

**Compte rendu de la réunion
du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
de l'ENS de Lyon
du 24 Novembre 2022**

Composition

Président : Yanick RICARD, administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon

Lyasid HAMMOUD, directeur général des services, préside la séance pendant les temps d'absence de Monsieur l'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon

Représentant·e·s du personnel :

Françoise MOREL-DEVILLE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Clément LUY, représentant du personnel, mandaté CGT, votant
Denise AUBERT, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Delphine GALIANA, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Caroline YERMIA, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Anne LAMOUREUX, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Camille BORNE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Maud INGARAO, représentante du personnel, mandatée SUD, votante
Elke HALLEZ, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante
Emmanuel SEIGLAN, représentante du personnel, mandaté CFDT, votant

Représentants des étudiant·e·s :

Thomas GAMET

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

Yasmina CHAMS, Directrice des ressources humaines
Renaud SAMUTH, secrétaire administratif du CHSCT
Anouk BEDINO, conseillère de prévention
Myriam GRATALOU, infirmière de prévention en santé au travail
Marie-Christine LE DOZE, Médecin du travail
Sabrina ARNAUD, psychologue du travail

Les membres invités sur un point particulier :

Stéphane JARDIN, responsable de service DPMG (Point N°2)
Véronique Vial, représentante de la direction, et Anne Verjus, directrice laboratoire Triangle (Point N°x)

Ordre du jour :

- | | | |
|----|---|---|
| 1- | Approbation des procès-verbaux du CHSCT (pour vote) | 2 |
| 2- | Organisation du service courrier (pour vote) <i>en présence de Stéphane Jardin, directeur de la DMG</i> | 2 |
| 3- | Procédure pour Danger Grave et imminent (pour information) : | 3 |
| 4- | Clôture du DGI du 20 Septembre 2022 (pour vote) | 4 |

CR CGT CHSCT 24/11/2022

5-	Projet de plan de sobriété énergétique (pour information) :	5
6-	Retour sur les visites CHSCT (pour information)	9

1- Approbation des procès-verbaux du CHSCT (pour vote):

Tous les PV sont adoptés avec quelques modifications transmises, sauf un.

2- Organisation du service courrier (pour vote) en présence de Stéphane Jardin, directeur de la DMG:

Alors que le 12 septembre dernier le CHSCT avait émis un avis préconisant une présentation du projet aux personnels du service et la mise en place d'une consultation afin de s'assurer qu'ils adhéraient à ce projet, la présentation faite en séance aujourd'hui est simplement une répétition de la précédente.

A la demande des élu·e·s CGT, il est précisé qu'aucune expertise n'a été organisée pour évaluer les conséquences des travaux et de la réorganisation, sur la santé et la sécurité des personnels, même si le directeur général des services évoque une évaluation réalisée par le service de prévention et de sécurité au travail. La conseillère de prévention et le médecin du travail expliquent qu'elles sont effectivement intervenues mais uniquement à la demande ponctuelle d'agents et qu'il ne s'agit pas d'une évaluation générale du service.

Les seules informations données lors de cette présentation sont un rappel de l'objectif de la réorganisation : n'avoir qu'une seule adresse pour l'ENS de Lyon. Tout sera livré et partira de Monod et des navettes relieront Monod, Descartes et Buisson.

Question est posée par les élu·e·s CGT sur le bénéfice pour les personnels et pour les usagers. Il y a beaucoup d'inquiétude témoignée par les personnels du service. En particulier, à cause d'un précédent déménagement d'une partie du service, qui avait été un fiasco, avec suspicions de harcèlement moral, et arrêt de travail (ce qui aurait mérité une enquête administrative). Pourquoi les personnels du service n'ont-ils pas été sollicités pour donner leur avis ? Pourquoi poursuivre avec la même stratégie ? Il faudrait vraiment anticiper les conséquences de cette réorganisation en réalisant une réelle étude d'impact.

