



**Compte rendu de la réunion
du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
de l'ENS de Lyon
du 28 Juin 2021**

Composition

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

Représentant.e.s du personnel :

Les titulaires :

Camille BORNE, représentante du personnel, secrétaire du CHSCT, mandatée CGT, votante

Fabien MONGELARD, représentant du personnel, secrétaire adjoint du CHSCT, mandaté CGT, votant

Perrine MASSONNEAU SÉMEILLON, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Françoise MOREL-DEVILLE, représentante du personnel, secrétaire adjoint du CHSCT, mandatée CGT, votante (visio)

Emmanuel SEIGLAN, représentant du personnel, mandaté CFDT, votant

Les suppléant.e.s :

Denise AUBERT, représentant du personnel, mandatée CGT

Ludivine VAGNEUR, représentant du personnel, mandatée CGT, votante

Représentant.e.s des étudiant.es :

Clément Luy

Anouk Taussac

Adèle Audouy (visio)

Zoé Grange-Marczak (visio)

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

Mr le Président de l'ENS de Lyon

Mr le Directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines

Mr le Directeur des affaires juridiques, secrétaire du CHSCT

Mme la conseillère de prévention

Mr le médecin de prévention en santé au travail (visio)

Personnes invitées :

Mme la Directrice adjointe de la Bibliothèque Diderot de Lyon (sur point DGI BDL et sur le protocole ARTT dérogatoire)

L'assistant de prévention de la Bibliothèque Diderot de Lyon (sur point DGI BDL)

Mr le Chargé de mission handicap (sur le schéma directeur Handicap 2021-2023)

Mr l'Adjoint de la Direction des ressources humaines (Présent pour le point 1 de l'ordre du jour – non prévu dans les temps réglementaires)

Société Ubiquis (rédaction du PV)

Ordre du jour :

- 1- Approbation des procès-verbaux des séances du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 3 juillet 2020, 4 septembre 2020, 9 Octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020, 12 janvier 2021, 5 février 2021, 25 février 2021 et du 26 janvier 2021 du CHSCT de l'ENS de Lyon 3

CR CHSCT CGT 28 juin 2021

2-	Schéma directeur Handicap 2021-2023 (pour vote)	3
3-	Protocole dérogatoire ARTT appliqué aux horaires le week-end (pour vote)	5
4-	Bilan des médecins du travail 2020 (pour information)	5
5-	Rapport d'activité 2020 (pour information):	6
6-	Point sur les accidents de service (pour information)	6
7-	Suivi des registres SST	7
8-	Suivi des avis du CHSCT	7
9-	Questions diverses :	7

Point ajouté sur le DGI de la Bibliothèque Diderot de Lyon

Le président demande de lister les points qui permettront de rouvrir la Bibliothèque.

Les élu.es CGT précisent qu'ils souhaitent que l'ouverture soit conditionnée par le passage de la commission de sécurité relevant de la préfecture, la mise en place au plus vite d'un protocole en cas d'inondation et la formation des personnels aux risques et à ce protocole. Les élu.es souhaitent également que le protocole soit présenté au CHSCT. Enfin ils préconisent la mise en place d'une veille sur les alertes météorologiques.

Les élu.es CGT précisent que l'expertise externe peut être faite en présence du public si la bibliothèque est en capacité de rouvrir.

La conseillère de prévention demande s'il s'agit d'une procédure d'urgence qui est demandée ou une procédure d'évacuation ?

Les élu.es CGT souhaitent avant tout qu'à la prochaine inondation les personnels soient capables d'identifier les risques, de décider et de gérer l'évacuation.

Les élu.es CGT demandent quand les travaux sur la toiture auront lieu. Et quel budget a été ou sera alloué ?

Le président précise qu'un budget avait été attribué pour la création d'un magasin supplémentaire et qu'un choix, en termes de priorité, a été fait de réorientation de la somme allouée.

L'adjointe à la direction de la Bibliothèque explique que les logiques sont complètement différentes : le budget était prévu pour accompagner le taux d'accroissement qui est actuellement critique. Il y a aussi refonte du hall de la bibliothèque côté accueil qui paraît indispensable pour que la bibliothèque puisse continuer à assurer sa fonction, ses missions.

Les élu.es CGT interrogent sur le caractère dommageable pour le service de modifier le fléchage du budget ?

