



**Compte rendu de la réunion
du Comité Technique
de l'ENS de Lyon
du 18 Octobre 2021**

Composition

Président : Jean-François PINTON, président de l'ENS de Lyon

Représentant.e.s du personnel :

Daniel BARBAR, représentant du personnel, mandaté CGT, votant
Camille BORNE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Madj CASOLI, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Sabrine CHATTI, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Cédric GUILLAUD, représentant du personnel, mandaté CGT, votant
Ferouze GUITOUN, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Emmanuel SEIGLAN, représentant du personnel, mandaté CFTD, votant
Lydie Kowet, représentante du personnel, mandatée SUD, votante

Les membres de droit présents et personnes qualifiées pour l'ensemble de la séance :

Monsieur le Directeur général des services
Mme la Directrice des ressources humaines
Mr l'adjoint à la Direction des ressources humaines
Mme l'adjointe à la Direction de la Bibliothèque Diderot de Lyon

Ordre du jour :

1.	Approbation du PV :	1
2.	Avis sur l'indemnitaire de fin d'année 2021	2
3.	Avis sur la prime Hygiène et sécurité	2
4.	Avis sur l'attribution d'une indemnité pour le tuteur d'un élève stagiaire IRA et pour un maître d'apprentissage	3
5.	Avis sur la modification de l'organigramme de la BDL Diderot	3
6.	Avis sur la valorisation des contrats étudiants de la BDL	4
7.	Points ajoutés par CGT	4

1. Approbation du PV :

Point reporté à la prochaine séance.

2. Avis sur l'indemnitaire de fin d'année 2021 :

Suite à une réunion avec les Chefs de services et une réunion parallèle avec les OS, la Direction Générale des Services propose de verser un montant de 500€ brut, au titre du CIA de fin d'année, à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels en poste à partir du 31 Août 2021.

Les représentant.es CGT salut la répartition égalitaire entre les personnels mais s'interrogent sur les motivations d'une baisse de cette prime par rapport à celle versée l'an dernier (500€ net en moyenne). Compte tenu que cette prime annuelle représente 2/3 de ce que touche certains en prime dérogatoire MENSUELLEMENT et que l'enveloppe annuelle restera toujours inférieure au cumul annuel des primes dérogatoires ciblés pour 15 personnes de l'école, les représentant.es CGT demandent une prime de fin d'année à minima de 700€ brut par personnes.

Le DGS précise qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'une baisse, mais qu'ils préfèrent parler de brut et non de net. De plus cette année il n'y a pas d'aide de l'état.

Les représentant.es CGT demandent à quelle hauteur se chiffre les bénéfices réalisés lors des confinements, en matière de fluides et de dépenses liées aux bâtiments ?

Le DGS renvoi au CR de gestion du 15 mars présenté au CA. Concernant les fluides il y a un haut niveau de dépense prévu l'année prochaine car les tarifs vont augmenter, de plus un nouveau bâtiment va ouvrir. Les économies réalisées sont moindres.

Les représentant.es CGT rappellent que les subventions pour la restauration n'ont pas non plus été engagées pendant les périodes de confinement.

Le DGS fera le point sur la question, mais une somme est en cours de réaffectation au près de l'action sociale.

Avis rejeté à l'unanimité par les élu.e.s CGT SUD et CFDT

Complément CGT : Un CT bis a eu lieu le 19 Octobre à 14h. La DGS propose la somme de 600€ bruts au titre du CIA de fin d'année. Malgré que le montant proposé par la Direction soit inférieur au montant souhaité, les élus ont tout de même souligné le geste de la Direction tout en précisant que le personnel apprécierait que le montant de cette prime de fin d'année soit progressif chaque année. Ce à quoi la Direction a répondu que 2021 est exceptionnelle et que par conséquent, il se peut qu'aucune prime ne soit attribuée les prochaines années.

3. Avis sur la prime Hygiène et sécurité :

La DRH présente les modifications concernant la prime Hygiène et sécurité à destination des Assistants de prévention. Elle introduit la possibilité, auparavant inexistante, de pouvoir cumuler cette prime à une NBI.

