



**Compte rendu de la réunion  
du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail  
de l'ENS de Lyon  
du 29 Novembre 2021**

## **Composition**

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

### **Représentant-es du personnel :**

Camille BORNE, secrétaire du CHSCT, mandatée CGT  
Denise AUBERT, mandatée CGT  
Delphine GALIANA, mandatée CGT  
Anne LAMOUREUX, mandatée CGT  
Perrine MASSONNEAU SÉMEILLON, mandatée CGT  
Françoise MOREL-DEVILLE, mandatée CGT  
Ludivine VAGNEUR, mandatée CGT  
Pierre-Yves JALLUD, mandaté SUD  
Maud INGARAO, mandatée SUD  
Benjamin GILLET, mandaté CFDT

### **Représentant-es des étudiant-es :**

Adèle AUDOUY  
Clément LUY

### **Membres de droit présents et personnes qualifiées pour la séance :**

M. le directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines  
Mme la conseillère de prévention  
M. le directeur adjoint aux ressources humaines  
M. le directeur des affaires juridiques, secrétaire du CHSCT  
Mme l'adjointe au directeur des affaires juridiques  
Mme l'inspectrice santé et sécurité au travail MESRI

### **Personnes invitées :**

M. le responsable de la sécurité (point sur la mise à jour du dispositif de vidéoprotection)  
M. le directeur de la Bibliothèque Diderot de Lyon (point sur le retour de la visite CHSCT BDL)  
Mme la directrice adjointe de la Bibliothèque Diderot de Lyon (point sur le retour de la visite CHSCT BDL)  
M. le directeur du patrimoine (point sur le déménagement du bâtiment M8)  
Mme la responsable administration de la recherche VP recherche (point sur le déménagement du bâtiment M8)  
M. le directeur du service DMG (point sur la réorganisation du service DMG)  
La chargée de mission égalité (point sur le plan de formation sur les VSS)

## Ordre du jour :

1-	Approbation des PV du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 9 Octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020 et 5 février 2021	2
2-	Mise à jour du dispositif de vidéoprotection (pour vote)	2
3-	Enquêtes CHSCT	5
4-	Retour sur la visite en janvier-février 2020 de la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL) (pour information)	7
5-	Déménagement dans le bâtiment M8	13
6-	Mise à jour du plan de reprise d'activité (PRA)	14
7-	Point sur la réorganisation du service DMG	14
8-	Plan de formation sur les violences sexuelles et sexiste et retour sur la synthèse et les recommandations de l'IGÉSR du 22 octobre 2021 (pour information)	15
9-	Clôture DGI du x/ xxx 2020 (pour vote)	16
10-	Point sur les registres SST et les accidents de service (pour information)	17
11-	Suivi des avis du CHSCT (pour information)	18

### 1- Approbation des PV du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 9 Octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020 et 5 février 2021

Les PV du 3 Juillet 2020, du 4 Septembre 2020, du 12 et du 26 Janvier 2021, ainsi que du 25 Février 2021 ont été approuvés au CHSCT du 8 Octobre 2021.

Les avis du 9 octobre et du 3 novembre ont été relus et corrigés par les représentant.es du personnel, les corrections seront intégrées pour le prochain CHSCT. Le vote de l'ensemble des avis prévu ce jour est donc reporté.

### 2- Mise à jour du dispositif de vidéoprotection (pour vote)

**Le responsable de la sécurité** a présenté l'ensemble du dispositif lors du CHSCT du 8 Octobre 2021. Le CHSCT ayant été interrompu, le vote a lieu ce jour.

Lors de sa présentation, le responsable de la sécurité rappelle les décrets qui encadrent la mise en place du dispositif. Il précise que le délégué CNIL de l'établissement a été consulté. L'objectif principal du dispositif est de dissuader et de permettre l'investigation des services de polices et assureurs si nécessaire. Le dispositif permet également de détecter la présence et le déplacement de véhicules aux entrées et de lever le doute sur les flux de véhicules et piétons aux abords de l'établissement. C'est également un outil de protection pour les agents de sécurité, qui ont dû faire face cette année à trois agressions de nuit. Les lieux de travail ne seront pas filmés et l'installation est conforme aux réglementations en vigueur, notamment l'arrêté préfectoral portant autorisation (qui a vocation à être renouvelé tous les 5 ans).

Les images enregistrées par les caméras sont conservées 30 jours, et il y a une traçabilité des demandes d'exploitation.

**Le directeur général des services** précise que l'idée n'est pas de filmer les lieux de travail, mais de sécuriser les accès et les abords. L'effet dissuasif est également recherché.

**Les représentant.es du personnel** demandent si les caméras installées dans les accueils de Descartes, Monod, de la BDL et de l'IFE filment uniquement les visiteurs ou également les agents en poste, ce qui le cas échéant n'est pas conforme à la législation.

**Le responsable de la sécurité** précise qu'il est possible de réorienter ces caméras afin qu'elles ne filment que les visiteurs.

**Les représentant.es du personnel** s'inquiètent du nombre d'accidents du travail déclarés lors de la présentation liés à un problème de sécurité. Sommes-nous sommes sûr.es que les prestataires extérieurs intervenant à l'ENS déclarent bien ces situations en accidents du travail ? Ils s'interrogent également sur l'efficacité de ce système pour prévenir des agressions : de nombreuses études la relativisent beaucoup.

**Le responsable de la sécurité** affirme que c'est bien le cas pour ses agents et qu'ils essaient d'avoir un retour pour les prestataires extérieurs. Ce dispositif n'empêchera pas une personne dangereuse de passer à l'acte mais il permet aux forces de polices d'identifier potentiellement des agresseurs après un dépôt de plainte, ce qui est un important pour les victimes. Les vidéos ne pourront être consultées et demandées que par des représentants des forces de l'ordre dans le cadre d'une enquête.

**Les représentant.es des étudiant.es** demandent pour quelle raison la proportion du nombre de caméras à Descartes est plus important qu'à Monod ? La communauté étudiante ne souhaite pas être filmée lors de ses déplacements, ni lorsqu'ils discutent devant le bâtiment recherche par exemple. Cela leur semble disproportionné. Ils font remarquer que l'accès par badge en soirée n'est pas toujours mis en place, et que ce serait un bon début en termes de sécurité. Ils constatent que ce système surveille plus qu'il ne protège.

**Le DGS et le directeur des affaires juridiques** considèrent que ce n'est pas un système de surveillance, car les images ne seront consultées qu'en cas de problème. La préfecture a autorisé le dispositif et la mise à jour a été validée en amont par le référent CNIL. Tout est inscrit au registre du délégué pour vérification dans le cadre du respect de la loi informatique et libertés.

**Les représentant.es du personnel** demandent plus de détails sur la technologie utilisée, quelles couches de logiciels sont présentes ? La présentation parle de reconnaissance formelle des personnes mais ne précise pas quels outils le permettent.

**Le responsable de la sécurité** explique qu'il y a un interlocuteur à la préfecture qui donne l'autorisation d'utiliser le dispositif. Les documents concernant la technologie utilisée sont mis à jour tous les 6 mois et suivent les recommandations en vigueur. Il ne s'agit pas d'un dispositif utilisant la biométrie, ce sont juste de bonnes caméras permettant de zoomer pour reconnaître plus facilement les visages. Il s'agit d'une résolution numérique et non analogique.

