



**Compte rendu CGT de la réunion  
du Comité Technique  
de l'ENS de Lyon  
du 16 Septembre 2022**

## **Composition**

**Président :** Yannick RICARD, administrateur à titre provisoire de l'ENS

**Représentant.e.s du personnel :**

Camille BORNE, représentante du personnel, secrétaire du CHSCT, mandatée CGT, votante  
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Cédric GUILLAUD, représentant du personnel, mandaté CGT, votant  
Ferouze GUITOUN, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Fabrice BESNARD, représentant du personnel, mandaté CGT, votant  
Madj CASOLI, représentante du personnel, mandatée CGT  
Sabrine CHATTI, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Daniel BARBAR, représentant du personnel, mandaté CGT  
Pierre-Yves JALLUD, représentant du personnel, mandaté SUD, votant  
Emmanuel SEIGLAN, représentant du personnel, mandaté CFDT, votant  
Elke Halez, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante  
Nicolas Sanzano, représentant du personnel, mandaté CFDT, votant

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

Lyasid HAMMOUD, directeur général des services  
Yasmina CHAMS, direction des ressources humaines  
Emmanuel BEROUD, adjoint direction des ressources humaines  
Agnès D'HALLUIN, directrice adjointe BDL (pour point 3)  
Renaud SAMUTH, direction du service juridique (pour points 3 et 4)

## **Ordre du jour :**

1. Approbation du procès-verbal des séances du 02 mai 2022 et du 10 mai 2022 : 2
2. Avis sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et la Prime de Fin d'Année (PFA) des personnels BIATSS 2
3. Avis sur le statut SCD de la BDL 4
4. Avis sur la décision fixant les conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles de 2022 6
5. Questions diverses : 6

1. Approbation du procès-verbal des séances du 02 mai 2022 et du 10 mai 2022 :

Procès-verbal du 10 mai 2022 approuvé à l'unanimité. Procès-verbal sur 02 mai 2022 absent de Nuxeo (donc vote ajourné)

2. Avis sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et la Prime de Fin d'Année (PFA) des personnels BIATSS :

Mr le DGS précise qu'il y a eu une réunion d'échange préalable sur la question ou seule la CGT était présente. La Direction a consulté les chefs de service qui plébisciteraient l'option « prime différentielle » des agents.

Il indique que l'enveloppe globale cette année est de 230000€

La proposition de la direction est la suivante : part fixe de 200€ bruts par personne (soit 180€ nets) et 300€ de part variable par tranche de 50€ selon critères : conduite de projets, surcharge de travail, travail de qualité particulière.

Les agents arrivés au 1<sup>er</sup> septembre ne pourront y prétendre, ceux en arrêt maladie de plus de 90 jours dans l'année non plus et ceux qui auront eu un signalement en seront exclus.

Déclaration CGT :

*En l'état, nous sommes contre la proposition de CIA/PFA formulée par la direction. Celle-ci n'a d'ailleurs pris en compte aucune de nos remarques formulées lors d'une réunion de dialogue social en amont qui finalement n'aura servi à rien, ce qui n'est pas de nature à lever nos doutes déjà maintes fois formulées sur l'utilité de ces réunions de dialogue social hors instances.*

*Nous reformulons donc ici nos critiques à ce projet de CIA : nous sommes contre sa répartition inégalitaire et nous jugeons son montant insuffisant.*

*Concernant la répartition, nous ne pouvons cautionner le système de part variable qui pourrait engendrer dans le projet actuel des variations allant jusqu'à 500 euros. Forcément subjective, l'appréciation des critères d'attribution par la hiérarchie est une source potentielle d'injustice et de conflits dans les services. Puisqu'on est à l'ENS, lieu de recherche en sciences sociales, on peut rappeler que l'on cherche encore les publications prouvant qu'un tel système pseudo-méritocratique améliore l'efficacité du travail fourni (en quantité et/ou en qualité). En revanche, on sait qu'il est un moyen efficace pour obtenir plus de docilité et de redevabilité. De plus, la légitimité des critères énoncés pose question. Qui choisit de confier à un agent la gestion d'un "projet spécifique" ou "exceptionnel", éligibles à une prime ? Ces "projets spécifiques / exceptionnels" entraînent-ils un report de travail des "missions courantes" sur les collègues, qui eux ne mériteront pas d'être rémunérés pour ce travail moins visible ? Pire, les critères proposés inscrivent "l'intérim, la suppléance et la surcharge". Ce critère normalise la surcharge de travail, faisant fi des conséquences psychologiques. Une prime vaut-elle un burn out ? Et pas sûr que le travail sera mieux fait une fois l'agent en congé maladie. De plus, l'encadrement" est valorisé en plus par une prime allant jusqu'à 200 euros ? Cette fonction n'est-elle pas déjà valorisée par le classement des fonctions dans la cadre du RIFSEEP ?*

