



**Compte rendu de la réunion
du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de
Travail – CGT
de l'ENS de Lyon du 1^{er} mars 2022**

Composition

Président par procuration : Mr HAMMOUD DGS

Représentant.e.s du personnel :

Les titulaires :

Camille BORNE, représentante du personnel, secrétaire du CHSCT, mandatée CGT, votante
Fabien MONGELARD, représentant du personnel, secrétaire adjoint du CHSCT, mandaté CGT, votant
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Anne LAMOUREUX, représentante du personnel, secrétaire adjoint du CHSCT, mandatée CGT, votante
Caroline YERMIA, représentante du personnel mandatée CGT
Emmanuel SEIGLAN, représentant du personnel, mandaté CFDT, votant
Maud INGARAO, représentante SUD, votante

Représentant.e.s des étudiant.es :

Mathurin PASSARD
Pierre MARREC
Leïla HEID

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

Mr le Président de l'ENS de Lyon
Mr le Directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines
Mr le Directeur des affaires juridiques, secrétaire administratif du CHSCT
Mme la conseillère de prévention
Mme le médecin de prévention en santé au travail
Mr le médecin de prévention en santé au travail
Mme l'infirmière santé travail

Personnes invitées :

Mme la DRH
Mr le responsable adjoint DRH
Mr le chargé de Mission Handicap
Mme la chargée de Mission Egalité

Société Ubiquis (rédaction du PV)

1. Approbation des PV

Les PV suivants sont adoptés : 7 avril 2020-14 avril 2020-6 mai 2021-14 juin 2021 -28 juin 2021- 2 juillet 2021

2. Point sur le télétravail et sur les réunions (pour information) point demandé par les élu-es CGT

CR CHSCT CGT 1^{er} mars 22

De nombreux dysfonctionnements sont relevés sur l'application HAMAC, les collègues qui ont signé une convention télétravail annuelle, doivent ressaisir manuellement chaque jour télétravaillé, manipulation identique pour les chefs de service.

Actuellement il est demandé le visa du chef de service pour des jours télétravail accordés de droit : femmes enceintes, collègues placés en télétravail pour raisons de santé, élus en situation d'instance... Les représentant.es CGT demandent à ce que la procédure soit revue et regrette qu'un dialogue social en amont de la mise en place n'ait pas eu lieu.

La direction des ressources humaines confirme que le logiciel Hamac ne permet pour l'instant pas de traiter ces situations correctement. Une extension du logiciel est en cours pour saisir une seule fois les informations. La DRH s'engage à réfléchir à l'allègement de la procédure. Il est précisé que les indemnités télétravail seront payées fin mars, pour les mois de septembre à décembre 2021.

3. Bilan de santé et de sécurité au travail 2021 (pour avis)

Les élu.es CGT soulignent l'effort important cette année sur le recrutement des Assistants de prévention. IL ne reste plus que 16 unités de travail sur 63 qui n'ont pas désignées d'AP.

La Conseillère de prévention précise qu'il s'agit pour la plupart de structures des départements en lettres et que certains sont des petits laboratoires où une logique de rassemblement pourrait être mise en place (1 AP pour 2 ou 3 petits laboratoires)

Concernant la formation des AP, les représentant.es CGT constatent que les AP sont des personnes ressources dans les services sur les questions de santé et de prévention et qu'ils constitueraient des relais pertinents au sein des services sur les questions de Violences sexuelles et sexistes. Ils demandent à ce qu'ils soient formés sur ces questions.

La Conseillère de prévention prend note et propose de faire une formation en interne.

Le Chargé de Mission Handicap présente son bilan annuel et met l'accent sur les aménagements de postes, dont le bilan est particulièrement positif.

L'accompagnement dans le cadre de l'agrégation qui a eu lieu cette année se révèle une question complexe. Il faut pouvoir trouver les compétences en accompagnement. Le secrétaire n'est pas seulement une main, mais forcément quelqu'un qui a des compétences et cela ne doit pas poser de question sur l'intégrité du concours. Les élu.es CGT demandent si, pour cette raison, il y a eu des blocages ? Le Chargé de Mission répond par la négative mais il reste un changement de culture à produire.