**Les représentant.es du personnel** demandent à ce que le projet soit plus explicite sur ce point.

**Les représentant.es du personnel et les élu.es étudiant.es** demandent à être informé.es du budget investit dans ce dispositif.

**Le DGS** explique que l'École a reçu des crédits en dotation sûreté, que le dispositif a été prévu déjà dans les lignes budgétaires de 2019 et 2020, et qu'il s'agit en tout d'un peu plus de 110 000 euros. Pour 2021, il y a eu un ajout de 90 000 euros.

**Les représentant.es du personnel** émettent l'avis suivant :

## AVIS Protection de la vie privée et des libertés

Le CHSCT tient à formuler les remarques suivantes sur le projet de « mise à jour » et d'extension du dispositif de vidéosurveillance à l'ENS de Lyon :

1. La loi interdit la vidéosurveillance permanente des postes de travail. En effet, le fait de filmer en permanence un employé sur un poste de travail est considéré comme disproportionné puisque la vidéosurveillance doit avoir pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes et non de surveiller les employés. Or, dans le plan avancé par la direction de l'Ens, les bureaux ne sont pas les seuls lieux concernés. Des halls et couloirs peuvent également être le lieu de travail principal pour certaines de nos collègues (accueil, nettoyage). Plusieurs des nouvelles implantations proposées posent problème de ce point de vue ;
2. Les caméras ne doivent pas filmer les locaux syndicaux ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux. L'implantation et l'orientation de certaines des caméras doivent être vérifiées de ce point de vue.
3. L'ENS n'est pas uniquement un lieu de travail et d'études mais également un lieu de vie (résidences étudiantes, appartements de fonction...) Plusieurs des nouvelles implantations proposées posent problème de ce point de vue car elles vont, en pratique, filmer les allées et venues des résident-es de et vers leur lieu de vie, portant de ce fait gravement atteinte à leur vie privée, en particulier dans le cadre d'un dispositif « permettant l'identification et la reconnaissance formelle d'une personne. »
4. Les mentions suivantes sont beaucoup trop imprécises et ne permettent pas un avis éclairé du CHSCT sur l'objectif de la vidéosurveillance : « Remplacer les caméras actuelles par des caméras numériques permettant la reconnaissance et l'identification des personnes » ; « Changer le système d'exploitation de la vidéoprotection actuel par un dispositif évolutif et permettant l'identification et la reconnaissance formelle d'une personne. » S'agit-il de recourir à ce que la CNIL nomme des « caméras intelligentes » ? S'agit-il de recourir à la biométrie ? À l'intelligence artificielle ? S'agit-il d'autre chose ? Quels types de données seront traités ? Quelles mesures de pseudonymisation ou d'anonymisation seront mises en œuvre ? Un accès distant aux images est-il prévu ? Si oui, selon quel protocole de sécurité informatique ? De même, le projet présenté ne précise pas clairement les modalités d'information des personnes, la durée de conservation des images, les destinataires des informations (services des ressources humaines, service logistique, service de sécurité etc.), le fondement juridique du dispositif, en particulier les droits "informatique et liberté" pour chaque personnel et étudiants (droit d'accès, droit d'opposition, droit de rectification etc.) et comment exercer son droit d'accès aux enregistrements et son droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Le CHSCT n'a pas été informé sur l'enveloppe budgétaire engagée par ce projet de « mise à jour. »

Le CHSCT de l'ENS de Lyon demande :

- l'application stricte de la réglementation prévue et des recommandations de la CNIL, en particulier sa recommandation de **suspendre toute utilisation de « caméras intelligentes » tant que leur usage ne sera pas encadré sur le plan législatif (Délibération n°2020-136 du 17 décembre 2020 portant avis sur un projet de décret relatif au recours à la vidéo intelligente pour mesurer le taux de port de masque dans les transports)**
- la reformulation du projet en **termes précis et explicites** permettant un avis éclairé du CHSCT (technologies employées, types de données traités, etc.)
- la prise en compte des remarques ci-dessus en particulier sur les **implantations problématiques**

*L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu.es CGT et SUD ; avis rejeté par les élu.es CFDT*

**Le DGS** rappelle que les images ne sont réquisitionnables que par les services de police.

**Les représentant.es du personnel** signalent que dans le document il est précisé que le DGS peut être interpellé. Est-ce que la réquisition peut venir du DGS ?

**Le DGS et le responsable de la sécurité** répondent que oui, mais uniquement sur demande des agents de sécurité (= uniquement responsable de la sécurité et 2 adjoints) au DGS. Dès lors où il y a une plainte. Possibilité aussi que des services de police sollicitent l'ENS pour des demandes sur des lieux précis et des créneaux précis. Personne ne va chercher les images a posteriori

**Les représentant.es des étudiant.es** constatent qu'au niveau des résidences c'est tout de même trois caméras qui sont installées. Pourquoi filment les l'accès intérieur de la résidence mais pas la rue ?

**Le responsable de la sécurité** précise qu'elles sont à l'intérieur : elles filment l'intérieur de l'accès et l'entrée sur la voie publique. Il n'y a aucun intérêt pour le service sécurité à filmer l'intérieur des résidences. Mais par exemple lors de l'alerte incendie au mois de mai, les services de police et la sécurité auraient aimé avoir les images des personnes qui ont vidé de l'essence dans l'entrée.

**Les représentant.es des étudiant.es** en conviennent, mais au M11 par exemple elles sont installées en plein milieu.

**Le responsable de la sécurité** répond que celle du 80 rue Bollier filme l'entrée de la résidence A, effectivement elle va filmer tout ce qui se passe dans la festive et les locaux autour. Ça n'intéresse pas le service sécurité, mais dans le cadre de l'agression du mois de janvier (agression physique), les images auraient pu aider pour prouver l'agression. L'élève qui s'est défendu aurait pu prouver son agression. Sans images, c'était paroles contre paroles. Pour la résidence D, par rapport à l'évènement du mois d'Avril, l'agresseur aurait pu passer par cette porte. Contrôler tous les jours ce qui se passe n'a pas d'intérêt mais pouvoir les contrôler lors d'une agression serait utile pour la justice, l'administration de l'école et la victime. À la bibliothèque, les caméras filment surtout les entrées du bâtiment principal. Sinon ce sont les entrées de véhicules, et les lieux à risque pour les accidents de la circulation, qui sont filmés.

**Le DGS** rappelle que l'établissement a eu deux audits qui ont pointé les manquements sur les accès extérieurs.

**Les représentant.es du personnel** comprennent la logique pour les accès, mais les caméras installées à l'intérieur ne répondent qu'à une série d'évènements. La logique d'implantation paraît problématique. La communauté scientifique s'interroge beaucoup de nos jours sur l'efficacité de la vidéo surveillance. Il n'y a à ce jour, selon la cour des comptes, aucune évaluation. L'incidence sur la liberté de circulation des personnes n'est pas évaluée et statistiquement la vidéoprotection ne représente que 1% de résolution des infractions, pour un coût qui n'est pas neutre.

*La mise à jour du système de vidéoprotection recueille les votes suivants :  
1 pour (CFDT) ; 1 Abstention (CGT) ; 5 rejets (CGT et SUD)*

### 3- Enquêtes CHSCT

*Le CHSCT vote à l'unanimité la visite du Service Culturel de l'ENS, ayant pour objet le contrôle des locaux et des conditions de travail.*

*Le CHSCT vote également à l'unanimité la visite du laboratoire Triangle.*

Cette visite sera réalisée conjointement avec les autres tutelles du laboratoire : Lyon 2, Saint Etienne et le CNRS.