Le directeur général des services remercie les élu·e·s CGT pour cette mise au point et répond simplement en répétant le but de l'opération. Globalement, il s'agit de gagner en souplesse sur tout, y compris sur les horaires et régler divers problèmes de livraison (retards, erreurs, ..).

Le responsable du service courrier répond lui aussi sur certains points. Les transferts de personnels entre les sites ont déjà eu lieu. La réorganisation va dans le sens demandé par les laboratoires. Il assure être conscient que le service accueil est un service de contacts humains, tout ne sera pas dématérialisé.

Arrivée de l'élu CFDT.

Les élu·e·s CGT insistent : nous sommes en CHSCT nous parlons conditions de travail. Ce qui nous est présenté n'en parle pas. Il faudrait une expertise technique réelle et professionnelle.

Le responsable du service courrier revient donc sur les conditions de travail des agents et cite quelques améliorations : colis à hauteur d'Homme, plans de travail, local plus accessible, mieux éclairé. Par contre la construction prévue d'un abri impactera négativement le travail.

L'élue SUD remarque qu'un poste n'est pas pourvu et questionne sur la modification des horaires.

Le responsable du service courrier répond que le poste est en cours de publication.

Le directeur général des services propose de passer au vote, en rassurant sur le fait que l'Ecole sera bienveillante et tiendra compte de tout ce qui a été dit. Le sujet sera suivi et rediscuté en CHSCT.

Le président du CHSCT part. La présidence est maintenant assurée par le directeur général des services.

Lecture de l'avis par les élu·e·s CGT :

Avis n°1– Réorganisation du service courrier

Conformément à l'article 55 du décret de mai 82, le recours à l'expertise agréée (article 55) prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 57 du décret.

Le CHSCT demande une expertise du service courrier et une étude d'impact sur les usagers du site Descartes.

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

Le directeur général des services met au vote la réorganisation du service courrier

Vote concernant la réorganisation du service : Vote contre à l'unanimité des élu·e·s CGT, SUD et CFDT

Explication du vote contre : en l'état actuel et sans résultat d'une expertise du service et d'une étude d'impact sur les usagers du site Descartes, le projet de réorganisation ne peut être accepté.

3- Procédure pour Danger Grave et imminent (pour information) :

La conseillère de prévention présente la procédure de DGI, formalisée avec l'inspectrice, suite à un dysfonctionnement dans le traitement récent d'un DGI.

En effet, pour ce DGI, la personne responsable N+1 des agents concernés était en absence longue durée. Il aurait donc fallu que la personne N+2 soit présente. Mais cette personne n'a jamais été convoquée.

Une procédure vient donc d'être formalisée. Cette procédure précise que :

- Le dépôt du DGI doit être réalisé par 1 membre du CHSCT et l'agent concerné.
- Une enquête conjointe immédiate doit être menée, à laquelle doit participer le N+1 de l'agent. En cas d'absence c'est le N+2 qui participe.
- L'évaluation du danger doit être immédiate.
- Après discussion, le DGI peut être clôturé s'il y a accord des parties.
- En cas de désaccord persistant et sérieux, il est nécessaire de saisir l'inspection du travail.

Les élu·e·s CGT remarquent que la procédure dans le cas d'un droit d'alerte est la même, excepté le fait que ce droit d'alerte peut être déposé par un agent seul, sans l'assistance d'un membre du CHSCT.

La conseillère de prévention acquiesce et cite aussi le droit de retrait, qui suit une autre procédure. Elle précise que toutes ces informations sont disponibles sur l'intranet.

Les élu·e·s CGT insistent sur le fait que les agents doivent pouvoir disposer facilement de ces éléments. Il est parfois difficile de trouver les informations sur l'intranet.

CR CGT CHSCT 24/11/2022

4- Clôture du DGI du 20 Septembre 2022 (pour vote) :

Les élu·e·s CGT regrettent que le document support pour ce point de l'ordre du jour ait été mis à disposition très tardivement, moins de 24 h avant le CHSCT.