Le président précise le montant de l'enveloppe en cours de discussion : de l'ordre de 2M€. Pour l'instant la présidence s'exprime sur un ordre de priorité et non un budget fixe. Le phasage sera prévu selon les finances de l'établissement. 100k€ avait été débloqués. Mais ce n'est pas suffisant.

AVIS concernant la prévention des risques liés aux inondations à la bibliothèque

Le CHSCT préconise une expertise externe portant sur l'évacuation des eaux pluviales et l'étanchéité de l'ensemble de la toiture de la BDL. Cette expertise devra porter également sur la résistance du bâtiment suite aux infiltrations

répétées. Compte tenu des risques identifiés depuis plusieurs années déjà, le CHSCT demande à ce que les moyens soient mis à disposition dans les plus brefs délais pour la réalisation de cette expertise et les travaux préconisés. Le CHSCT demande à être informé en amont de ces travaux, des budgets qui leur sont alloués et de leur suivi.

Mesures de prévention immédiates :

Le CHSCT demande à ce que :

- la surveillance des toitures soit renforcée pour éviter l'encrassement des évacuations : nettoyage des gouttières, évacuations des mousses... ;
- soit réalisée une expertise sur les circuits électriques de la dernière zone touchée : salle pluridisciplinaire, salle des littératures étrangères, coursive et toutes les zones situées aux étages inférieurs ;
- les armoires électriques soient étanchéifiées ;
- la commission de sécurité intervienne pour se prononcer sur la mise en conformité des bâtiments et la réouverture de la bibliothèque ;
- la réouverture de la bibliothèque soit conditionnée à la mise en place effective d'un protocole d'évacuation du bâtiment en cas de fuites d'eau. Ce protocole doit permettre la mise en sécurité immédiate des personnes et des espaces. Il doit prendre en compte l'éventualité de chute de faux plafonds et de spots lumineux, de même que tout risque électrique susceptible d'occasionner des arcs électriques mettant en danger la vie des personnes telle que la situation s'est déjà présentée. La circulation en cas d'évacuation doit être pensée en conséquence.
- le personnel soit accompagné et formé à ce protocole, et ce avant la réouverture des locaux ;
- ce protocole soit présenté en CHSCT ;
- soit mis en place une veille sur les alertes météorologiques et que le bâtiment soit évacué de façon préventive lorsque des intempéries exceptionnelles sont annoncées.

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

1- [Approbation des procès-verbaux des séances du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 3 juillet 2020, 4 septembre 2020, 9 Octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020, 12 janvier 2021, 5 février 2021, 25 février 2021 et du 26 janvier 2021 du CHSCT de l'ENS de Lyon](#) : Les élu.es demandent que ce point soit reporté au prochain CHSCT.

2- [Schéma directeur Handicap 2021-2023 \(pour vote\)](#) :

Présentation par le Chargé de mission handicap d'un bilan sur le taux d'emploi à l'ENS puis discussion sur le schéma directeur proposé.

Nous notons la précision suivante qui a été donnée par le présentateur, et que nous retranscrivons le plus fidèlement possible :

Cette précision concerne la contribution à l'Obligation d'Emploi des travailleurs handicapés. Il ne s'agit pas d'une pénalité mais bien d'une contribution, qui est versée si le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6%. Ce qui est le cas pour l'ENS. Verser une contribution, comme le fait l'ENS, est un indicateur mais ce n'est qu'un indicateur. Ce n'est pas le seul indicateur et ce n'est pas celui qui a le plus de sens. Ce n'est pas significatif de la qualité du travail, de l'accompagnement proposé.

Les élu.es CGT se déclarent étonnés de cette analyse : la réglementation a tout de même pour but de favoriser le retour (ou le maintien) à l'emploi des travailleurs handicapés. La création d'emploi n'est-elle pas plus utile que le versement d'une contribution ? Le Chargé de mission handicap rétorque que cette façon de voir est exactement celle du MEDEF. D'autre part l'ENS de Lyon présente un taux d'emploi meilleur que celui des autres ENS.

La présentation du bilan sur l'ENS indique très peu de personnels de catégorie A avec une RQTH. 80% des bénéficiaires de l'obligation emploi handicap ont un niveau bac ou inférieur. Le nombre d'agents concerné augmente régulièrement chaque année, et concernant le nombre d'élèves et de doctorants, il a été multiplié

par 5 en 5 ans (respectivement 8 élèves et 1 doctorant en 2015, 36 et 5 en 2020). Le nombre de plans d'accompagnement a suivi cette évolution.