**Les représentant.es des étudiant.es** saluent cette visite, qui permettra également de faire le point, après le suicide d'un doctorant, traumatisant pour les étudiant.es et les personnels, sur les modalités de suivi médical et psychologique dans cette situation difficile mais également de façon plus générale.

**Les représentant.es du personnel** émettent deux avis en lien avec la situation du laboratoire Triangle et plus généralement des doctorants.

### AVIS Triangle

Suite aux récents signalements, le CHSCT demande la mise en place d'un plan de prévention du suicide concernant les étudiant.es et les doctorant.es de l'établissement.

Ce plan pourra comporter des actions concrètes, comme :

- une démarche d'information et de sensibilisation, menée avec le service médical et la cellule psychologique, sur les signes du suicide et les principales manières d'y faire face ;
- une démarche de communication, par affichage, sur les contacts utiles en cas de situation à risque, et aussi sur la manière de réagir face à des signaux suicidaires ;

Ce plan de prévention pourra être associé à un plan de formation des enseignant.es et directeur.ices de recherche sur la détection des signaux d'alerte du suicide, au travers d'un guide ou de séances de formation. Une information claire doit aussi être donnée quant à la conduite à tenir lorsque l'on fait face à un comportement suicidaire.

Une attention particulière devra être donnée aux personnels et usagers identifiés comme étant plus exposés aux risques suicidaires.

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

### AVIS sur la prévention des suicides

Suite aux récents signalements, le CHSCT demande la mise en place d'un plan de prévention du suicide concernant les étudiant.es et les doctorant.es de l'établissement.

Ce plan pourra comporter des actions concrètes, comme :

- Une démarche d'information et de sensibilisation, menée avec le service médical et la cellule psychologique, sur les signes du suicide et les principales manières d'y faire face ;
- Une démarche de communication, par affichage, sur les contacts utiles en cas de situation à risque, et aussi sur la manière de réagir face à des signaux suicidaires ;

Ce plan de prévention pourra être associé à un plan de formation des enseignant.es et directeur.ices de recherche sur la détection des signaux d'alerte du suicide, au travers d'un guide ou de séances de formation. Une information claire doit aussi être donnée quant à la conduite à tenir lorsque l'on fait face à un comportement suicidaire.

Une attention particulière devra être donnée aux personnels et usagers identifiés comme étant plus exposés aux risques suicidaires

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

Une visite de l'IGFL est également prévue cette année, elle est à l'initiative du CNRS qui convie deux personnes du CHSCT à rejoindre la délégation.

*La visite de l'IGFL est approuvée à l'unanimité.*

Deux accidents de service imputables au service nécessitent une enquête du CHSCT. Il s'agit de deux situations particulièrement sensibles, les collègues étant décédés.

**L'inspectrice générale** explique qu'il faudra essayer de recueillir des facteurs liés au travail, et cadrer sur les activités de l'agent. Le but est de proposer des mesures afin que ces situations ne se reproduisent pas. Le ministère suggère toujours dans ces situations que les établissements soient accompagnés. Il y a des méthodologies et cela est rassurant pour les membres de l'enquête et pour les collègues interrogés. Il y a des organismes de formation qui ont l'habitude de travailler avec la fonction publique. Notamment en accompagnant sur l'élaboration d'un questionnaire précis. Il est important de bien préparer en amont et de définir précisément les objectifs et le devenir du rapport.

**Les représentant.es du personnel** sont d'accord pour être accompagné.es mais souhaitent être associé.es au choix du prestataire.

#### 4- Retour sur la visite en janvier-février 2020 de la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL) (pour information)

##### Sites et composantes de visite

- Trois sites : bâtiment principal Parvis Descartes, bibliothèque Monod.
- 81 agents dont une directrice (sur le départ), une directrice-adjointe et 4 responsables de départements.

##### Documents mis à disposition

À la demande du CHSCT : DUERP, plan annuel de prévention, fiches de poste, état des accidents de travail, mesures préventives, registre santé et sécurité au Travail.

À la demande de la délégation : questionnaire anonyme de pré-visite élaboré par le CHSCT.

Documents demandés par le CHSCT mais non mis à disposition : rapport du psychologue du travail Riou.

##### Organisation de la visite

La visite est votée à l'unanimité lors du CHSCT du 10 juillet 2019, et validée lors du CHSCT du 15 novembre 2019. Cette décision fait suite à plusieurs signalements, arrêts de travail et avis adoptés par le CHSCT, demandant notamment l'accès au rapport RIOU, psychologue du travail diligenté après une décision du CHSCT (en lieu et place de l'enquête initialement demandée) auprès des personnels après l'affaire des dossiers partagés en 2017, sans retour de la direction à ce jour. Les dates de visite sont arrêtées pour les 23-24/01 et 14/02/2020. La visite est interrompue par la fermeture administrative de l'établissement (COVID). Le départ d'un représentant du personnel membre de la délégation complexifie encore la rédaction du rapport.

##### Questionnaire anonyme de pré-visite

Le questionnaire a reçu 50 réponses (taux de réponse proche de 3/4 de l'ensemble des personnels de la bibliothèque). La majorité des répondants apprécient leurs conditions de travail, mais 2/5 trouvent que leur travail n'est pas reconnu par leur entourage professionnel et 1/5 sont amenés à faire des choses qu'ils désapprouvent. La charge physique du poste de travail est difficile ou pénible pour environ 1/5 des répondants. Les principaux facteurs de risque déclarés sont les poussières et fumées, la gêne sonore, la contrainte visuelle, la chaleur intense, le froid intense et la pression psychologique.

3/4 des répondants ont le sentiment de ne (plutôt) pas avoir de perspectives dans leur métier à l'ENS. 4/5 trouvent (plutôt) du sens dans leur travail et ont des objectifs clairement définis. 3/4 peuvent exprimer leur point de vue pour améliorer leur travail. Près de la moitié des répondants considèrent l'ambiance comme moins que moyenne et 1/4 la considèrent comme moyenne. D'après les répondants, les trois points principaux à améliorer sont le management et l'organisation du travail (2/5 des répondants), l'ambiance et la relation entre encadrés et encadrants (2/5) et la communication (1/5) ; les trois points principaux à conserver sont l'intérêt du travail (1/3), la collaboration entre agents (1/5) et le bon fonctionnement du sous-service.

## Visite

### **1. La crise de 2017 est toujours problématique**

En 2017, un grand nombre d'échanges mails entre les personnels de la bibliothèque, archivés illégalement dans des dossiers nominatifs, ont été rendus publics, révélant un irrespect notoire et des violences écrites de la part de certains responsables vis à vis des personnels qu'ils encadraient. La gestion de ce scandale a été très mal perçue par une grande partie des personnels de la bibliothèque, qui a considéré qu'il avait été étouffé et que les responsables n'avaient pas été sanctionnés. Pour ces personnels, un grand sentiment d'injustice perdure. Suite à ces événements, une réorganisation de la bibliothèque a été réalisée, mais souvent sans concertation avec les personnes concernées. Cette réorganisation a été un nouveau traumatisme pour ces personnes qui considèrent encore aujourd'hui qu'au lieu de sanctionner les responsables, c'est le personnel qui a subi les sanctions. Ces ressentiments sont donc encore d'actualité et sont souvent ressortis lors des entretiens.

