatrice en poste au Lycée français de Tananarive. Cette enquête, menée avec l'appui d'un cabinet expert en prévention des risques psychosociaux, aura pour objectif d'identifier d'éventuels facteurs professionnels ayant pu contribuer à la souffrance de l'agente, afin de formuler des recommandations et des mesures de prévention. Les conclusions de cette enquête seront présentées lors d'une prochaine séance de la F3SCT.

Dans l'attente de la tenue de cette enquête, la Directrice générale souhaite que le soutien psychologique soit maintenu sur le long terme au niveau de cet établissement. Il lui semble par ailleurs pertinent de travailler sur la rédaction d'un vademecum AEFÉ sur la gestion d'un décès quand la famille de la victime n'est pas sur place.



VOTE: pour à l'unanimité

## 8. Point sur la situation à Malabo

La FSU a alerté l'Agence depuis des mois au sujet de la situation du Lycée français de Malabo. Des menaces auraient été proférées à l'égard d'un personnel de droit local qui, en

réponse, aurait porté plainte auprès des autorités de Guinée Equatoriale. En parallèle, des soupçons évoquent une possible utilisation des locaux de l'établissement à des fins personnelles par un membre de la direction.

L'Agence nous informe qu'elle a organisé une mission du chef de secteur. Celle-ci sera suivie d'une mission de la DRH au début du mois de juin 2026. Lors des échanges en séance, l'Agence fait savoir que l'accusation était infondée et que la plainte a été classée sans suite par les autorités locales. La FSU appelle néanmoins à la plus grande prudence et insiste sur le fait que la parole de tous les personnels doit être entendue, prise au sérieux, et que les informations doivent être croisées. Toutes les parties prenantes doivent par ailleurs être protégées sur leur lieu de travail. La FSU restera mobilisée sur ce dossier sensible et attend le retour de la DRH à l'issue de sa mission.

## 9. Rôle des représentant-es des personnels à l'AEFE

*“Quel sens l'AEFE donne-t-elle à la notion de “dialogue social” et quelles sont, selon elle, les bases d'un dialogue social de qualité ? La Direction de l'Agence pourrait-elle, par ailleurs, nous dire comment elle perçoit le rôle et l'engagement des représentants des personnels dans les instances centrales et notamment en F3SCT”*

La Directrice Générale déclare avoir conscience des enjeux et des prérogatives de l'instance. La FSU rappelle cependant les signaux d'alerte : nombreux boycotts, nombre croissant de délibérations et d'avis soumis au vote, accumulation des points de suivis, absence de réponse aux délibérations, non-respect des délais, manque de réponses écrites en général etc.

La FSU insiste sur l'importance de la F3SCT qui n'est pas une instance comme les autres. Une délibération ou un avis qui est voté entraîne une responsabilité particulière de la part de l'employeur. Il ne peut y avoir absence de réponse ou de réaction. C'est en partie pour cela que la F3SCT dysfonctionne et que les dossiers s'accumulent. Tant que l'employeur n'aura pas une politique plus volontariste sur de nombreux dossiers, rien n'avancera et la qualité du dialogue social en pâtira.

**La FSU rappelle que c'est dans l'intérêt même de la Direction de l'Agence de voir cette instance fonctionner du fait de son rôle capitale et centrale dans la prévention des risques : plus elle est alertée par les représentant-es du personnel, plus elle peut anticiper et donc limiter les risques pour elle et pour ses personnels.**

## 10. Réforme de l'AEFE et management toxique

Les dernières directives de l'Agence concernant l'application des délibérations adoptées au CA du mois de décembre ont mis à jour un management injonctif mettant en difficulté les équipes de direction dans le réseau avec pour conséquence un ruissellement de ce management, qui pourrait être qualifié de toxique, envers tous les personnels. Il est urgent de réfléchir aux risques liés à la crise que traverse l'AEFE et les formes de management qu'elle engendre. La FSU propose un avis aux membres de l'instance afin d'apporter des réponses concrètes et rapides. La Directrice générale de l'Agence répond avoir lu avec beaucoup d'attention cet avis. Elle souscrit à la plupart des éléments soulignés. Le stress est croissant et il est important d'accompagner les personnels dans leur connaissance des textes règlementaires, de les former à la culture de la prévention notamment car les pressions multiples laissent place à des dérives et à des conflits. L'AEFE a compris la démarche de prévention. L'avis est adopté à l'unanimité.



