



## CR CGT CSA du 13 mai 2024

### Personnes présentes

- **Direction** : Emmanuel Trizac, Stéphane Parola, Yasmina Chams
  - **Représentant.es du personnel** :  
CGT : Camille Borne, Fabrice Besnard, Férouze Guitoun, Denise Aubert, Clément Luy  
CFDT : Véronique Vial, Julie Prata, Aurélien Guerin, Alexia Puzenat, Benjamin Gillet.
  - **Personnes invitées en tant qu'experte selon les sujets** : Emmanuelle Boulineau
- Secrétariat administratif** : Emmanuel Beroud et Laura-Alice Joubajian.

## Ce qu'il faut retenir de ce CSA du 13 mai

A l'ordre du jour de ce CSA : 4 points pour avis, 4 points d'information et 2 questions diverses

### LES AVIS.

**Vos élu.es CGT ont approuvé** un texte régissant les **congés des doctorant.es** (que nous soutenons comme une avancée importante des droits des doctorant.es) et sur le **calendrier du plan de formation**. En revanche, **nous avons préféré nous abstenir** sur le projet de création des nouvelles fonctions de deux "**Directeur.rice Général.e des services adjoint.e**" (DGSA) et sur les **primes et décharges des enseignants-chercheurs (EC)**. Nos réserves justifiant ce vote sur ces 2 points sont détaillées ci-dessous. Nous sommes toutefois très satisfait.es de voir **une de nos revendications** de longue date **acceptée**: une **décharge officielle des EC pour siéger dans les instances** (8,5h par instance, 17h pour les PRAG)

**Revendications CGT congés des doctorants et décharges pour les EC qui siègent dans les instances : mise en place par la direction de nos revendications syndicales portées depuis longtemps !**

### POINTS D'INFORMATION.

Le projet de révision du **diplôme de l'ENS**, la **situation budgétaire de l'école**, un bilan de l'**avancement des personnels BIATSS**, l'**index "Egalité Professionnelle"** de l'école. Ces points sont brièvement résumés ci-dessous.

### QUESTIONS DIVERSES

Nous nous sommes enquis du suivi de 2 avancées obtenues précédemment par vos élu.es CGT: l'assurance que **chaque doctorant.e de l'école ait un ordinateur personnel** pour travailler (avec achat si besoin) et la **révision des tarifs du CROUS pour augmenter la progressivité pour les petits salaires**. Ces 2 sujets sont en cours d'instructions par la direction. Nous avons également évoqué le mouvement de soutien à la lutte du peuple palestinien au sein de l'École.

Les questions posées par vos représentant.es élus CGT, ont très largement nourri la quasi-totalité des discussions, échanges et propositions. Le débat avec l'administration s'est révélé constructif, ce qui a permis d'améliorer les textes proposés. En général, ces textes améliorés seront présentés pour vote au CA avant de rentrer en vigueur. **Nous remercions le président et son équipe d'avoir entendu nos demandes syndicales, d'être dans des échanges nourris, respectueux, et francs.**

**Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions et vos demandes éventuelles d'éclaircissement sur chacun de ces points !** (nous écrire [syndicat.cgt@ens-lyon.fr](mailto:syndicat.cgt@ens-lyon.fr))

## Le résumé des débats - détails

### 1) Congé des doctorants (vote pour à l'unanimité)

Vos élu.es CGT ont depuis longtemps fait remonter les situations très inégalitaires au sein des laboratoires concernant les congés des doctorant.es, qui se voient parfois même empêché.es de prendre leurs congés ! Cette proposition de la direction instaure une règle précise : les doctorant-es de l'ENS de Lyon auront le droit à 51 jours de congés, sur la base d'un temps de travail fixé à 37h55 par semaine, qu'ils pourront déclarer sur la base du volontariat. Nous nous sommes assurés que les RH de l'ENS auront une visibilité sur les informations déposées quel que soit l'outil de gestion du temps utilisé par les laboratoires. Nous avons demandé que soient ajoutés des précisions sur :

- Les modalités de **récupération** en cas de travail en dehors des horaires prévus (manip ou présence au labo, dans des conférences le soir/le week-end),
- Le droit à **autorisation spéciales d'absence**,
- Les **modalités de validation des congés**, de préférence par le directeur du laboratoire ou un représentant, et en tous cas pas uniquement par le responsable de thèse.