### **2. Problème de communication**

De nombreuses remarques lors de la visite font référence à un manque de communication dans les différents fonctionnements de la bibliothèque, autant sur la planification d'événements exceptionnels (gros travaux, manifestation scientifique) que sur l'organisation quotidienne du travail (pas ou peu de communications interservices, les communications montantes sont perçues comme des critiques). L'organisation même du travail n'est parfois pas comprise. Les CoDir sont des instances suscitant beaucoup d'attentes déçues car les ordres du jour sont connus trop tardivement et très peu de comptes rendus parviennent aux personnels. Ces problèmes de communications sont aussi remontés par les cadres dont certains sont en grande souffrance et qui trouvent impossible de parler avec les personnes qui n'encadrent pas. Ces cadres évoquent le besoin d'un intermédiaire pour résoudre ces problèmes de communication.

### **3. Problème d'infrastructure**

- problèmes d'étanchéité, dégradant fortement par endroits le sol en bois et les plafonds, parfois à proximité d'installations électriques ;
- problèmes d'isolation thermique : grand froid l'hiver et chaleur excessive l'été ;
- problèmes de luminosité dans les bureaux (cf. stores défectueux) et dans les salles de travail ;
- pannes récurrentes des monte-charges et ascenseurs et de certains outils de travail comme les imprimantes ou les couvreuses, difficiles à régler car la communication avec les sous-traitants est problématique : la gestion de ces dysfonctionnements ajoute une charge de travail au personnel de la bibliothèque ;
- autres difficultés de travail : inadaptation d'assises de travail, installations provisoires qui durent, fissures dans les murs, vitres sales, volets manquants, bureaux de certains magasiniers installés devant les ascenseurs, chariots à renouveler, problèmes d'insonorisation, portes coupe-feu bruyantes, vols dans les bureaux et les placards (accès non badgé), fenêtres qui ne s'ouvrent pas, etc.

### **4. Personnes enfermées dans leur mal-être**

Mal-être récurrent exprimé lors des entretiens : impossibilité d'évolution de carrière, soit pour changer de fonction, soit pour changer de service, soit en mobilité plus large au sein de l'ENS, soit simplement dans une reconnaissance de l'évolution naturelle des fonctions dans un changement de grade ou d'échelon ; conflits internes aux équipes, isolant d'avantage certaines personnes dans leurs tâches ; surveillance et suspicions abusives ; sentiment d'inégalités selon les catégories dans l'organisation du service au public.

Les témoignages de ces souffrances sont très nombreux : « climat délétère depuis des années » ; « fusion dans la douleur » ; « gestion de crise qui a reposé sur une faute professionnelle grave » ; « gouvernance à la colère » ; « infantilisation voire humiliations » ; « harcèlement récurrent » ; « on n'est pas associé aux changements d'organisation de travail, aucune concertation, décision verticale » ; « RIFSEEP a fait du mal » ; « pas de communication, aucune information, les chefs ne savent pas ce qu'on fait » ; « favoritisme, clientélisme, dans les avancements » ; « on est ignoré » ; « on hurle sur les gens » ; « ils décident, on exécute » ; « aucune politique RH, on est la 5ème roue du carrosse de l'ENS » ; « aucun remerciement après redéploiement » ; « on passe devant nos bureaux sans aucun geste et bonjour » ; « les personnes en CDD sont informées très tardivement de leur devenir » ; « poste mal défini » ; « peu d'informations dans le retard du déploiement de

Fève » ; « la direction est très peu attentive à la souffrance des collègues » ; etc.

#### **5. Manque récurrent de personnel**

En 6 ans, 14 postes ont été perdus, ce qui se fait cruellement sentir dans les services.

#### **6. RIFSEEP**

De très nombreuses personnes ont manifesté leur mécontentement envers la direction dans la mise en place du RIFSEEP : absence de consultation; absence de reconnaissance des compétences, expertises et sujétions ; décalage entre le tableau de référence du ministère et les critères de l'ENS ; inégalité de traitement entre les catégories ; occasion ratée de rattraper l'absence de promotion ; absence de justification de classement ; inégalités du traitement des recours des catégories A et ceux des catégories B et C. Ce qui ressort est une tension engendrée par une différence importante entre le travail réellement effectué par le personnel et celui officiellement reconnu.

#### **7. Les personnes aiment leur travail malgré tout**

Malgré les problèmes recensés ci-dessus, les dysfonctionnements ou les malaises rencontrés lors de la visite, une très grande majorité des personnes apprécient toujours leur travail et peuvent même être parfois en demande d'implication plus importante dans les projets. Il remonte une forte volonté de résoudre les problèmes actuels afin de retrouver une sérénité dans le quotidien.

### **Préconisations**

Le changement de direction est une opportunité.

#### **1. Améliorer les conditions d'hygiène et sécurité :**

Améliorer les délais de suivi du registre SST ; Adapter les postes avec manutention aux agents ; Mettre à jour les équipements de manutention (diable, chariots, transpalette...) ; Réviser les monte-livres et ascenseurs ; Revoir les dispositions des bureaux ; Nommer un second Agent de prévention ; Faire systématiquement des fiches d'utilisation et de suivi d'entretien pour les appareils dangereux (presse, massicot...) ; Revoir et faire un suivi des aspects liés aux aspects thermiques, travaux étanchéité, d'isolation à programmer.

#### **2. Améliorer la communication :**

Diffuser comptes rendus du CODIR ; Systématiser les réunions de pôles ; Brièvement discuter des enjeux et informations pertinentes pour toute la bibliothèque lors des réunions de pôle ; Rendre les plannings de présence / congés visibles à tous (a minima) au sein d'un sous pôle ; Annoncer l'arrivée de nouveaux agents et les présenter les nouveaux agents en réunion de bibliothèque et de pôle ; Inviter ponctuellement aux réunions de pôle des représentants d'un autre pôle ; S'assurer que l'espace de convivialité est de taille suffisante, ou d'en créer un second ; Recréer un lien avec tous les agents, et notamment les agents de catégorie C qui se sentent éloignés peu écoutés, voire méprisés.

#### **3. Améliorer le management :**

Rendre obligatoire une formation d'initiation aux RH et à la gestion financière pour membres du CODIR (parcours de prise de poste) ; Rendre obligatoire une formation à l'encadrement pour les managers de proximité (parcours de prise de poste) ; Travailler sur la planification annuelle de la répartition de la charge de travail (plan de charge) ; Créer un poste d'administrateur RH et gestion financière ou nommer un référent RH et un référent gestion financière parmi les membres du CODIR ; Améliorer le respect de la politesse ; augmenter le temps consacré par le CODIR à la « base » ; faire le tour des bureaux ; encourager les agents à voir leur hiérarchie ; Recruter en urgence un poste de cat A au département collections : actuellement une conservatrice occupe 2 postes et a 2 fiches de postes ; Travailler sur les recrutements internes pour les rendre lisibles, avec des recrutements ouverts, et équitables.

#### **4. Améliorer la gestion des ressources humaines**

S'assurer que les fiches de poste sont complètes et à jour avant l'entretien annuel ; Respecter les règles et les délais pour le compte-rendu d'entretien annuel ; Valider les congés régulièrement ; Faire un suivi des formations, proposer des formations et encourager les collègues à les suivre ; Nommer un référent RH de l'ENS en charge des personnels de la bibliothèque ; Remettre à plat le dispositif RIFSEEP, le réévaluer, dans un souci d'équité ; Encourager les agents à déposer des dossiers de promotions, (avec formations pour les encadrants à l'exercice).