Lien vers la délibération adoptée à l'unanimité : [✔ cliquez ici](#)

## 11. Point d'étape prévention amiante dans le réseau

La FSU rappelle que l'Agence est responsable, en tant qu'employeur, de la santé de ses personnels. La réponse sur ce sujet faite à la précédente F3SCT ne peut être satisfaisante. En effet, compte tenu des risques encourus par les personnels et les usagers, la réactivité de l'AEFE est loin d'être suffisante dans ce dossier. Nous ne comprenons pas pourquoi la demande aux chef-fes d'établissements de mettre en place un Dossier Technique Amiante (DTA) n'a pas déjà été faite.

La Directrice Générale déclare que, étant donné le patrimoine immobilier de l'AEFE (72 sites en propriété dans 25 pays), les DTA vont être très nombreux, en plus d'être très techniques et très coûteux. Elle ne souhaite pas non plus inquiéter les personnels des établissements avec une "sensibilisation" si rien ne peut être engagé dans la foulée.

**Pour la FSU, la préservation de la santé de milliers d'agents et d'élèves du réseau n'a pas de prix !**

La Direction de l'Agence se dit finalement favorable à cette nouvelle délibération dont elle se servira auprès de la tutelle pour que des décisions, y compris budgétaires, soient prises rapidement.



Lien vers la délibération adoptée à l'unanimité : [✔ cliquez ici](#)

## 12. Suite de la saisine de la CHSCT du lycée Blaise Pascal de Libreville

La FSU rappelle que la CHSCT de cet établissement a saisi l'instance centrale il y a quasiment un an jour pour jour. Une délibération a été adoptée en juillet 2025 par la F3SCT afin de mettre en place des actions concrètes d'accompagnement du lycée Blaise Pascal, où les tensions sont omniprésentes et les dysfonctionnements nombreux. Parmi ces mesures, une CHSCT devait être organisée rapidement en présence d'une délégation de la F3SCT. Celle-ci n'a eu lieu qu'il y a un mois tout juste... Depuis, rien n'a été mis en place alors que, par exemple, les dates d'un groupe de travail afin de jumeler les deux instances locales avaient été validées en instance.

**Pour la FSU, la Direction de l'établissement et l'AEFE ne sont pas à la hauteur des enjeux : la situation locale se dégrade donc de plus en plus et les personnels souffrent.**

Des mesures ont été adoptées à l'unanimité en juillet 2025, c'est à l'AEFE de s'assurer qu'elles sont mises en place par la direction du lycée Blaise Pascal. Se cacher derrière une éventuelle et potentielle organisation d'un audit RPS n'est pas raisonnable quand on connaît les délais d'organisation et la difficulté que rencontrent ensuite les équipes pour traduire les résultats en plan de prévention. Aussi, la FSU demande à nouveau que la délibération soit mise en place sans délai et que l'Agence joue pleinement son rôle d'accompagnement et de pilotage.

**La FSU avertit par ailleurs l'Agence : colporter des rumeurs et opposer les catégories d'agents entre eux est loin d'être la meilleure des solutions pour la mise en place de solutions et la recherche d'apaisement.**

## 13. Suite de l'enquête sur les protocoles accident en EPS dans les établissements

La FSU déplore que les résultats de cette enquête ne soient toujours pas encore connus alors même que ce point était à l'ordre du jour de la séance de décembre 2025. Ce dossier date de plus de trois ans et la difficulté pour les établissements de se doter d'un tel protocole est unanimement constatée malgré la réalisation d'un protocole type. Il est temps

que les établissements se saisissent des notes et circulaires en lien avec ce protocole afin que diminuent drastiquement le nombre d'accidents et leurs conséquences.

**L'Agence a la responsabilité de faire appliquer ses propres textes, c'est une des composantes du pilotage tant mis en avant !**

#### **14. Santé mentale des personnels dans le réseau**

Malgré le vote unanime d'un avis en février 2026, la Direction n'a apporté aucune réponse depuis. Outre le fait que cela ne respecte pas le cadre réglementaire, cela laisse à penser que la santé mentale des agents du réseau n'est pas une préoccupation pour la Direction de l'AEFE, c'est affligeant.

#### **15. Contingent d'autorisation d'absence pour les membres de la F3SCT**

La loi prévoit des droits pour les membres des F3SCT, notamment en termes d'autorisation d'absence. Depuis des années, l'AEFE nie les droits des membres de l'instance en minorant la quantité d'autorisation d'absence qui leur est octroyée. Cette position est incompréhensible et scandaleuse. A chaque instance, l'AEFE avance de nouveaux arguments fantaisistes pour motiver son refus... L'unique raison de ce refus est clairement la posture adoptée par l'Agence depuis des années contre les représentant-es des personnels.