Les élu.es CGT s'inquiètent de la formation des encadrants. En effet certains collègues rapportent des propos déplacés de la part d'encadrants sur le handicap ou la réalité du handicap de leur personnel. Le Chargé de mission handicap répond que des formations sont proposées en externe via « Convergence », et qu'une intervention est prévue par la mission handicap dans le parcours encadrant. Les formations « Convergence » ne sont pas obligatoires. Les rendre obligatoires pourrait être pertinent lorsque le personnel en situation de handicap accepte de communiquer sur son handicap. Ce qui n'est pas le cas pour tous. 80% des situations sont invisibles, et les personnels préfèrent ne pas communiquer. Il serait alors difficile d'inciter l'encadrant à suivre la formation.

Le Chargé de mission handicap ajoute que la « culture handicap » c'est l'affaire de tous, pas uniquement celle des formateurs, et que les élu.es lorsqu'ils sont interpellés peuvent aussi aller discuter directement avec l'encadrant pour partager cette « culture handicap ».

Les élu.es CGT insistent sur le fait qu'une formation générale obligatoire, qui ne ciblerait personne, serait intéressante pour que tous les encadrants soient formés et sensibilisés.

C'est ce qui est pensé avec l'intervention parcours encadrants rétorque le Chargé de mission handicap.

Le Président prend enfin la parole pour préciser que la phase actuelle concerne le recueil de ce que techniquement il conviendrait de mettre en place. Il s'agit d'une phase d'évaluation très technique pour définir comment et où intervenir avant de considérer l'application aux usagers. La partie usager arrivera dans un 2e temps.

Les élu.es étudiant-es interrogent sur la reconnaissance d'une situation de handicap. Qui dans l'établissement peut dire quel accompagnement est nécessaire et qui accompagne ? Est-ce que cela concerne aussi les handicaps de type psychologique ? Si le handicap n'est pas encore reconnu officiellement, l'École peut-elle tout de même intervenir ?

Le Chargé de mission handicap répond que c'est la mission handicap qui effectue le premier travail de définition de l'accompagnement nécessaire. Ce travail est conjoint avec l'étudiant pour définir ses besoins pour son activité. Ce travail conjoint permet d'identifier les freins, les besoins, puis de définir les aménagements. Le médecin vient dans un 2e temps pour demander les diagnostics qui n'auraient pas été réalisés et émettre un avis. Enfin c'est la direction de l'établissement qui prend la décision de mettre en place effectivement le plan d'accompagnement.

Les élu-es étudiant-es rappellent que lors d'un précédent CHSCT avait été soulevé un problème concernant la validation administrative. Quelles suites ont été données ? Le Chargé de mission handicap retourne la question car de son côté il n'a jamais obtenu de précision sur ce problème, et il regrette très vivement le manque de réactivité des élu-es qui lancent des affirmations en séance puis ne donnent pas suite.

Les élu-es étudiant-es posent la question du transfert d'information, de la communication. Beaucoup de procédures ont été mises en place, les étudiant-es sont-ils suffisamment informés ?

Le Chargé de mission handicap répond que le fait que plusieurs contrats concernent des étudiant-es de l'ENS, indique que la communication est suffisante.

Les élu-es étudiant-es s'interrogent sur le fait qu'une demi-journée de formation soit prévue à la rentrée pour seulement 12 à 15 étudiant.es. Le Chargé de mission handicap explique qu'il s'agit de la journée de sensibilisation habituelle de la rentrée, qui concerne uniquement les élu.es au CHSCT.

Les élu-es CGT demandent si le contexte sanitaire a dégradé les conditions de travail pour les personnes handicapées ? Le Chargé de mission handicap répond que le télétravail a été positif pour les personnes qui

avaient plutôt des handicaps de posture. Mais pour la majorité, et pour les types de handicap d'origine psychique, la période a été particulièrement néfaste. Notamment plusieurs plans étudiants n'ont pas abouti. Le Médecin du travail appuie cette constatation de difficultés variées, principalement liées aux handicaps d'origine psychique.

Le schéma est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT

3- Protocole dérogatoire ARTT appliqué aux horaires le week-end (pour vote) :

Ce protocole et le travail qui a été réalisé en amont pour sa préparation, sont présentés par la Directrice adjointe de la Bibliothèque.