*Cette gestion des primes est une mauvaise réponse à des vrais problèmes. Pour motiver les agents dans leur travail, il faut d'abord une bonne ambiance, de bonnes conditions de travail, former les agents, les reclasser pour les faire monter en compétence et progresser dans leur carrière. Pour gérer la surcharge chronique, il faut embaucher. Et pour gérer ces problèmes, il faut souvent repenser l'organisation des services.*

*A l'opposé, nous proposons une répartition égalitaire du même montant pour tous les agents: d'une efficacité inégalable pour son attribution, elle évite bien des effets délétères et pernicious décrits ci-dessus et convient d'ailleurs à de nombreux chef.fes de service qui ne souhaitent pas faire ce travail difficile.*

*Concernant le montant, nous le jugeons largement insuffisant. Nous connaissons bien le contexte actuel, l'inflation galopante des coûts de l'énergie suite à la guerre en Ukraine et ses répercussions sur les charges des établissements comme le nôtre.*

*Toutefois, nous rappelons aussi que l'inflation, qui atteindra 9% fin août, vaut pour tous les prix, et donc aussi pour les agents dans leur budget. Alors que le reste à vivre se restreint, ce n'est pas le moment de baisser les revenus : le CIA était de 600 € nets l'an dernier, il pourrait même être de 200 € (moins pour le net) cette année pour les agents les moins "méritants". Nous demandons que, grâce à une répartition égalitaire, chaque agent puisse compter cette année sur un CIA supérieur à celui de l'année dernière, pour les aider dans ce contexte d'inflation.*

*Est-ce une proposition budgétairement déraisonnable ? Par comparaison, certains établissements proches comme Lyon1 ont déjà versé en juin une prime spécifique de 800 € (l'ancien président n'a-t-il pas rappelé, lors de son discours de départ, que le budget ENS est 10 fois plus important que les universités de Lyonnaises) compte tenu du contexte.*

*Pour prendre en compte la situation spécifique de l'ENS, considérons l'enveloppe allouée pour ce CIA: 230 k€. Les charges de fluides se comptent en millions d'€, modifier l'enveloppe de quelques dizaines de k€ ne jouera pas dans l'équilibre budgétaire de l'école, alors que cela fera une grande différence pour chaque agent. Pour continuer sur les comparaisons, on notera que l'enveloppe dédiée aux primes dérogatoires, qui ne bénéficie qu'à 14 personnes sur des critères dont nous demandons toujours la transparence, est supérieure, à 250 k€.*

*Nous rappelons aussi la forte augmentation des tarifs du CROUS ce qui amène un grand nombre de nos collègues à faire sauter le repas du midi.*

*Nous rappelons à la direction les engagements pris lors des fusions des ENS : régime indemnitaire garanti et porté sur le taux le plus haut (600€ pour Monod)*

**JAMAIS nos collègues n'ont reçu une somme aussi ridicule à la limite du mépris.**

*Nous rappelons aussi à notre direction le montant toujours dû par la COMUE, maintes fois réclamé, dont le tribunal administratif a pourtant rappelé le bien-fondé porté à 500 000€. Nos élus CGT-SUD et SNESUP n'ont eu cesse de réclamer cette somme dans toutes les instances.*

*Pour toutes ces raisons, les élu.es CGT voteront contre ce projet de CIA/PFA.*

Le DGS rappelle qu'il y a eu le cout du RIFSEEP, la hausse du point d'indice, la hausse des contrats doctoraux, et que tout cela n'a pas été compensé par l'état.

Les élu.e.s CGT rappellent que la ré-évaluation du RIFSEEP était réglementaire, et qu'elle a été négociée avec plus d'un an de retard, il s'agissait d'un rattrapage tout à fait « normal ». (1<sup>er</sup> janvier 21)

Vu l'implication de l'ensemble des collègues dans leur travail, la solution ne serait-elle pas de reclasser les agents sur des solutions pérennes plutôt que de leur donner 300€ annuellement, ce qui est dérisoire (par tranche de 50€). Si surcharge de travail et/ou travail exceptionnel il y a, il faudrait à minima recoter les postes et faire progresser pérennement les collègues.