La conseillère de prévention présente le DGI notifié le 20 septembre 2022, concernant un service pour lequel le manque de personnel est criant, et qui n'a plus de responsable. Le jour de la notification, un entretien collectif a été organisé avec les agents du service concerné, les représentants du personnel, la directrice des ressources humaines et la psychologue du travail.

La directrice des ressources humaines explique que les recrutements sont toujours en cours, deux postes ont été publiés dont un de responsable. Plusieurs entretiens ont été réalisés avec quelques candidats dont les réponses sont attendues. Au niveau des effectifs, 1 agent affecté au service à 50% est passé temporairement à 100%. Mais une autre affectation a dû être suspendue sur préconisation médicale.

L'élue SUD souhaite s'assurer que le passage à 100% d'un agent n'ait pas causé un déficit pour un autre service.

La directrice des ressources humaines répond que le service bénéficiaire à l'origine de ces 50% n'est pas en tension actuellement, donc le basculement n'est pas un problème.

Les élu·e·s CGT récapitulent les réponses qui ont été apportées aux préconisations. Il reste des questions, en particulier sur le plan de charge : il était prévu une intervention de la psychologue du travail pour évaluer la charge réelle.

La psychologue du travail explique que l'équipe n'étant pas au complet, il n'était pas opportun de venir rajouter un temps de travail autour de cette problématique de plan de charge. Cela reste dans l'actualité et dès que l'équipe sera stabilisée cette question sera traitée.

Les élu·e·s CGT regrettent que les collègues du service n'aient pas été informé·es et soient toujours en attente d'une réponse sur ce point.

L'élue SUD insiste sur le fait que des agents se sont retrouvés dans une situation où on leur demandait de valider les E.J. C'est une limite qu'il ne faut pas franchir. Il serait nécessaire de vérifier dans l'ensemble des services que ce type de limite n'est jamais atteint.

Les élu·e·s CGT posent la question des heures supplémentaires effectuées par ces agents. Peuvent-ils se les faire rémunérer ? En effet, si la tension au sein du service est trop forte, les agents ne pourront jamais récupérer ces heures. D'autre part, ils réinsistent sur la nécessité de créer des postes administratifs, de gestionnaire en particulier.

Le directeur général des services, président le CHSCT, convient qu'il aurait fallu recruter. Et concernant la rémunération des heures supplémentaires, il envisage une expertise juridique.

Les élu·e·s CGT regrettent l'absence de la responsable de service tout au long de la procédure du DGI. Elle aurait dû être là, ou au minimum se faire représenter. Que peut-on déduire de cette absence ? Se sent-elle vraiment concerné ?

La conseillère de prévention explique que ce point a été rediscuté avec l'inspectrice, mais trop tard, après la fin des entretiens.

Le directeur général des services confirme que la N+2 était au courant et s'inquiétait. Il ne s'agit pas du tout d'un désintérêt pour la question. Mais elle n'a tout simplement jamais été convoquée.

La séance est suspendue pour concertation des représentants des personnels.

Vote concernant la clôture du DGI: Vote contre à l'unanimité des élu·e·s CGT, SUD et CFDT

Les élu·e·s CGT expliquent ce vote en pointant l'incertitude sur la suite des actions engagées : recrutements non finalisés, travail avec le médecin psychologue non encore réalisé. Même si les actions engagées sont tout à fait positives, il ne sera possible de conclure sur l'absence de danger que lorsque tout sera en place.

5- Projet de plan de sobriété énergétique (pour information) :

En l'absence de la directrice de cabinet, retenue par un rendez-vous impromptu, c'est le directeur général des services, président du CHSCT, qui fait la présentation. Il rappelle l'historique. Le sujet est présent depuis 2019 au sein de l'ENS. Un groupe transition écologique s'est créé sur le site Monod, puis une mission Développement Durable (DD) fin 2019. Le comité de pilotage s'est réuni en septembre 2021 pour la mise en place de 7 groupes de travail chargés de réfléchir sur : le numérique, l'enseignement, la recherche, la vie quotidienne, les achats (ce groupe n'a pas encore démarré son activité) et sur la gouvernance. Une feuille de route du DD a été présentée et des objectifs ont été adoptés. Notamment la liste des objectifs à atteindre pour l'obtention d'un label DDRS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale). In fine, les travaux des différents groupes devraient permettre la production de consignes assez claires pour accompagner le DD de nos activités. Il faudra accentuer nos formations sur le sujet. Une chaire de professeur junior est demandée.