#### **5. Améliorer l'intégration de la bibliothèque à l'ENS :**

Inviter des services de l'ENS (RH, suivi financier,...) aux AG de la bibliothèque ; Désigner un référent (administrateur, membres du CODIR,...) pour faire la liaison entre la bibliothèque et chaque service de l'ENS pertinent.

#### **6. Diminuer les sources de tension et de ressentiment :**

Conformément à l'article 40 alinéa 2 du Code de la procédure pénale les représentants des personnels demandent un signalement au Procureur de la République pour les cas présumés de fichage et de harcèlement grave prônant parfois la mort de personnels, remontant à fin 2016, et lui communiquer le rapport d'enquête administrative et le rapport dit Riou, pour alimenter une enquête pénale ; Revoir/redéfinir et expliquer la cotation RIFSEEP.

#### **7. Ajuster le projet de service :**

Adapter le projet de service à la force de travail et réciproquement, en établissant des priorités ; Plus associer les agents à l'élaboration du projet de service et au fonctionnement de la bibliothèque.

Prévoir une nouvelle visite du CHSCT pour confirmer que les conditions de travail sont devenues satisfaisantes pour l'ensemble du personnel, au plus tard entre 6 à 12 mois après le rendu du rapport.

**Le directeur de la BDL** remercie la délégation pour la visite et le rapport. Au sujet de l'épisode des dossiers partagés, il estime que les capacités d'action de la direction sont nulles et que nous sommes revenus à un cadre professionnel ordinaire. Il défend que, sans minimiser les crises traversées, il faut passer à des processus sur lesquels il est possible de progresser à vue. Il déplore le délai entre la visite et la remise du rapport, et que celui-ci fasse le portrait d'un état passé de la bibliothèque. Il indique s'accorder cependant avec le rapport sur plusieurs constats et que plusieurs éléments ont déjà fait l'objet de processus de travail assurés par divers collectifs au sein de la bibliothèque. Il évoque de nombreux épisodes restructurants depuis la visite : départ de la directrice en mars, confinement qui a changé la donne et les attentes, les méthodes de travail, arrivée du nouveau directeur, avec de nouvelles politiques impulsées.

**La directrice adjointe de la BDL** explicite les progrès réalisés par rapport aux préconisations du rapport :

- travail relatif aux promotions, pour un meilleur fonctionnement ;
- question des mouvements externes : des efforts en lien avec les RH pour que ce soit le plus formalisé possible ;
- renforcer les compétences d'encadrement : nous avons enrichi l'instance précédemment appelée "CoDir élargi" en incluant tous les encadrants de la bibliothèque ;
- travail sur le formalisme des fiches de poste, entretiens, rapports d'aptitudes ;
- à l'occasion du déploiement de Fève, travail sur les plans de charge, qui veille notamment à décrire les activités des agents de la bibliothèque en temps travaillé ;
- depuis le rapport des agents contractuels ont été titularisés ;
- recrutements sur postes vacants et sur des chantiers de signalement ;
- l'extension des horaires a conduit à signer un nouvel accord RTT conforme à la réalité ;
- rapprochement opéré avec les différents services de l'ENS, dont services supports, DRH, DSI, Dirpat, DPMG, SPST... présence de la direction et direction adjointe dans réunions de services, groupes de travail, présence de la DRH au groupe de travail sur les extensions horaires ;
- deuxième assistant de prévention nommé ;
- côté prévention, hygiène et sécurité, assises de bureaux remplacées et travail en cours pour le remplacement des équipements défectueux de type chariots, transpalettes, etc. ;

- travail avec la médecine du travail et le SPST sur la prévention des TMS et l'ergonomie des postes de travail ;
- avec la médecine du travail, travail de fond, de repérage, sur l'état de santé individuel, des agents qui nécessitent des aménagements de poste ;
- coté infrastructure, chauffage et bâtiment : réunions trimestrielles avec la DirPat + renforcement de l'équipe bâtiment ;
- les échanges avec la sécurité ont été renforcés, en particulier au sujet des problèmes d'ascenseurs dont la résolution ne dépend pas de la bibliothèque ;
- problèmes d'étanchéité : important chantier en cours ;
- remplacement des ouvrants et pare-soleil en cours ;
- écarts de température : nous avançons par paliers. En attendant les travaux : achat de vestes ;
- en termes de communication : rencontres de dialogue social organisées avec les représentantes du personnel, avec ordre du jour et comptes rendus ; nous nous sommes de plus attachés à la présence de RP de différentes catégories dans les groupes de travail (ex : dans le groupe extension des horaires), ce qui devrait être la règle pour tout groupe de travail transverse qui touche très largement les collègues : organigrammes projet représentatifs des différentes fonctions, corps...

**Le directeur de la BDL** tempère en expliquant qu'outre les points sur lesquels la direction rejoint les constats du rapport, il apparaît que le rapport ne prend pas la mesure de plusieurs phénomènes. En premier lieu la problématique d'échelle : la BDL est un service important de l'ENS : site étendu, occupation importante du site Descartes, espaces de travail internes éclatés. Son organisation repose sur 5 niveaux hiérarchiques. À ce titre ; il pointe dans le rapport des problèmes de dénominations pour décrire les différents services composant l'organisation de la bibliothèque, notamment le vocable "pôles". La taille du service bibliothèque est en soi un problème et la plupart des remarques du rapport sur l'organisation du travail sont liées à sa dimension. Il est difficile de décrire la BDL comme un service, cela participe d'une difficulté de certains processus de travail à l'école, habituée à une échelle plus restreinte. Certaines préconisations du rapport postulent selon lui d'une organisation nettement plus simple d'un effectif plus resserré ; ainsi, l'idée que toutes les informations touchent tous les agents en dépit de la diversité des fonctions et des compétences. La réunion des responsables de départements est un outil de pilotage résolument hiérarchique et non une instance, la seule instance de la bibliothèque étant le Conseil documentaire. Le Codir n'est pas une instance.

**La directrice adjointe de la BDL** complète, tout d'abord sur la question du service public, récurrente dans le rapport. La bibliothèque est un établissement accueillant du public. Les permanences de service public sont la seule activité partagée par la très grande majorité du personnel de la bibliothèque, donc très commentée par les équipes : il est logique qu'elle apparaisse beaucoup dans le rapport. C'est une activité reconnue par les agents comme "sacrée" mais qui apparaît dans le rapport comme un outil de surveillance et de suspicion abusive, le lieu d'inégalités... Le rapport ne met pas en perspective les quotas de permanences selon les catégories, les corps, les quotités de travail et divers autres éléments. Cette activité fait partie de la fiche de poste et constitue un temps de travail certain. Certains agents souhaitent que tout soit explicite mais c'est compliqué au niveau des services aux publics. Il ne faut pas gommer l'aspect valorisant de cette activité et la reconnaissance de nos publics pour les services de qualité fournis.

La directrice adjointe de la bibliothèque réagit ensuite à la préconisation sur la nécessité de définir une personne référente RH et indique que c'est elle qui assure cette fonction, élément que la direction s'efforce de rendre le plus clair possible. Elle regrette que la visite ait eu lieu dans une situation qui était particulièrement difficile (plusieurs mois de vacance de la direction adjointe) et ne tienne pas compte des changements qui ont été opérés depuis : l'addition est selon elle très chère de ce point de vue là.