Mr le DGS et la responsable des RH répondent que ces primes sont un outil pour les RH pour récompenser le travail exceptionnel uniquement.

Les élu.e.s CGT remarquent que l'ENS ces deux dernières années avait fait le choix de verser un CIA égalitaire, les agents se sont-ils plaints ? y a-t-il eu des abus dans les services ? Il ne leur semble pas.

On ne peut accepter le fait de valoriser la surcharge de travail pour une poignée d'€ ! Que dirait la médecine de prévention sur ces méthodes, qui valident et encouragent la surcharge de travail ?

Une suspension de séance est demandée par les élu.e.s CGT

*La proposition de complément indemnitaire annuel (CIA) et de prime de fin d'année (PFA) est rejeté à l'unanimité par les élu.e.s CGT, SUD et CFDT*

### 3. Avis sur le statut SCD de la BDL :

Mme la directrice adjointe de la BDL présente les nouveaux statuts. La BDL était jusqu'à la dénonciation de la convention par l'ENS cet été, un SICD (ENS, Lyon2, Lyon3). Ce statut donnait droit à des fonds du ministère de Lyon2 et Lyon3. Cela posait problème d'un point de vue administratif, la BDL n'était pas gérée par la DGS, mais par la présidence de l'ENS directement, elle avait un service à comptabilité distincte avec un budget propre hors masse salariale.

La présidence de l'ENS a fait le choix de ne pas renouveler cette convention, arguant de la complexité de la gestion, faisant le choix d'une rationalité en terme de proximité.

Toutes les bibliothèques et centres de documentation de l'ENS de Lyon ont vocation à être intégrés à ce nouveau SCD. Sa mission reste très orientée recherche. Le SCD fonctionnera sur Budget propre. En terme de moyens humains il regroupera des personnels de la filière Bibliothèque et du personnel administratif.

Les élu.e.s CGT interrogent sur le périmètre décrit dans ces statuts :

Le périmètre figurant auparavant dans la convention était le suivant : "Le SICD Diderot de Lyon est une bibliothèque pluridisciplinaire d'étude et de recherche en lettres, sciences humaines, éducations et sciences exactes, destinée à l'usage du public étudiant, des enseignants-chercheurs et des chercheurs des établissements contractants et du PRES "Université de Lyon".

Le périmètre décrit dans les statuts aujourd'hui parait beaucoup plus restreint : "Le SCD contribue aux activités de formation et de recherche de l'ENS de Lyon, il a des missions à caractère documentaire, d'animation culturelle, scientifique et technique."

Quelles garanties pour les personnels ? La mission principale de ce SCD est bien différente de celle de l'ancienne structure, les statuts en l'état ne sont pas rassurants, à périmètre réduit on peut facilement en déduire une baisse des moyens (aussi bien humains que financiers).

Mr l'administrateur à titre provisoire précise que la BDL reste ouverte à tous les étudiants du site. Il souligne que la contribution des autres établissements (Lyon 2 et Lyon 3) au fonctionnement de l'ancien SICD était très basse (hauteur de 10 000€) et que la gestion de la double comptabilité coûte plus chère que la somme apportée par les autres établissements.

Les élu.e.s CGT restent perplexes : comment savoir si la somme allouée par l'ENS ne diminuera pas si les services sont tournés uniquement vers la population ENS. Ils entendent bien que la Bibliothèque restera ouverte à l'ensemble des publics mais quelle sécurité en matière de services (documentation papier, accès à la documentation électronique...) pour ces publics ?

Mr l'administrateur à titre provisoire et la directrice adjointe de la BDL précisent que le public n'a pas vocation à se restreindre, la convention inter établissement ne garantissait pas non plus les moyens, et il n'y a pas eu de réévaluation effectuée afin de faire participer les universités à hauteur des usages.

Les élu.e.s CGT interrogent sur le devenir des services dits transversaux présents à la BDL : communication, formation, numérisation... Ne seront-ils pas les premiers à subir des changements d'ordre organisationnel ? De même concernant la gestion financière et le suivi assuré à ce jour par des collègues rattachés à la BDL.

La directrice adjointe de la BDL répond que la gestion financière est déjà gérée par les services de l'école. Concernant la communication, le public visé n'est pas le même que celui du service communication de l'École, il y aura donc un maintien de ce service à la BDL.

Mr le DGS insiste sur le fait qu'il s'agit de faciliter la gestion, les services, le personnel et les missions restent identiques, en accord avec le ministère.