En résumé, le protocole a été mis en place dans une logique d'extension des horaires pour la réalisation de services (inscription, communication directe de documents, consultation de documentation patrimoniale rare, ...) utiles pour des usagers disponibles seulement le week-end. Le protocole concerne les heures supplémentaires effectuées par le personnel permanent (titulaire ou contractuel) pendant la journée du samedi. Les ouvertures soirs et dimanches ne sont pas concernées, car assurées par des contrats principalement monitrices / moniteurs étudiant.es.

Le protocole a été établi d'après les préconisations d'un groupe de travail inter catégoriel mis en place pour cela. Des consultations des personnels, réalisés par les représentants puis par la direction, ont aussi permis de confronter plusieurs (4) scénarii.

L'arbitrage final de la gouvernance a abouti à la proposition suivante : les heures supplémentaires ouvriront droit à une compensation horaire de 1,6 sur la journée, soit 36min de bonification par heure travaillée le samedi.

Les élu-es CGT demandent si d'autres services que la bibliothèque pourrait être concernés et s'ils ont été consultés. Le Directeur général des services répond affirmativement. Tous les services concernés seront informés.

Les élu-es CGT demandent si la revalorisation pourrait être aussi appliquée pour le travail le dimanche assuré par des monitrices / moniteurs étudiant.es (cela avait été demandé par le groupe de travail). La Directrice adjointe de la Bibliothèque répond que ce point est en cours de réflexion, en effet, le fait de différencier le dimanche des autres jours n'est pas facile des difficultés Le dossier doit être instruit.

Les élu-es étudiant-es souhaitent que soit précisé le champ d'application du protocole. En effet il concerne les titulaires mais aussi les contractuels. Pourquoi les emplois des étudiant-es sur contrat ne sont pas concernés ?

La Directrice adjointe de la Bibliothèque confirme la subtilité rhétorique : le protocole s'applique uniquement aux permanents, à tous les permanents, titulaires ou contractuels. Il ne s'applique pas aux emplois étudiant-es.

Les élu-es CGT interrogent sur le planning de mise en application de l'extension des horaires d'ouverture. La Directrice adjointe de la Bibliothèque répond que les recrutements de monitrices / moniteurs devraient commencer permettant une première ouverture élargie dernière semaine de septembre.

Le protocole est soumis au vote : les élu.es CGT s'abstiennent ; La CFDT vote pour

Les élu-es CGT motivent leur vote d'abstention par le fait que le scénario retenu ne rejoint pas le scénario privilégié par les personnels de la Bibliothèque. Le scénario des personnels était d'avoir le choix entre rémunération et récupération horaire. Les élu-es CGT n'ont cependant pas voté contre pour ne pas entraver le processus. En effet, les personnels de la Bibliothèque s'inscrivent dans la logique de rendre des services étendus aux usagers.

4- Bilan des médecins du travail 2020 (pour information):

Le médecin du travail présente le rapport d'activité pour l'année 2020. L'impact de la pandémie a été majeur, sans précédent, sur les conditions sociales et les conditions de travail. Le 2^{ème} semestre a été tendu au service médical car CR CHSCT CGT 28 juin 2021

le temps de présence des médecins a drastiquement chuté à 1 jour par semaine (départ retraite). Un temps conséquent a été consacré aux personnes vulnérables, pour évaluer le retour sur site et l'accompagnement nécessaire. Beaucoup de temps aussi pour la gestion des cas COVID, des cas contacts, et pour la définition des mesures sanitaires à l'échelle de l'établissement. La plupart des échanges - les chiffres sont énormes - ont eu lieu par mail ou téléphone. Le corollaire est une diminution du nombre de visites médicales, sur site ou en distanciel. Des entretiens en santé au travail ont pu être tout de même réalisés, ainsi que les études de poste nécessaires. Enfin, il faut noter les collaborations avec différents partenaires : en particulier le chargé de mission handicap et le psychologue de la MGEN. Les problèmes d'insonorisation des locaux médicaux sur le site Descartes (problèmes très régulièrement soulevés depuis plusieurs années, par les personnels via leurs représentants), ne sont pas encore résolus, mais les travaux sont programmés.