Les représentant.es CGT demandent sous quelle enveloppe cette somme sera versée. La RH précise qu'il s'agit d'un CIA, mais présent sur la fiche de paie sur une ligne spécifique.

Cet avis est approuvé à l'unanimité des élu.e.s

4. Avis sur l'attribution d'une indemnité pour le tuteur d'un élève stagiaire IRA et pour un maître d'apprentissage :

La DRH présente l'attribution de l'indemnité : en référence à l'arrêté du 7 mai 2012 et à la circulaire DGRH C2-1 n°2020-0026 du 24 avril 2020, il est proposé d'attribuer à un tuteur accompagnant un stagiaire IRA une rémunération à hauteur de 400 € brut. Cette rémunération sera versée en une fois sous forme de CIA.

En référence à l'arrêté du 7 mai 2012, à la circulaire DGRHC1-2 n°2015-0123 du 18 septembre 2015 et au guide de l'apprentissage dans la fonction publique d'état de la DGAFP, il est proposé d'attribuer à un maître d'apprentissage accompagnant un apprenti la rémunération 600 € brut par apprenti et par année scolaire.

La DRH précise que l'établissement accueille peu de stagiaires IRA, 1 par an environ. L'autre objectif est de prendre en compte les maîtres d'apprentissage (ils sont actuellement entre 4 et 5 dans l'établissement). Il s'agit souvent de personnes dans les labos et la DSI, la DRH, toutes les fonctions supports.

Cet avis est approuvé à l'unanimité des élu.e.s

5. Avis sur la modification de l'organigramme de la BDL Diderot:

L'adjointe à la Direction de la BDL présente les modifications de l'organigramme. Pour le département collection : changement hiérarchique. Pour le département informatique documentaire : réhaussement d'un poste afin de recréer un poste de responsable du service informatique.

Les représentant.es CGT demandent pourquoi ce poste de responsable n'a pas été proposé sur concours ou au mouvement interne ?

L'adjointe à la Direction de la Bibliothèque explique qu'il s'agit d'une création de poste qui avait été perdu à la rentrée 2019 par le départ du chef de service avec son support. Il s'agit ici de réintroduire quelque chose de déjà existant.

Il n'a pas été proposé au mouvement interne car il s'agit d'une création qui se cumule avec d'autres fonctions techniques déjà occupées par la personne en poste. Il s'agit d'un poste avec un besoin de forte technicité.

Les représentant.es CGT soulignent qu'il s'agit d'un agent qui voit son poste réhaussé mais le nombre de personnes dans ce service n'augmente pas alors que la charge de travail est importante. Ce montage ne règle pas le problème de manque de personnel dans ce service. Comme l'explique bien la Direction de la Bibliothèque dans les documents présentés, il y a une montée en charge des activités de ce service. Réhausser un poste pour avoir un encadrement de proximité c'est bien mais il manque toujours dans les faits des postes de titulaire A ou B.

L'adjointe à la Direction de la Bibliothèque précise qu'il y a une nouvelle organisation du service et que le poste va être renforcé par le recrutement d'un Bibliothécaire titulaire en Avril (sortie de concours).

De même la fiche de poste du responsable du service va être revue ainsi que celle du cadre intermédiaire. A l'échelle de la Bibliothèque, les objectifs fixés par la Direction de la Bibliothèque (Service aux chercheurs, Sciences ouvertes, etc.) amèneront à des modifications plus larges des fiches de poste.

Concernant l'organigramme du service des collections, les représentant.es CGT s'interrogent sur la charge de travail du responsable du service des collections qui se retrouve à encadrer deux personnes supplémentaires (Service de documentation électronique) ?