Les élu.e.s CGT souhaitent que cela soit indiqué noir sur blanc dans les statuts. Ils demandent à ce que le périmètre soit précisé afin de conforter les équipes existantes.

Pour la directrice adjointe de la BDL ce genre de modifications doivent pouvoir avoir lieu si nécessaire, c'est pourquoi ça ne peut donc pas être inscrit dans le projet SCD.

Les élu.e.s CGT expriment leur inquiétude. Vous dites qu'il n'y a pas de changement organisationnel, mais d'un autre côté que ce type de changements peuvent avoir lieu n'importe quand si nécessaire. Pourquoi ne pas élargir le périmètre dans les statuts pour sécuriser les choses ? Les périmètres ne sont pas des organigrammes.

La directrice adjointe de la BDL illustre son propos : en termes de communication par exemple, il y a une répartition entre celle de l'ENS et de la BDL. Cette répartition est faite d'une façon pragmatique. Nous ne changeons pas notre fonctionnement pour cette raison.

Les élu.e.s CGT insistent sur le fait que même si cela nous est dit oralement, mais rien ne nous le certifie dans ces statuts. En l'absence de toute expertise sur les conditions de travail et de consultation du CHSCT, les élu.es CGT votent contre ces statuts

Le DGS précise que nous votons des statuts et non l'organisation du service de la BDL.

La directrice adjointe de la BDL précise que les missions figurants dans les statuts sont celles fixées par le code de l'éducation.

Pour les élu.e.s CGT, juridiquement, il n'est pas interdit d'ajouter des informations dans les statuts. Et ils déplorent la force avec laquelle la direction ne souhaite pas amender les statuts.

La direction des ressources humaines et l'administrateur à titre provisoire rappellent l'article concernant l'accueil des publics. L'accueil des publics est par ailleurs règlementé par un vote au CA.

Les élu.e.s CGT déplorent l'incompréhension qui semble subsister entre l'ouverture de la Bibliothèque à un public plus large et les offres de services, au cœur des métiers de la filière Bibliothèque. Les portes restent ouvertes, mais pour quelle offre de services, si le périmètre visé reste celui de l'ENS ?

*Les statuts de la BDL sont soumis au vote : vote contre des élu.es CGT ; abstention des élu.es SUD et CFDT*

#### 4. Avis sur la décision fixant les conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles de 2022

Le responsable du service juridique présente le document qui établit le fait que les organisations syndicales n'auront plus accès aux mails pendant 6 semaines

Les élu.e.s CGT demandent à ce que leur soit présenté le texte de loi qui permet de faire cette affirmation.

Le DGS affirme que l'ENS a reçu un document du ministère « secret » confirmant la suspension de l'accès aux mails

Les élu.e.s CGT demandent communication de ce document.

Il est décidé de revoir le document soumis au vote pour qu'il corresponde réglementairement

*La proposition est rejetée à l'unanimité des élu.es CGT, SUD et CFDT*

#### 5. Questions diverses proposées par les élu-es CGT

- Le calendrier de la nomination du nouveau (nouvelle) président-e :

Réponse de l'administrateur provisoire : la fiche de poste sera discutée en CA, peut être un CA exceptionnel, le CA devra désigner des membres du jury, puis le poste sera ouvert par JO, et les auditions pourront avoir lieu. Probablement pas de nomination avant fin mars 23

- Questions sur les dossiers de promotion :

Les élu.e.s CGT demandent à ce que soit précisé dans l'intranet à qui revient la charge d'apporter le dossier complet aux RH, car il y a eu des quiproquos. De même ils demandent à ce que les avis du collège d'expert puissent remontés directement aux candidats.

La RH précise que c'est bien l'agent qui dépose son dossier (pas le responsable du service).

Les agents classés sont prévenus, pour les agents non classés un message leur est envoyé individuellement et précisant le cas échéant les remarques et annotations des experts.

- Bilan et avancées en termes de télétravail

Le Groupe de suivi sera réactivé sur le sujet, il se réunira au plus tard courant novembre pour faire un retour sur le questionnaire bilan télétravail dont les résultats sont en cours d'analyse.

Bilan chiffré relatif aux données des télétravailleurs : 21-22 : 329 agents avec convention, 239 Femmes 90 Hommes, 85 sur 2 jours ; 82 sur 1,5 jours ; 114 sur 1 jour et 28 sur 0,5 jours.

## CR rédigé par vos élu.e.s CGT