Les élu·e·s CGT remarquent que les points sur la formation sont bien développés mais soulignent le manque de données concernant la réduction dans les activités de recherche.

Le directeur général des services acquiesce. Les données chiffrées manquent encore. Mais le sujet sera complété et présenté de façon approfondie en mars.

Les élu·e·s CGT souhaiteraient que soient précisées les interactions entre le comité de pilotage et le CSA, en particulier sur le sujet des conditions de travail, sujet qui ne paraît pas être traité par les groupes mis en place. Serait-il possible de créer une commission spécialisée du CSA sur cette question ?

D'autre part, les élu·e·s CGT regrettent le peu de communication. Ils estiment qu'il serait souhaitable que les mesures préconisées soient inscrites sur l'intranet, afin que toutes et tous puissent s'emparer du sujet.

Le directeur général des services mentionne alors qu'une AG ayant pour objet de diffuser les informations issues des groupes de travail, est prévue le 19 janvier après midi.

Lecture des avis proposés par les élu·e·s CGT :

Avis n°2– préconisant une intervention de l'Ademe pour établir diagnostic énergétique :

Parmi les actions de l'Agence de la transition écologique, ADEME Expertises aide les professionnels, les collectivités et les établissements publics de l'État à réaliser leur bilan GES pour identifier les sources les plus importantes liées à leur activité, avant de développer une stratégie d'établissement bas carbone. Plusieurs bilans GES d'universités (la Rochelle, Grenoble UGA, Gustave Eiffel, UBO, Insa de Rennes, Evry, Le Havre Normandie) ont été effectués par Ademe Expertises et sont publiés sur son site (<https://bilans-ges.ademe.fr/>). Le CHSCT recommande que l'ENS de Lyon sollicite l'Ademe pour ajuster son plan de sobriété via un audit.

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

Le directeur général des services précise qu'un travail a déjà été effectué sur les gaz à effet de serre. La conseillère de prévention explique qu'un agent du service a été formé au bilan carbone des grosses activités en 2016. Ce bilan carbone est réalisé sur les grosses activités de l'école. Le dernier bilan date de 2020 mais concerne uniquement les gros équipements. Elle propose de demander un audit.

Avis n°3 – sur la nécessité d'un bilan de consommation énergétique/bilan carbone par structure :

Afin de sensibiliser les personnels et de pouvoir mettre en place de manière efficace des mesures permettant de réduire le bilan carbone à l'échelle de l'école, le CHSCT demande un bilan par structure/sous-structure le cas échéant si pertinent en introduisant dans un but comparatif le nombre de personnes par structure et les activités par structure. La mise en place de mesures globales comme actuellement ne prend pas en compte les spécificités des activités ni le périmètre des activités.

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

Avis n°4 – sur la priorisation des appareils raccordés au groupe électrogène et les prises dites « secourues »

En lien avec le plan de sobriété et les coupures d'électricité potentielles annoncées cet hiver par le/les fournisseurs d'énergie, le CHSCT de l'ENS de Lyon demande un état des lieux rapide recensant les appareils actuellement raccordés au groupe électrogène.

En effet, il s'avère que de nombreux congélateurs renfermant des souches précieuses et/ou pathogènes ne sont actuellement pas raccordés à ce réseau alors que la perte de données, la perte financière, et le risque biologique sont importants en cas de coupure prolongée.

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

La conseillère de prévention explique ce travail a commencé notamment avec le Laboratoire P3. Un bilan est prévu, et pas uniquement sur les congélateurs.