L'adjointe à la Direction de la Bibliothèque précise que l'évaluation de la charge de travail a été effectuée. Cette mutualisation du pôle documentaire était envisagée depuis longtemps. Il y a une logique de service (dossiers communs à instruire entre ces deux services)

Les représentant.es CGT demandent s'il est prévu de recruter une personne supplémentaire dans le service de gestion de la documentation électronique étant donné la montée en charge des activités dans ce service.

L'adjointe à la Direction de la Bibliothèque confirme qu'il s'agit là d'une préoccupation évidente de la direction de la Bibliothèque qui donnera lieu à réflexions

Cet avis est approuvé à l'unanimité des élu.e.s

6. Avis sur la valorisation des contrats étudiants de la BDL :

L'adjointe à la Direction de la Bibliothèque présente la revalorisation des emplois étudiant.es. La Bibliothèque a recruté une trentaine d'étudiants en appui aux équipes pour permettre les extensions d'horaires. Ils travaillent en soirée, les samedis et dimanches. Certains établissements universitaires proposent une majoration de la rémunération le dimanche et après 20h. A la BDL, dans un souci global de bonne gestion, il est proposé de revaloriser l'ensemble des heures effectuées.

Les représentant.es CGT demandent si les moniteurs pourront se faire rembourser une partie des frais de transports en commun, s'ils auront une prise en charge partielle de leurs frais de mutuelle (15€ qui concerne tout personnel rémunéré par l'état). La question est également posée concernant la subvention des repas.

Le président explique que ce type de personnels n'est pas concerné par la protection sociale complémentaire (même chose que pour les chargés de vacation). La loi ne prévoit pas de prise en charge des frais de transport pour ces personnels, ils ne sont de même pas concernés par le forfait mobilité durable. Concernant les subventions pour les repas, leur statut d'étudiant.es leur offre une réduction plus importante que celle des personnels.

Cet avis est approuvé à l'unanimité des élu.e.s

7. Points ajoutés par CGT :

Fonctionnement de la Commission de réforme concernant les accidents du Travail

Les représentant.es CGT s'inquiètent depuis plusieurs mois du fonctionnement de cette commission, qui statue notamment sur la reconnaissance en accident du travail. Normalement, le CT désigne deux représentants des Enseignants Chercheurs pour siéger dans la commission et les membres des CPE font de même pour les personnels (2 personnes).

Actuellement, personne n'est au courant, les commissions ont lieu en l'absence de représentant.es des personnels donc de manière irrégulière. Les représentant.es des personnels doivent prendre part à la délibération lors de ces commissions, il ne s'agit pas d'un accompagnement syndical à la discrétion de l'agent, mais **d'une obligation réglementaire**. La commission ne peut se tenir en leur absence. Les représentant.es CGT demandent que la loi soit respectée.

De même l'agent doit être tenu informé car il doit pouvoir s'il le souhaite se rendre à la commission pour défendre son dossier, en plus des personnes indiquées et réglementaires (les deux représentants des CPE), il peut être accompagné par un représentant syndical de son choix (qui ne restera pas au moment de la délibération).

L'adjoint à la DRH précise que ces représentant.es sont les élu.es des commissions paritaires d'établissement ou à défaut ceux siégeant à la commission départementale.

Le président s'engage à poser cette question et à l'instruire. Pour la commission prévue Jeudi il propose de demander à la déplacer.

Les représentant.es CGT rappelle que cette commission a déjà été déplacée une fois à la demande de la CGT et que les agents concernés ne peuvent rester dans cette situation plus longtemps, situation qui leur porte préjudice.

Gestion des départs à la retraite : le pôle PETREL –

Les représentant.es CGT ont été alertés par les personnels concernant les dossiers de départ en retraite. Actuellement, les personnels reçoivent un courrier d'une structure non identifiée, le pôle PETREL qui les invite à renvoyer l'ensemble de leur dossier sous un délais de deux mois sous peine de voir leurs droits à la retraite avec potentiellement des erreurs. La sommes des documents demandés est ingérable. Il est demandé non pas de vérifier quelques informations, mais de fournir l'intégralité des arrêtés concernant l'ensemble de leur carrière (échelons, congés maternités, reclassement, etc.), arrêtés de congés maternité, livret de famille etc...