Le Chargé de Mission Handicap évoque la situation de l'accessibilité numérique : 95% du web n'est pas accessible. Cependant les choses avancent à l'échelle nationale et l'ENS n'est pas en retard sur la question. Le référent accessibilité est inscrit dans de nombreux réseaux et un travail conséquent reste à mener, en partenariat avec le service Dunes.

L'élue SUD interroge le Chargé de Mission sur l'accessibilité en ligne. Le CCSD propose la plateforme science conf avec une accessibilité défailante. Cela a été signalé au CCSD mais l'établissement peut-il interroger directement ce type de plateformes nationales ?

Pour le Chargé de Mission il est possible de le faire via un groupe d'échanges existant, rassemblant d'autres référents handicap.

Les élu.es CGT demandent si la journée de sensibilisation au handicap du 15 Avril sera accessible à tou.tes ?

Le Chargé de Mission confirme qu'il n'y aura pas d'inscription, c'est ouvert à tout le monde.

L'élue SUD demande en termes de formations, si les collègues travaillant avec des personnes en situation de handicap sont formées et sensibilisées ?

Le Chargé de Mission Handicap confirme que ça a été fait dans les services demandeurs.

Les élu.es CGT demandent si le temps de travail de l'assistante sociale au sein de l'établissement est suffisant et si elle a pu répondre à l'ensemble des sollicitations qu'elle a reçu cette année ?

La Conseillère de prévention précise que cette année a été plus confortable pour elle car 11h lui ont été ajoutées.

Concernant la formation des encadrants : 60 encadrants ont été formés sur les VSS, 32 sur les RPS (risques psycho-sociaux)

Les élu.es CGT soulignent l'importance du relais exercé par les encadrants sur ces questions.

Les élu.es CGT demandent si le nombre de PTI est suffisant (protection travailleur isolé) ?

La Conseillère de prévention propose de travailler plus particulièrement cette année sur les travailleurs isolés.

Les personnes concernées doivent actuellement se présenter systématiquement à l'accueil pour récupérer leur PTI. Cela peut être une solution, mais la procédure n'est pas formalisée et tous les agents ne le font pas.

La Médecine du travail confirme qu'il y a un gros travail à faire sur le travail isolé.

Le bilan est approuvé à l'unanimité par les élu.es CGT, SUD et CFDT

4. Programme annuel de prévention 2022 (pour avis)

Le programme annuel n'a pas pu être communiqué à l'ensemble des représentant.es des personnels avant l'instance. La Conseillère de prévention s'en excuse et propose cependant de présenter les orientations annuelles stratégiques du ministère. Concernant la médecine de prévention, il reste un problème d'incompatibilité à traiter entre leur logiciel de gestion et celui des RH.

Plusieurs commissions continueront de se réunir cette année : la commission des RPS, la commission prévention VSS et le comité de projet QVT (qualité de vie au travail). La Conseillère de prévention s'interroge plus largement sur le côté participatif autour de la prévention dans les services, l'AP ne peut pas tout faire seul.

Les élu.es CGT demandent si tout ce qui est QVT (qualité de vie au travail) ne se substitue pas à la gestion des RPS ? Le CHSCT doit être associé sur ces questions.

Sur l'association du CHSCT au volet prévention, les élu.es CGT rappellent qu'une formation conjointe des représentants du personnel et administration doit avoir lieu sur le DUERP conformément aux demandes du ministère.

Concernant les RPS, la Conseillère prévention confirme qu'il ne faut pas mélanger les deux et qu'il y a bien deux commissions distinguent QVT et RPS. Pour le DUERP elle note la demande et s'engage à proposer une formation.

Les élu.es CGT demandent à ce qu'il y ait un retour régulier en CHSCT des commissions QVT et RPS.