Le directeur général des services souligne que cette évaluation devrait être réalisée avant janvier, période où le risque de coupure est le plus fort. Il est conscient qu'il va falloir mettre des groupes électrogènes de secours à disposition.

Les élu·e·s CGT s'inquiètent de la charge financière, qui ne devrait pas être supportée par les laboratoires.

L'élue SUD fait remarquer qu'un des transformateurs de l'ENS présenterait un problème de réglage, qui cause actuellement beaucoup de déperditions. On pourrait gagner en puissance en faisant un réglage correct.

Le directeur général des services note ce point qu'il transmettra à la direction du patrimoine.

Avis n°5 – concernant le financement des manifestations scientifiques

Dans le cadre de la présentation du plan sobriété, le CHSCT de l'ENS de Lyon déplore le manque de directives précises quant aux attentes en termes de bilan carbone conditionnant le financement par l'ENS de Lyon des manifestations nationales et internationales.

Dans ce contexte, le CHSCT demande à ce que le document de demande de financement des manifestations nationales et internationales soit rapidement modifié en tenant compte de cette nouvelle problématique.

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

Le directeur général des services cite, comme exemple de financement de manifestations scientifiques, le fonds recherche.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, de retour, reprend la présidence du CHSCT.

Avis n°6 – sur les mobilités des agents et des étudiants

Le CHSCT de l'ENS de Lyon est sollicité ce jour sur le projet de plan de sobriété et son application aux mobilités des agents et des étudiants.

Le CHSCT donne son appui aux premières mesures proposées pour favoriser l'usage du vélo. Il demande que celles-ci soient mises en place le plus rapidement possible, notamment concernant l'augmentation des emplacements vélos et la mise en place de stations de gonflage-réparation. Il propose que des douches soient mises à disposition dans chaque bâtiment pour que les agents qui viennent à vélo aient la possibilité d'en utiliser en arrivant sur leur poste de travail.

Le CHSCT de l'ENS de Lyon suggère que les mesures et aides mises en place par l'ENS de Lyon concernent le plus grand nombre d'agents et d'étudiants. Par conséquent, le CHSCT demande :

que le soutien à l'usage de voitures électriques se traduise par la mise en place de bornes électriques, mais pas par une aide financière supplémentaire pour les agents : il est préférable que ceux-ci paient ensuite chaque rechargement selon leur consommation réelle ;

que le soutien aux mobilités durables et à l'usage des transports en commun soit renforcé, en communiquant largement et régulièrement sur les aides mises à disposition et en étendant l'application du forfait mobilité durable et du remboursement transport à l'ensemble des étudiants de l'ENS de Lyon, selon des modalités à définir mais pour le même montant que celui dont bénéficient les élèves et personnels de l'ENS de Lyon.

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

Le directeur général des services ajoute que le site Monod est bien équipé d'abris vélo, et qu'une personne est disponible pour aider. La question des douches est à étudier. Pour les bornes électriques, il souligne la difficulté de répercuter la consommation réelle, à cause de la configuration des bornes qui ne permet pas d'évaluer cette consommation.

La directrice des ressources humaine précise que la question de l'authentification et du suivi de consommation est un vrai sujet sur lequel le service travaille.

Le directeur général des services explique que des décrets de l'URSSAF sont en attente, mais que cet avantage en nature devrait être effectif à partir du premier janvier 2023.

Avis n°7 – sur l'adaptation des marchés publics

CR CGT CHSCT 24/11/2022

Le CHSCT de l'ENS de Lyon est sollicité ce jour sur le projet de plan de sobriété de l'établissement. Ayant constaté l'inadéquation qu'il peut y avoir entre les objectifs de sobriété et les marchés pour les achats et les déplacements, le CHSCT demande que la contrainte de réduction de l'empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre soit un critère déterminant pour la mise en place et l'évaluation des marchés.

Le CHSCT demande une mesure immédiate concernant les marchés mis en place pour les déplacements : il doit être permis aux agents, lorsqu'ils organisent leur mission, de prendre eux-mêmes leurs billets pour se déplacer dans le cas où la solution trouvée par l'agent est meilleure du point de vue environnemental que celle proposée par le marché. Dans cette situation, le CHSCT demande qu'une avance ou un remboursement très rapide soit mis en place pour compenser les frais engagés par l'agent.