**Le directeur de la BDL** souhaite remettre en perspective de l'usage des chiffres, notamment concernant le signalement : le rapport mentionne à l'appui du manque d'effectif les 100000 livres en attente de catalogage, chiffre probablement mal estimé si la problématique qu'il recouvre est celle du rétro-signalement, laquelle justifie les campagnes ponctuellement menées pour résorber cet état de fait, recrutement de contractuels à l'appui. La qualité du catalogue de la bibliothèque fait l'objet du travail constant de la part des 30 collègues qui

participent au signalement des collections. Ce n'est pas une situation rare dans le paysage des bibliothèques ESR. Les acquisitions contemporaines courantes sont, elles, signalées régulièrement au fur et à mesure de leur arrivée. Au sujet de l'encadrement, il déclare que, même si la compétence managériale ne peut que profiter d'une plus grande formalisation, de formations récurrentes et de changements de pratiques mis en œuvre actuellement à travers le travail avec les encadrants, tous les collègues en situation d'encadrement bénéficient d'une formation aussitôt que possible après leur prise de poste, ou s'ils n'en ont pas eu antérieurement, et qu'il s'agit là d'une situation antérieure à la visite du CHSCT. Les membres du CODIR, par exemple, qui font l'objet de préconisations spécifiques, ont tous bénéficié d'une formation initiale en tant que conservateurs des bibliothèques, ainsi que de formations plus ciblées sur des problématiques particulières d'encadrement. Cette recommandation semble émaner dans le rapport d'un constat de mise en difficulté de certains cadres. Si cette impression vaut en soi, il semble que le rapport évoque un problème de compétence, sans explorer les hypothèses du temps de travail, problématique pourtant bien évoquée mais sans pointer spécifiquement les cadres, et celles de la longue traîne des conflits, dont la conséquence manifeste au sein du rapport est d'avoir créé un double discours sur la forme "eux et nous", jetant au passage l'opprobre sur l'ensemble des cadres comme si chacun d'entre eux portait la responsabilité des crises passées. Il regrette à cet égard que le rapport se détache insuffisamment de formulations, reprises sans nul doute de la bouche d'agents en souffrance, mais tendant à accréditer des perceptions selon lesquelles les cadres en général sont incapables de parler à des agents non cadres, auraient une responsabilité dans les arbitrages faits relativement à l'application du RIFSEEP, ne savent pas dialoguer, pas associer leurs agents aux projets, prioriser, sont soupçonneux, ne reconnaissent pas le travail effectué par leurs agents, etc. Il estime que cette addition d'impressions non remises dans le contexte ne permet ni d'isoler des facteurs compréhension concrète, outre la tentation d'expliquer la problématique par une incompétence générale des cadres, ni de pointer des situations effectives qui seraient à traiter de toute urgence : le retour tardif du rapport le rend impropre à cet égard. Et même si cela constitue un anachronisme par rapport à la temporalité de la visite, il ne rend pas justice à l'encadrement hiérarchique de la BDL qui, durant les confinements et toute la crise sanitaire liée au Covid, a témoigné d'un investissement, d'un souci d'accompagnement personnel et de valorisation des équipes sans rapport avec le panorama que contient le rapport.

**Les représentant-es du personnel** se disent un peu consterné-es. Ils-elles rappellent que cette visite s'est faite dans des conditions très difficiles avec les confinements et fermeture administrative, une délégation passée de quatre représentant-es à trois avec le départ d'un collègue en mutation, et sur laquelle a reposé toute la rédaction du rapport.

Pour les situations d'urgence, les RP n'ont évidemment pas attendu deux ans pour les signaler : signalement immédiat à la médecine du travail qui est intervenue.

La délégation CHSCT n'est pas là pour mettre en doute des compétences mais pour faire une photographie à l'instant T du service visité, ce qui a été fait en toute honnêteté à la BDL en 2020 juste avant le confinement. Les RP sont heureux d'apprendre de la direction de la BDL que depuis son renouvellement, la situation a évolué et que nombre de problèmes sont résolus. Les RP conviennent sans mal qu'ils-elles ont pu se tromper sur les dénominations entre les pôles et les services car ils-elles ne sont assurément pas des spécialistes de la bibliothèque, ce dont ils-elles sont très conscient-es. Ils-elles ont néanmoins recueilli, pris en compte et retranscrit la parole des agents.

Les RP se défendent d'imputer à la direction de la bibliothèque la maintenance des monte-charges et ascenseurs, les températures extrêmes, les fuites d'eau dans le plafond... Il est question de l'ensemble des services de l'ENS dans le rapport.

Ils-elles dressent toutefois le constat d'une souffrance encore jamais rencontrée lors des nombreuses visites qu'ils-elles ont pu mener précédemment, de situations graves, de collègues en pleurs, au point d'interrompre les entretiens. Ils-elles ne partagent pas le sentiment de la direction que tout est résolu : il y a toujours des agents en souffrance, pris en charge par le service médical. Les RP sont convaincu-es que l'on n'a pas pris la mesure de la gravité de la situation, en particulier lors de la constitution illégale de dossiers nominatifs, contenant des propos condamnables et traumatisants, comme des mails appelant à la mort et à la torture d'agents, à leur avortement... Cela ne peut être mis sous le tapis comme cela a été fait. Ce problème est loin d'être réglé pour

certaines collègues qui vont très mal ; force est de constater que sans réparation, le temps ne fait pas toujours son œuvre. Le rapport n'est pas décontextualisé, il est daté et s'inscrit explicitement dans cet environnement. Son objet n'est pas de remettre en question le travail des uns et des autres ou de mettre des bâtons dans les roues à qui que ce soit : la délégation constate et fait des préconisations à partir de ces constats.

**Le président** intervient pour affirmer qu'il est important qu'au sein de cette instance les gens puissent entendre le rapport tel qu'il a été rendu et que d'autre part les personnels du CHSCT puissent entendre la façon dont il est reçu par la bibliothèque.

**Les représentant-es du personnel** admettent que le rapport a été rendu tardivement, mais rappellent que le CHSCT a été saisi de nombreux sujets, en particulier en période Covid, dans des conditions dégradées, et que sa rédaction a reposé sur très peu de représentant-es ; ils.elles incitent à prendre acte de ce qu'il décrit plutôt que de faire des reproches à ses rédacteurs.rices, et à le considérer comme une base de travail même si des améliorations ont eu lieu depuis. Ils.elles estiment qu'il est désormais important, fort.es de la préparation du dossier par la direction de la BDL et de sa volonté de faire avancer les choses, de prévoir un temps de retour à tous les agents et de fixer une date.

*Les préconisations sont approuvées à l'unanimité par les élu-es CGT, SUD et CFDT*

**Le président** acquiesce à cette demande et suggère que les RP et la direction de la BDL conviennent conjointement d'une date afin que chacun puisse faire une présentation des éléments tels qu'ils ont été rapportés en instance.

**Le directeur de la BDL** répond que, malgré la difficulté dont il a fait état aux représentantes du personnel lors d'une réunion de dialogue social à la bibliothèque, les agents de la bibliothèque pourront évidemment assister à la réunion. Il se demande néanmoins s'il s'agit d'une restitution du rapport, où sur un cadre réglementaire la direction s'estime incompétente, ou s'il s'agit de parler des préconisations, car il pense que ce sont peut-être des sujets différents. Il annonce qu'au regard de la fréquentation et des publics, la bibliothèque restera ouverte et en fait une question de principe. Il estime que la direction de la bibliothèque n'a pas à convoquer les personnels pour ce type de réunion et invite les RP et/ou les élu-es au CHSCT à contacter directement les personnels pour leur dire qu'une réunion de présentation, soit du rapport, soit des préconisations, sera faite en bonne et due forme, et qu'il sera tout à fait normal que les personnels y assistent.