**La procédure pour désaccord sérieux et persistant est donc enclenchée avec la Direction de l'Agence qui porte l'entière responsabilité des tensions qui résultent de cette entrave au bon fonctionnement de l'instance. La FSU continue de son côté de mettre tout en ordre pour que l'opérateur public respecte la loi : s'il faut saisir la justice, nous le ferons !**

#### **16. Transmission de l'audit relatif aux risques sismiques sur le site primaire d'Istanbul**

Suite à l'audit sur le risque sismique en Turquie à Istanbul, les recommandations des experts auraient été mises en place, validées par la Direction de l'Immobilier et de la Logistique et par l'Ambassadrice. Comme demandé lors de la dernière F3SCT, les conclusions de l'audit ont été transmises aux membres de la CHSCT locale pour que le dossier soit traité dans leur instance.

## 17. Allocation pour les enfants des personnels du réseau porteurs de handicap

Les agents peuvent bénéficier d'un **congé de présence parentale**, et de l'**allocation adulte handicapé (AAH) ou de l'allocation enfant handicapé (AEH)**. Cette allocation peut être demandée au Conseil consulaire pour la protection et l'action sociale (CCPAS). L'Agence a créé une page dédiée sur Orion : "je suis détaché-e à l'AEFE et mon enfant est en situation de handicap". La FSU demande une large diffusion de ces informations auprès des personnels.

Lien vers la page Orion dédiée à ces questions :  [IAM AEFE](#)

## 18. Note relative à l'utilisation des caméras dans les salles de classe

La note AEFE distingue les EGD (où le RGPD s'applique, et la loi locale si elle est plus protectrice) et les établissements conventionnés (où le droit local s'applique, et s'il est silencieux, les consignes de la CNIL). Elle différencie les caméras de vidéoprotection (sur la voie publique) des caméras de vidéosurveillance (à l'intérieur) et des caméras augmentées (jugées impossibles par la CNIL). **Les caméras de vidéosurveillance ne peuvent filmer que les entrées, sorties et espaces de circulation : elles ne peuvent pas filmer les lieux de vie** (salles de classe, cours de récréation, préaux, cantines, salle des professeurs...). Des règles strictes s'appliquent : décision du conseil d'établissement, information des usagers, accès aux images, conservation...

**La FSU défend le droit à l'image et le respect de la vie privée** de tous les usagers et personnels des établissements. Elle a demandé une large diffusion de cette note.

Lien vers la note AEFE :  [cliquez ici](#)

## 19. Bilan annuel des CHSCT par établissement

La FSU a demandé à l'Agence de partager la liste des établissements dépourvus de CHSCT. Le but n'est pas de les stigmatiser, mais d'aider nos représentant-es localement à être actif-ves pour que leur établissement se conforme à la circulaire des instances. L'AEFE dit relancer les chef-fes d'établissement de son côté et refuse de partager les informations avec les partenaires sociaux.

## L'entrave au bon fonctionnement de l'instance continue !

### 20. Point d'étape sur la charte du manager et le cursus de formation des managers

Suite aux groupes de travail, l'Agence devait communiquer aux organisations syndicales la version finalisée et chartée de la charte des managers avant diffusion. Elle s'était aussi engagée à nous transmettre les propositions de fiches d'accompagnement. Rien n'a été fait. Une fois de plus l'AEFE n'a pas respecté le cadre de travail convenu et n'informe pas du suivi de ce dossier.

Consulter la charte des encadrant-es :  [cliquez ici](#)

### 21. Protection fonctionnelle

Face au nombre croissant de demandes de protection fonctionnelle, la FSU a demandé des données pluriannuelles. L'Agence s'est contentée de ressortir les données du rapport social unique de 2024, au demeurant fort lacunaires puisque les motifs de demande sont très incomplets. En 2025, 44 demandes ont été formulées (contre 39 en 2024), et 30 accordées (contre 29 en 2024). Face aux situations de conflit interpersonnel, la FSU défend le recours à la protection fonctionnelle.



**Compte rendu rédigé par**  
*Cécile Bourdon, Clémence Chaudin,  
Anthony Deltour, Arthur Haushalter, Isabelle Hélène, Franck Pajot,  
Magalie Pollet, Irène Sanchez et Sébastien Ville*