Le CHSCT demande par ailleurs que les modalités de prise en charge du déplacement par covoiturage ou bus longue distance soient étudiées par l'ENS de Lyon, pour donner les moyens d'utiliser toute solution alternative à l'avion ou à l'usage de la voiture individuelle.

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

Le directeur général des services explique que le marché est perfectible, mais dès lors qu'on a trouvé un billet moins cher on peut déroger avec copie d'écran. Ce qui n'est pas possible actuellement et qu'il faudra mettre en place : co-voiturage et bus.

Avis n°8 – sur la distribution des polaires :

Le CHSCT de l'ENS de Lyon est sollicité ce jour sur les mesures relatives au plan de sobriété de l'établissement. Il demande que la distribution de polaires concerne l'ensemble du personnel Biatss et du personnel enseignant. Il demande que les modalités de distribution des polaires soient rappelées à l'ensemble des agents par la direction de l'ENS et les responsables des différents services. Le CHSCT de l'ENS de Lyon demande par ailleurs une réflexion, dans le cas de la fourniture de tenues vestimentaires aux agents, sur la provenance géographique et l'impact carbone de la production de ces tenues.

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

Le directeur général des services précise que les polaires sont fabriquées en France. Mais qu'effectivement il faudrait privilégier l'achat local.

Les élu·e·s CGT soulignent des difficultés de transmission de l'information jusque dans les départements de formation.

L'élue SUD estime qu'une consultation de spécialistes serait bienvenue avant achat car les polaires sont particulièrement polluantes. Remarque générale sur la production des goodies aussi.

Le directeur général des services pense que le service communication a justement pris des résolutions de sobriété. Il proposera à la direction de la communication, l'organisation d'une réunion sur le sujet.

Avis n°9 – sur le Télétravail :

Le CHSCT demande une possibilité d'ouverture au télétravail allant jusqu'à 3 jours hebdomadaires pour les agents qui en feraient la demande et avec accord du chef de service dans la limite de la loi.

CR CGT CHSCT 24/11/2022

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

La directrice des ressources humaines va réunir un comité de suivi télétravail, et le CHSCT sera invité à participer.

Les élu.es CGT précisent que cette demande d'augmenter à 3 jours la possibilité de télétravailler, est demandée par les élu.es au CHSCT depuis la mise en place du télétravail.

6- Retour sur les visites CHSCT (pour information) :

- Institut de génomique fonctionnelle de Lyon (IGFL) : pas de retour du CHSCT du CNRS qui a piloté la visite.

- Laboratoire Triangle

(*en présence de Véronique Vial, représentante de la présidence dans la délégation de visite et de Anne Verjus, directrice de Triangle*) :

Les membres de la délégation de visite, représentantes des personnels, élues au CHSCT présentent le laboratoire, comment a été organisée la visite et les éléments constatés lors de la visite ou après analyses des réponses au questionnaire.

Puis les préconisations sont présentées par la représentante de la direction, membre de la délégation de visite.

Un point particulier est donné sur les difficultés rencontrées pour l'organisation de la visite. Beaucoup de retard dans la désignation de la représentante de la présidence pour la délégation, dans la fourniture des documents statutaires indispensables pour la préparation de la visite. Tous les éléments demandés n'ont pas été fournis. Les prises de contact des autres CHSCT ont été tardives aussi. Puis lors de la visite la présence constante des personnes invitées (conseiller et conseillère de prévention) n'a pas toujours facilité les échanges entre cette délégation comprenant jusqu'à 6 personnes face à des groupes de 3 ou 4 personnels seulement.

Le président du CHSCT remarque que beaucoup des problèmes constatés lors de la visite sont dus à la taille très importante et multi sites du laboratoire.

Une restitution des conclusions et préconisations va être organisée sur le laboratoire.