**La conseillère de prévention** intervient pour confirmer que la délégation, qui a présenté les préconisations en CHSCT, a désormais le droit de convoquer les personnels pour cette restitution avec l'accord de la direction. Elle propose que la délégation CHSCT rédige un courrier pour inviter tous les agents à se rendre disponibles, que la direction de la bibliothèque relaiera auprès de l'ensemble des agents. Cette proposition est approuvée par le président.

**Les représentant-es du personnel** rebondissent sur les propos du directeur de la BDL et demandent comment les personnels pourront assister à la réunion si la bibliothèque reste ouverte aux publics.

**Le directeur de la BDL** répond qu'une solution sera trouvée et que tous les collègues qui le souhaitent pourront y assister.

**Le président** appuie en rappelant que la bibliothèque est ouverte une partie du temps sans la présence des personnels titulaires et permanents, faisant référence à la présence de moniteurs.rices étudiant.es.

## 5- Déménagement dans le bâtiment M8

**La vice-présidente de la recherche** retrace l'histoire. Ce nouveau bâtiment va réorganiser les espaces de recherche, la région est maître d'œuvre. Situé Monod côté sud. Transfert du laboratoire Géologie (60 agents) + la serre du RDP. Agrandissement des espaces labo. Espace de bureaux inchangé.

Déménagements réalisés sauf retard dû à quelques réserves mais tout le personnel a déménagé.

**La DPMG** : encore quelques détails à régler (installation faux plafonds) mais tout sera réglé en janvier.

#### 6- Mise à jour du plan de reprise d'activité (PRA)

**La conseillère de prévention** : pour l'instant pas de grosse mise à jour mais cela va sûrement changer prochainement. On attend le retour du ministère et du CROUS. On a beaucoup de demandes de repas de Noël par service, c'est compliqué à gérer. Sauf si éventuellement les repas sont délocalisés dans des restaurants. Pour l'instant on n'a pas évalué encore.

**Les représentant-es du personnel** s'inquiètent de la probabilité que la situation évolue rapidement : la courbe de cas COVID est inquiétante.

**Le président** : on a regardé pour les voyages internationaux.

**Les représentant-es des étudiant.es et du personnel** : faire un rappel sur l'importance des gestes barrières.

**Le président** remercie le BdE qui a parfaitement réagi en annulant des événements festifs et salue une équipe particulièrement réactive et affutée, très responsable sur ces sujets.

#### 7- Point sur la réorganisation du service DMG

**Responsable du service** : il y a eu plusieurs réunions pour préparer les modifications. Le principe est de réduire la surface quotidienne traitée par les agents. Changement effectif au 2 Novembre.

Les changements profonds : même type de surface mais fréquence comme prestataire privé : 2 passages par semaine dans les bureaux. Sanitaires et salles de cours tous les jours. Avant : passage tous les jours partout.

Sur les aménagements de postes : 10 agents en interne qui ont un âge avancé avec difficultés. Ces difficultés ont été prises en compte dans le travail quotidien. Plusieurs agents ont une reconnaissance travailleur-euses handicapé-es. Les collègues sont dans l'ensemble satisfaits de cette nouvelle organisation

**Les représentant-es du personnel** : Votre travail n'est pas remis en cause.

Constat : nous passons d'un nettoyage quotidien à 2 passages par semaine, forcément le résultat n'est pas le même : pour les agents du ménage qui sont insatisfaits de leur travail, et pour les usagers qui voient la dégradation de propreté de leur bureau : et puis aussi, les bureaux nettoyés moins souvent, demandent aussi plus de travail lorsqu'ils sont remis au propre.

Nous notons au moins 2 agents en difficulté sur cette réorganisation

Nous souhaitons que la médecine du travail intervienne pour évaluer l'impact de ces modifications sur la santé des personnels. Notons aussi que des agents ont des reconnaissances de maladies professionnelles, ce qui n'est pas anodin dans la responsabilité et l'histoire.

**AVIS CHSCT DMG** : à la demande des agents, suite aux modifications de conditions de travail des agents de la DMG, à des redéfinitions de surface et à des arrêts de travail, le CHSCT demande une nouvelle évaluation des postes de travail par la médecine du travail en lien avec les situations de RQTH des agents et des maladies professionnelles reconnues.

*L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu-es CGT, SUD et CFDT*

Lecture d'un avis lié mais qui ne concerne pas uniquement le service DMG :

**AVIS sur la confidentialité médicale :** Le CHSCT s'inquiète de ce que certains agents témoignent de prises de contact directes de leurs supérieurs avec la médecine du travail au sujet de leurs pathologies et d'aménagements de postes. Il préconise que la direction rappelle aux chefs de service qu'ils n'ont pas à contacter la médecine du travail pour discuter des décisions médicales impactant des aménagements de postes décidés par les médecins du travail.

**La conseillère de prévention :** la médecine du travail reste complètement indépendante. Les échanges entre chefs de service et médecine du travail sont possibles. Si un point n'est pas compris, le chef de service peut contacter la médecine du travail, mais le service médical ne communique jamais sur la pathologie de l'agent.

**Les représentant·es du personnel :** il ne s'agit pas d'interdire aux chefs de service de communiquer avec le service médical, mais nous avons eu des retours nous informant que des chefs de service tenteraient d'influencer une décision médicale portant sur des aménagements de poste pour raisons médicales. Pratique totalement interdite et à dénoncer.

*L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu·es CGT, SUD et CFDT*

#### 8- Plan de formation sur les violences sexuelles et sexiste et retour sur la synthèse et les recommandations de l'IGÉSR du 22 octobre 2021 (pour information)

**La chargée de mission égalité** présente les actions initiées dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Afin de construire un plan de formation qui s'adressera à tous les usagers de l'ENS, la société VSS formation a été contactée. La proposition de l'entreprise est de mobiliser des personnes expertes qui interviendront en webinaire. Sont prévus : 2 webinar à destination des personnels BIATSS, 4 pour les enseignants, 6 pour les étudiants dont 2 seront présentés en anglais.

**Les représentant·es du personnel** rappellent qu'une formation devrait être organisée à destination des personnels qui, en faisant partie de certaines instances peuvent être confrontés à ces questions de VSS (ex : conseil de discipline. CHSCT lors des enquêtes CHSCT).

**Le DGS** répond en citant la formation de tous les membres du CHSCT, initialement prévue en 2020, qui n'avait pu être réalisée à cause du confinement.

**L'inspectrice** confirme que cette formation doit être mise en place.

**Les représentant·es du personnel** insistent pour qu'une formation spécifique sur les VSS soit organisée à destination de tous les élu·es en instance, pas uniquement dans le cadre du CHSCT.

**Les représentant·es du personnel :** la cellule mise en place devrait pouvoir être saisie par tous les usagers pour toute question de harcèlement de toute nature, pas uniquement lié à un cas de VSS ?

**La chargée de mission égalité** confirme ce point. Puis précise que le travail en cours est réalisé avec les 2 référent·es égalité. Les formations seront mises en place mais il est actuellement difficile de trouver des créneaux en ce moment. Un projet a été déposé au ministère pour pouvoir aider à la mise en place de toutes ces actions. Si le projet est retenu il sera financé.