La Conseillère de prévention propose de créer une lettre de mission pour la référente VSS du CHSCT. Elle propose également une formation pour les membres du CHSCT sur les VSS, qui pourrait avoir lieu en même temps pour les AP. Le programme annuel sera envoyé au secrétariat CHSCT.

La prévention du suicide a été ajoutée au programme de prévention et la question sur le travail isolé va être instruite.

Les élu.es CGT ont bien pris connaissance des formations à destination des encadrants et des personnels. Comment cela se passe-t-il pour les doctorants ? Il s'agit d'une population à risque et les élu.es souhaitent s'assurer qu'ils sont bien un public cible des formations santé et sécurité au travail.

La Directrice des RH confirme qu'ils sont sollicités par mail comme l'ensemble du personnel et via l'intranet.

CR CHSCT CGT 1^{er} mars 22

En l'absence du document, l'approbation du programme de prévention est reportée au prochain CHSCT

5. Programme de formation en santé et sécurité au travail 2022 (pour avis)

Les élu.es CGT et les élu.es étudiant.es font remarquer que les formations à destination des étudiant.es n'apparaissent pas dans ce programme.

La Conseillère de prévention précise que les doctorants sont comptabilisés dans les chiffres présentés mais que tout ce qui concerne la prévention étudiante et plutôt discuté en CEVE.

Les élu.es CGT et SUD proposent l'adoption d'un avis :

« Conformément à l'axe 5.3 du plan égalité du MESRI, des formations systématiques de lutte contre les discriminations, VSS, le harcèlement moral, les violences, doivent être mises en place en associant le CHSCT à destination des représentants des personnels, des étudiants, des membres de directions, des encadrants, des élèves fonctionnaires stagiaires ou élèves, les assistants de prévention, de l'assistante sociale, des personnels et gestionnaires des services RH. »

L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT, SUD et CFDT

Les élu-es étudiant-es du CHSCT sont surpris du faible nombre de personnes considérées à chaque session de formation et donc du nombre de session nécessaires pour les garantir à l'intégralité du personnel visé. Ainsi, des réserves sont émises quant à la capacité de l'établissement pour fournir ces formations. Des formations en ligne et interactives peuvent être préférables : leur fonctionnement serait plus pérenne et réalisable.

Le programme de formation est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT, SUD et CFDT

6. Bilan des médecins du travail 2021 (pour information)

Le Médecin du travail présente le bilan 2021. Un équivalent temps plein supplémentaire est présent dans l'équipe. La répartition entre les deux médecins du travail des effectifs de l'établissement fonctionne bien et permet une vision plus juste sur les collectifs de travail. Une partie des projets de l'année 2021 n'ont pu aboutir, ceci étant dû à l'absence temporaire d'un membre du personnel.

En 2021 le service a consacré du temps au retour au travail sur site, avec accompagnements et aménagements. Leur activité a été également très impactée par la gestion des cas covid et le suivi des cas contacts.

De nombreux contacts ont été pris en 2021 auprès de l'infirmière.

Il y a eu une reprise plus régulière des visites médicales sur site : bien plus qu'en 2019. Le service souligne l'absentéisme très faible aux convocations médicales et la gestion efficace du secrétariat.

Le service a réalisé 112 visites d'embauches et 248 visites occasionnelles.

Ils ont beaucoup travaillé avec le psychologue de la MGEN, le référent Handicap et l'Assistante sociale.

De nombreux aménagements de poste ont eu lieu cette année.

Le projet principal de 2022 est celui des entretiens infirmiers en santé travail.

Concernant les RPS : pour un certain nombre d'agents ils notent un haut niveau de satisfaction (intérêt marqué pour leur travail, reconnaissance de l'utilité de leur travail...). Plusieurs expressions sur la charge de travail, les contraintes de délais, l'inadaptation de certains outils (moins marqué cependant qu'avant). Les difficultés

CR CHSCT CGT 1^{er} mars 22

exprimées portent actuellement plus régulièrement sur le sens du travail. Soutien social très variable selon les équipes de travail.