Les représentant.es ne comprennent pas pourquoi ces documents ne sont pas fournis par les RH qui gèrent leur carrière depuis le début. De même, le courrier n'est pas forcément identifié par les personnels comme émanant des services de l'Ecole, étant donné qu'aucune information n'a été donnée sur ce pôle PETREL. (pole pétrel université lyon1- rue garibaldi)

Dans les autres Universités, le service des RH fait remonter toute ces informations au pôle PETREL et ce dernier ne demande à l'agent qu'une vérification, et éventuellement quelques documents manquants.

L'adjoint à la DRH rappelle les textes de loi. Depuis sept 2018 : tout fonctionnaire qui veut faire valoir son droit à la retraite passe par l'ENSAP. Chaque académie dispose de son pôle PETREL. Depuis juillet 2020, tout demande de départ à la retraite passe par le portail commun inter régime et le portail ENSAP. Cela implique une évolution du rôle du pôle PETREL qui n'est désormais plus compétent pour les demandes d'entretiens d'information retraite et simulations, et qui se contente d'instruire.

Les représentant.es CGT demandent à ce qu'une information soit faite auprès des personnels et que leur soit proposé un accompagnement RH sur la question.

Le président répond positivement et s'engage à se renseigner sur le sujet.

Revalorisation des contrats doctoraux –

Les représentant.es CGT interrogent sur la mise en place de cette revalorisation.

Le président explique qu'il s'agit d'appliquer le nouveau décret.

A partir du 1er sept 2021 : 1866 € brut. Les revalorisations se font par cohorte et pas d'effet rétroactif. Tous les 3ans/5ans revalorisation de 30%. On a les chiffres pour cette année et l'année prochains.

d' après l'arrêté du 11 octobre 2021.

La rémunération mensuelle **minimale** des doctorants contractuels est fixée dans les termes suivants:

- contrats conclus avant le 1er septembre 2021 : 1 758 euros brut ;
- contrats conclus à compter du 1er septembre 2021 : 1 866 euros brut ;
- contrats conclus à compter du 1er septembre 2022 : 1 975 euros brut.

Révision triennale du RIFSEEP

Les représentant.es CGT demandent quand seront renégociés les montants des primes dans le cadre du RIFSEEP ?

Le DGS constate qu'effectivement nous arrivons dans la période des 3 ans. Ce dernier s'engage à garder ce sujet, d'autant que dans le cadre de la LPR il y a un volet revalorisation des personnels ITRF et de Bibliothèque.

Les représentant.es CGT rappellent que côté ministère des textes précis ont été envoyés dans les établissements fixant une revalorisation annuelle de 100€ par agent et un document « socle » fixant un minimum de primes pour les années à venir.

Le DGS confirme avoir reçu ce jour une information en ce sens du ministère et va instruire ce dossier.

Mutuelle complémentaire

Les agents ont reçu à leur domicile un document précisant que leur employeur prenait à leur charge une partie de leur mutuelle complémentaire à hauteur de 15 euros. Comment l'Ecole va-t-elle instruire les choses ?

Le DGS annonce qu'une lettre de communication auprès des personnels éligibles sera faite. Il s'agit d'une somme forfaitaire de 15 euros brut. Les personnels devront fournir une attestation et la demande peut être rétroactive.

Télétravail : indemnités ?

Les représentant.es CGT demandent si les personnes dont le télétravail correspond à une demi-journée se verront attribuée une indemnité complète (équivalente à celle pour une journée, soit 2,5€). Le ministère a laissé sous-entendre que ce serait le cas.

L'adjoint à la DRH répond par la négative. L'ENS prévoit de diviser par deux, sauf contre-indication ministérielle officielle. Elle sera versée par trimestre avec régularisation par rapport aux jours de congé. Le logiciel HAMAC va être paramétré pour qu'on puisse saisir son télétravail réel.

CR rédigé par vos élu.e.s CGT