**Les représentant·es du personnel** demandent si le suivi des formations sera obligatoire pour tous les personnels.

**La chargée de mission égalité :** les formations sont très accessibles. Un bilan sera fait sur la fréquentation effective, et en fonction du taux de participation, il s'agira d'engager une démarche d'incitation plus soutenue. Il est nécessaire d'avoir une meilleure visibilité mais effectivement le sujet de la fréquentation est à suivre de près. Il apparaît évident que ce sont surtout les personnes déjà sensibilisées qui participeront.

**Les représentant·es du personnel** s'interrogent sur l'inscription de ces formations comme des modules obligatoires dans les parcours encadrant, encadrant au sens large : chefs et cheffes de service, chefs et cheffes d'équipe, mais aussi encadrant·es de thèse.

**La chargée de mission égalité** : effectivement un rendez-vous encadrant a été organisée en mi-juin dernier.

**La conseillère de prévention** confirme que même s'il n'y a pas encore d'obligation les incitations sont très fortes.

**Les représentant·es du personnel** reposent la question concernant les encadrant·es de thèse. Il serait vivement recommandé que ces encadrant·es de thèse suivent les formations comme les encadrant·es classiques.

**La conseillère de prévention** approuve que le terme « encadrant » doive être pris au sens très large. Mais reconnaît que la liste doit encore être peaufinée.

**Les représentant·es du personnel** demandent si d'autres formations ont été programmées.

**La chargée de mission égalité** répond que c'est en cours.

Concernant le rapport de l'Inspection générale ministérielle, **les représentant·es des étudiant·es** font remarquer que le recours à une cellule d'écoute informelle, comme préconisé sur le rapport, serait tout simplement un retour en arrière. Les limites d'une telle cellule informelle ont été démontrées. Au sein d'une telle cellule les intervenant·es ne sont pas suffisamment armé·es et la charge, en particulier la charge psychologique, est trop lourde. Les représentant·es des étudiant·es sont totalement opposé·es à ce retour en arrière, qui est irrespectueux par rapport au travail qui a été fait cette dernière année. Une telle cellule informelle ne peut assurément pas fonctionner sans mettre les intervenant·es en danger.

**La chargée de mission égalité** précise que ce point doit justement être traité en réunion entre les membres de la cellule d'action et les inspecteurs et inspectrice, le lendemain. Rien n'est figé.

**La conseillère de prévention** appuie le constat et affirme qu'il faut rester sur le plan mis en place.

**Les représentant·es du personnel** se joignent à ce constat des représentant·es des étudiant·es et de la conseillère de prévention. Cette cellule informelle est un danger, et cela sera réaffirmé demain en réunion avec les inspecteurs et inspectrice.

**Les représentant·es des étudiant·es** précisent que la formalisation des processus et systèmes mis en place est absolument nécessaire.

**Les représentant·es du personnel** demandent comment ils-elles peuvent avoir accès à la totalité du rapport rendu par l'Inspection générale sur les VSS à l'ENS de LYON.

**L'inspectrice santé et sécurité au travail MESRI** répond qu'il faut en faire la demande au Ministère. Elle-même n'en est pas destinataire.

### 9- Clôture DGI du x/xxx 2020 (pour vote)

**Le DGS** annonce la fin de la procédure concernant le DGI déposé par les représentant·es du personnel et les représentant·es des étudiant·es. À l'issue de l'enquête administrative, le conseil de discipline s'est réuni et a établi des préconisations. La décision finale a été prise par le président pour l'établissement, qui a suivi ces préconisations.

**Les représentant·es du personnel** demandent que soit précisé le calendrier de suivi de ce DGI déposé début octobre 2020.

**Le DGS** détaille les différents éléments de procédures en les datant.

**Les représentant·es du personnel** soulignent l'excessive lenteur de la procédure qui est fortement préjudiciable pour tous les protagonistes. De tels délais ne doivent absolument jamais se reproduire.

**Le DGS** en convient.

**Les représentant·es des étudiant·es** sont aussi très fermes sur ce problème de délai excessif. Ils-elles rappellent aussi que la prise en charge du traitement de tels faits est très lourde et ne peut être confiée qu'à des intervenant·es correctement formé·es. Ils-elles proposent un avis soumis pour vote du CHSCT, qui déclare la clôture du DGI et souligne les conditions qui devront être réunies pour que les prochaines procédures se passent au mieux.

#### **Avis concernant la clôture du danger grave et imminent du x/xxx 2020**

Le CHSCT de l'ENS de Lyon, ayant pris connaissance des mesures prises suite à l'enquête DGI du x/xxx 2020, met fin à la situation de danger grave et imminent.

Il souhaite attirer l'attention sur la lenteur des procédures mises en place dans le traitement de la situation. Le CHSCT demande que cela ne se reproduise pas. Une fois les signalements effectués, les enquêtes doivent avoir lieu dans les meilleurs délais, et les procédures disciplinaires, le cas échéant, doivent être lancées le plus rapidement possible, afin de ne pas porter préjudice aux différentes parties concernées.

Par ailleurs, la présente situation a montré la difficulté pour les élu·es de mener des écoutes dans un cadre informel. Le CHSCT demande que les élu·es, désormais au sein de la cellule d'action, et plus largement l'ensemble des membres de cette cellule, bénéficient d'un accompagnement psychologique. Les élu·es doivent être associé·es aux écoutes dans le cadre de la cellule d'action mise en place à l'ENS depuis avril 2021.

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

#### **10- Point sur les registres SST et les accidents de service (pour information)**

**La conseillère de prévention** présente le tableau de suivi des registres RSST.

**Les représentant·es du personnel** interpellent l'instance pour revoir la procédure de signalement des accidents de travail graves. En effet, le CHSCT n'a pas été informé de l'accident du collègue qui depuis est décédé. Un mémo sur les accidents de travail pourrait être diffusé à destination des services afin de clarifier la procédure de déclaration d'AT.

**La conseillère de prévention** : propose de réfléchir à cette proposition.

**Le représentant des RH** : rappelle que cette procédure est disponible sur l'intranet, mais il est possible de le diffuser à nouveau. Il rappelle également que tous les nouveaux personnels sont formés lors des journées d'accueil.

**Les représentant·es du personnel** : rappellent que cette demande avait déjà été formulée par les RP, Force est de constater que les collègues confronté·es à un accident de travail ne savent pas comment faire, iels ne trouvent pas le formulaire, etc... et iels reviennent vers les RP. Une proposition serait de solliciter les assistan.es de prévention (AP) pour faire des présentations chaque année dans leurs services pour bien informer les personnels.

**Les représentant.es des étudiant.es** : appuient cette proposition et rappellent l'alerte déposée suite au récent accident grave doctorant. Un travail d'information et de formation est à faire sur la prise en charge des collègues. Les représentant.es consignent sur le fait d'un manque de communication des décès d'agents.

**La conseillère de prévention** : consigne de mieux communiquer sur les décès. Elle rappelle que le service médical préconise de prendre le temps de travailler les textes de communication car il s'agit d'en mieux définir les termes : « qui, quand et comment ».

## 11- Suivi des avis du CHSCT (pour information)

La **conseillère de prévention** liste les avis et leur suivi. Il n'y a pas eu de discussion.

## CR rédigé par vos élu·es CGT