Pour les doctorants les difficultés sont nombreuses : objectifs élevés, contraintes expérimentales fortes, statut temporaire, crainte de l'avenir, isolement...

Concernant les TMS (troubles musculo-squelettiques) : constat de troubles liés au travail à distance, mais aussi à l'activité sur site. La contribution psychologique doit être interrogée.

Les objectifs 2022 : mise à jour des visites médicales périodiques (essayer de convoquer les Enseignants Chercheurs), consacrer davantage de temps au tiers temps. Actualiser les protocoles d'urgence (déjà en cours). Poursuivre les réunions de travail avec le SPST. Poursuivre le travail avec la DSI sur le paramétrage du logiciel MEDTRA.

Concernant les RPS les élu.es CGT confirment que, tout comme le service médical, ils ont relevé depuis quelques années déjà, des souffrances (RPS) dans les services ressources. Notamment aux RH déjà en 2018. Le service scolarité également. Fort turn over démontrant des conditions de travail dégradées dans les services centraux Pour les Enseignants Chercheurs les élu.es pointent du doigt la modification considérable de leur travail : loin de leur cœur de métier, ils passent leur temps à chercher des financements, répondent à des appels d'offres souvent infructueux. Il y a un besoin de financements publiques et pérennes pour la recherche.

7. [Rapport de l'assistante sociale \(pour information\)](#)

8. [Bilan annuel de la cellule action \(pour information\)](#)

La Chargé de Mission Egalité présente le bilan annuel de la cellule action. Pour les personnels plusieurs formations et temps de sensibilisation sur les VSS, discrimination etc... ont eu lieu. Il y a également un véritable enjeu à mener cette année sur la trans-identité.

Les élu.es CGT demandent ce que devient le plan égalité mis en place en Avril dernier et son plan ce suivi. Le comité de projet s'est-il réuni cette année ? qu'est ce qui a été fait depuis la signature du plan égalité ?

La Directrice des RH confirme que le comité de projet n'a pas encore pu être réuni mais que la première réunion aura lieu au cours du deuxième trimestre (juin).

Les élu.es CGT demandent où en sont les enquêtes administratives et si le service RH sera formé prochainement ?

Le DGS répond que deux prestataires ont été sélectionnés : IAPR et Catheis. Ils attendent leurs retours. Le partenariat pourra éventuellement être pérenniser sur une convocation cadre. Mercredi dernier l'IGESR a formé les RH sur les enquêtes administratives.

9. [Point sur le choix d'un prestataire pour les enquêtes CHSCT \(pour information\)](#)

Concernant les enquêtes CHSCT c'est également le prestataire Catheis qui a été retenu.

10. [Point sur les accidents du travail \(pour information\)](#)

11. [Suivi des registres SST \(pour information\)](#)

Les élu.es CGT et SUD proposent l'adoption d'un avis concernant la santé et la sécurité des services RH :

CR CHSCT CGT 1^{er} mars 22

« Avis : Ce signalement vient s'ajouter à de nombreux signaux très alarmants qui nous parviennent sur la situation du service des RH, notamment du fait d'un sous-effectif chronique et de difficultés d'organisation et de gestion analysées et signalées depuis la visite du CHSCT de juillet 2018. Le CHSCT s'inquiète du fait que la prise de fonction de la nouvelle DRH se fait dans des conditions très dégradées pour elle-même et pour les agent·es de son service. Le CHSCT demande la mise en oeuvre de toute urgence d'un retour à la situation normale dans ce service.»

L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT, SUD et CFDT

12. Suivi des avis du CHSCT (pour information)

Faute de temps ce point est ajourné

CR rédigé par vos élu.e.s CGT

Camille BORNE – Ludivine VAGNEUR – Anne LAMOUREUX – Caroline YERMIA – Fabien MONGELARD –