Avis n°10 – préconisations suite à la visite CHSCT du laboratoire Triangle

Suite à la visite CHSCT du laboratoire Triangle, les préconisations suivantes sont données :

Préconisations pour le suivi et l'encadrement des doctorant·es

L'ENS doit s'impliquer dans la prévention de la santé des étudiant·es, notamment en agissant sur la relation directrice de thèse / doctorant·e. Plusieurs pistes sont présentées ci-dessous.

Ces préconisations s'adressent à l'ENS mais les difficultés soulevées concernent ou peuvent concerner l'ensemble des employeurs et des écoles doctorales auxquelles sont rattaché·es les doctorant·es. L'ENS devrait mobiliser l'ensemble des partenaires pour que les préconisations proposées soient prises en compte par tous.

- Faire des campagnes de sensibilisation sur les encadrements de thèses auprès des encadrant·es comme auprès des doctorant·es

Par exemple, mener chaque année une campagne de communication/prévention, à l'attention des doctorant·es d'un côté, des encadrants de thèses de l'autre, pour attirer l'attention sur la situation de dépendance intellectuelle et matérielle de fait, mais qui ne doit pas dégénérer en situation d'emprise, même inconsciente (rappeler les droits à la déconnexion, au

CR CGT CHSCT 24/11/2022

respect des horaires, à un rythme de publications et de communications annuelles raisonnable, prendre l'habitude de rechercher des médiations en cas de difficultés de communication, ne pas rester dans le huis-clos, etc.)

- Prévoir chaque année à la rentrée un temps fort tel qu'une journée de sensibilisation, par exemple en invitant des conférenciers : <https://www.autrement.com/comment-luniversite-broie-les-jeunes-chercheurs/9782080270474>

- Veiller à l'application des recommandations. Sur [thèses.fr](http://theses.fr) : la recommandation est de 2 à 6 thèses par encadrant.e. Le retour fait à la délégation est qu'à triangle certains peuvent avoir sous leur responsabilité jusqu'à 15 doctorant.es.

- Répertorier en les anonymisant toutes les situations de défaut d'encadrement, quelle que soit la gravité de leurs conséquences, et inscrire leur nombre dans un PV de conseil de labo. => direction, partenaires, et écoles doctorales devront donner des réponses et explications pourquoi le problème n'est pas pris à bras le corps. Pourquoi dans les situations connues les encadrants continuent à avoir des doctorants.

- Problèmes des HDR : inciter les EC à soutenir une HDR. Faciliter le travail d'enseignement, par une aide plus grande apportée par les services administration des tutelles, de façon à libérer le temps nécessaire pour la recherche.

- Poursuivre le travail pour répertorier chaque personnel ou doctorant.e, quel que soit son établissement de rattachement

- Communiquer sur la médecine du travail pour les doctorant.es

Préconisations générales :

Avis préalable sur le déroulement de l'enquête

Plusieurs difficultés ont fortement entravé le bon déroulement de cette visite du CHSCT. Celles-ci doivent être résolues pour les prochaines visites.

• Désignation très tardive de la représentante du président au sein de la délégation de visite

• Prise de contact très tardive des CHSCT des autres tutelles

• Envoi très tardif voire non-envoi de plusieurs des documents statutaires demandés.

• Présence des AP et ingénieurs prévention à toutes les entrevues, ce qui a engendré une délégation trop lourde. La délégation était souvent plus nombreuse que les agents reçus, et monopolisait de fait un temps de parole global supérieur au leur, alors que le but était de d'abord les entendre. Les AP et ingénieurs de prévention n'ont pas à être présents à la totalité des entretiens.