Les élu-es CGT remercient énormément pour le suivi qui a été remarquable et d'une très grande aide pour les collègues. Ils posent la question des TMS (troubles musculo-squelettiques) en télétravail : les médecins ont-ils été alerté de troubles nouveaux dus au travail à distance ? Le Médecin du travail répond qu'un document a été rédigé dans ce sens. Cependant le domicile n'est pas forcément adaptable d'un point de vue ergonomique et pour certains agents l'installation était moins favorable que sur site. A la bibliothèque par exemple ont été constaté de nombreuses tendinites de l'épaule. Un rendez-vous est prévu avec la direction de la bibliothèque. Ces constats ne sont certainement pas propres à la Bibliothèque cependant le médecin présent ne peut commenter le bilan qui pourrait être fait par le 2^{ème} médecin, recruté en janvier et qui est responsable du suivi d'autres services.

Concernant la Bibliothèque, les élu-es CGT demandent si les troubles constatés concernent uniquement les personnels placés en télétravail ou si un impact des tâches répétitives sur la santé existe. Les TMS concernent ils uniquement les magasiniers ou tous les personnels ayant participé aux déménagements ? Quelle procédure de déclaration de maladie professionnelle est mise en place ? Les agents concernés sont-ils suffisamment informés des procédures de déclaration ? Le Médecin du travail confirme que tous les personnels sont concernés et que les agents ne sont pas suffisamment informés de leurs droits.

Les élu-es CGT demandent s'il est possible de communiquer auprès des personnels sur les maladies professionnelles, si une information par les RH est possible ? Le Directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines répond qu'un ajout sera fait sur la lettre d'information RH sur le site internet. La procédure est longue, chronophage et très engageante. Mais oui il faut communiquer sur la page internet.

Les élu-es CGT remarquent que le problème est identique pour les accidents du travail : les collègues ne trouvent pas le formulaire sur le site intranet. La conseillère de prévention répond que le formulaire de déclaration d'accident est bien disponible sur l'intranet et qu'il est aussi envoyé sur demande.

Puis les élu-es CGT demandent une estimation du temps qui sera nécessaire pour éponger le retard pris pour les visites médicales obligatoires. Le Médecin du travail répond qu'il est difficile de répondre et de se projeter. L'arrivée d'un 2^{ème} médecin en début d'année permet de disposer de 1 ETP. La reprise sera progressive.

Les élu-es CGT interrogent sur la pérennité du taux de présence des médecins. Combien de temps ce taux d'emploi sera maintenu ? Le Médecin du travail répond que le médecin qui vient d'arriver est en CDI, cependant si un médecin devait partir la préoccupation principale devra être d'anticiper ce départ.

5- Rapport d'activité 2020 (pour information):

Aucune question soulevée.

6- Point sur les accidents de service (pour information) :

Présenté par la conseillère de prévention. Depuis le CHSCT d'avril, quelques accidents de services, accidents de travail et accidents de trajet.

CR CHSCT CGT 28 juin 2021

Les élu-es CGT demandent si les déclarations d'accident de travail sont bien reconnues par l'administration. Le Directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines répond qu'à ce jour seulement 4 cas ont été reconnus sur les 7 dossiers soumis. Les 3 cas non reconnus concernent des dossiers qui ne sont pas revenus complets

Les élu-es CGT rappellent que la reconnaissance temporaire d'imputabilité (CITIS) pour un accident de travail est légitime et que si l'employeur n'est pas d'accord c'est à lui de prouver le contraire.

7- Suivi des registres SST :

La conseillère de prévention présente l'ensemble des signalements des registres. Nous notons des problèmes récurrents de fuites d'eau au restaurant Monod. Actuellement nous avons 60 assistant-es de prévention qui ne sont pas encore tout-es formé-es

8- Suivi des avis du CHSCT:

Certains avis n'apparaissent pas dans leur intégralité : cf. avis BDL sur le PV du 9 octobre. Signalé par les élu-es CGT.

9- Questions diverses :

Les élu-es CGT interrogent sur la situation des personnes vulnérables. D'après le courrier du président de vendredi « elles peuvent revenir si elles sont vaccinées ». Les circulaires ne disent pas exactement la même chose : les agents vulnérables sont placés en situation de télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail. (Circulaires 2020-21 le confirmant envoyées au Directeur général des services)

Le Président remercie les élu-es CGT d'attirer l'attention sur ce point. Les circulaires seront appliquées et un message rectificatif sera renvoyé.

CR rédigé par vos élu.e.s CGT

Camille BORNE – Perrine MASSONNEAU SEMEILLON- Ludivine VAGNEUR - Françoise MOREL-DEVILLE – Fabien MONGELARD – Denise AUBERT