• Aucun outil de traitement et d'analyse des questionnaires de pré-visite n'est mis à la disposition de la délégation de visite. Nous avons dû rechercher une solution en dernière minute et aucune ne s'est avérée satisfaisante :

◦ instance LimeSurvey de l'ENS : problème de confidentialité car les autres utilisateurs pouvaient avoir accès au questionnaire et aux réponses

◦ instance ENSforms de l'ENS de Lyon : nous avons choisi cette solution par souci de confidentialité, mais elle ne propose aucun outil pour la génération des graphiques et l'analyse des données, il a fallu tout transposer en dernière minute dans des tableurs, avec énorme perte de temps et gros risques d'erreurs)

Préconisation 1

De toute urgence, sortir ce laboratoire du grave sous-effectif de personnel de gestion, ce qui peut avoir des conséquences dramatiques pour tout le monde :

• Pour ces personnels, risque élevé d'épuisement professionnel, d'erreurs, etc.

• Pour les chercheurs, entrave qui peut être sérieuse à leur activité de recherche.

• Mais surtout pour les doctorant.es : doctorant.es en déplacement à l'étranger qui peuvent se retrouver coincés, doctorant.es qui sont tenu-es de réaliser des colloques ou journées d'étude (qui comptent dans leurs évaluations) et ne peuvent pas le faire, etc.

Préconisation 2

Dans les cadres des AAP et autres projets dans lesquels l'ENS est amenée à se positionner, respecter et appuyer les logiques scientifiques et veiller à ne pas au contraire les entraver par des logiques « politiques » ou institutionnelles vides de sens sur le plan de la recherche (dans le choix des établissements ou unités partenaires, des axes de recherche, etc.).

Préconisation 3

Favoriser la fréquentation du site : on constate un effondrement de la fréquentation du labo depuis le covid. L'ENS devrait

1. Mener une enquête pour savoir si c'est général dans toutes les UMR

2. En étudier les impacts tant matériels que psychologiques

3. Imaginer des actions pour soutenir la fréquentation du site (par divers services et événements à organiser)

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

La directrice de Triangle Anne Verjus, associant la directrice adjointe du laboratoire, remercie la délégation pour cette enquête. Les problèmes ont été bien énoncés. Elles prennent acte des préconisations, qui, pour la plupart d'entre elles, ont déjà été mises en place et ont porté leur fruit depuis la visite. Elles ne souscrivent pas à d'autres conclusions et préconisations et des explications sont données.

A l'issue de cette réponse, les élu.es CGT dénoncent une expression employée concernant un personnel qui « s'est mis en arrêt maladie ». Ils rappellent que personne ne « se met en arrêt maladie ». Par contre, un personnel peut être arrêté par une décision médicale. L'utilisation des formulations correctes est indispensable pour éviter la stigmatisation.

Les discussions portent ensuite sur le nombre de thèses encadrées, le fait que des thèses, pour certaines tutelles, ne soient pas financées.

Les élu.es CGT soulignent avoir reçu de nombreuses alertes concernant les doctorant·es. Quelle est la responsabilité des encadrant·es qui encadrent 10 doctorant·es ? Comment est-ce possible ? Sont-ils capables d'encadrer correctement les doctorant·es ? D'un point de vue santé et RPS ils ont leur part de responsabilité. Quelle est la position de l'ENS sur ce sujet

Le président du CHSCT explique que sur l'ENS toutes les thèses sont financées, mais que ce n'est pas le cas pour les autres tutelles.

La directrice du laboratoire présente les groupes de parole mis en place sur le laboratoire pour prévenir et accompagner les doctorant·es en souffrance.

Les élu.es CGT soulignent la souffrance constatée, pour certain·es doctorant·es, mais aussi pour les personnels à cause de la désertification du laboratoire et aussi de la séparation du laboratoire en 2 « clans ».

La médecine de prévention explique être tout à fait sensible au suivi des personnes. Mais des priorités doivent être mises, et ce sont les visites à la demande qui sont priorisées. Manque de temps pour faire du tiers-temps, qui est pourtant obligatoire.

L'infirmière insiste sur l'importance des missions de prévention et de communiquer sur le rôle de la médecine de prévention. Rôle de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'altération de la santé due au travail. Tous les doctorant·es ne connaissent pas le service de médecine de prévention ou SMU pour les autres tutelles.

CR rédigé par vos élu·e·s CGT