Il a été convenu que ces points seront détaillés dans une note de service annexée au texte principal. A l'issue des discussions, le document a été voté pour à l'unanimité.

**Nous saluons cette décision ambitieuse, prise dans de très rares établissements, qui permet de rappeler le droit à congé des doctorant-es et de donner les moyens de le faire respecter.** Cela permet aussi de reconnaître le travail effectué, parfois sur des horaires étendus, en donnant le droit à des récupérations. **Ces temps de repos sont nécessaires pour maintenir de bonnes conditions et une meilleure qualité du travail de recherche !**

### 2) Création de 2 fonctions DGSA (5 abstentions CGT et 5 votes pour CFDT)

Ces fonctions recouvrent les missions qui sont actuellement assurés en particulier par la DRH et le VP stratégie. Vos élus CGT ont questionné sur l'intérêt de créer ces 2 fonctions.

Nous y voyons 2 **points positifs**. Tout d'abord, ces postes clarifient la position de la présidence (et des VP) qui définit la politique de l'établissement, et des services administratifs (DGS et DGSA) qui la mettent en œuvre. Ensuite, on peut en effet espérer que ces fonctions fluidifient certaines procédures et améliorent la coordination entre services.

En revanche, nous avons émis les **réserves suivantes**. Ces fonctions ne sont pas des créations de postes : aucun moyen supplémentaire ne sera donné. Comment donc se reporteront les tâches aujourd'hui effectuées par les personnes qui prendront ces nouvelles fonctions ? Cette question n'est pas anodine dans un contexte où de nombreux services sont en tension et surchargés de travail. Des primes, notamment celles "à technicité particulières" que nous contestons régulièrement pour leur opacité, seront-elles attribuées aux personnes exerçant ces fonctions ? Comment sont gérés les doublons (par exemple entre DGS adjoint chargé des ressources humaines ; et DRH) ?

**Devant le manque de clarté sur ces points, nous avons préféré nous abstenir sur la création de ces deux fonctions de DGSA.**

### 3) Principes d'organisation des services et politique indemnitaire des enseignant.es /enseignant.es - chercheur.ses 2024/2025 : (5 abstentions CGT et 5 votes pour CFDT)

Ces 2 points sont regroupés cette année sur un seul document et nous n'y sommes pas favorables. Les décharges d'enseignements permettent de valoriser des fonctions et responsabilités en prenant en compte officiellement le temps que nos collègues y consacrent. Les primes relèvent du choix de valoriser financièrement certaines de ces fonctions. Comme toutes les primes, elles posent des problèmes de

justice (équité de l'attribution, valorisation différenciée des activités), peuvent avoir des effets pervers (optimisation individuelle, report de charges de travail sur les collègues non valorisé, conformisme) et participent à l'individualisation des carrières et de nos collectifs de travail. **Nous préférons donc que ces points soient décidés séparément.**

Concernant les décharges, nous saluons l'attribution nouvelle d'une décharge pour les EC élu.es dans les instances CA, CSA et CS (8.5 hTD, 17 pour les enseignants du second degré). Très peu d'établissements le font actuellement. Cette avancée était une revendication de vos élu.es CGT de longue date. Outre la reconnaissance du travail des collègues déjà en fonction, nous espérons que cela attirera plus de candidature parmi nos collègues EC aux prochaines élections.

Nous avons proposé de reformuler le titre du nouveau référent « racisme et antisémitisme » (fonction récemment créée à la demande du ministère) en « référent racisme, antisémitisme et autres discriminations » (proposition acceptée par la direction).

Aucune prise de parole de la CFDT.

#### 4) Calendrier de formation de l'ENS de Lyon 2024/2025 (vote pour unanime)

Nous avons adopté le calendrier de formation de l'ENS de Lyon, présenté par Mme Boulineau. Concerté avec les départements et les autres établissements, celui-ci définit les dates des congés universitaires et les créneaux banalisés pour les étudiants au cours de l'année.

Aucune prise de parole de la CFDT.

#### 5) Projet de modifications du diplôme de l'ENS de Lyon :

Depuis plusieurs mois, un groupe de travail s'est attelé à la modification du diplôme de l'ENS de Lyon. Pour rappel, ce diplôme a été créé en 2016 pour unifier les parcours entre les élèves fonctionnaires et les autres étudiants. **Cependant, de très nombreuses critiques, que nous partageons, ont été émises depuis.**

Le CSA est particulièrement attentif aux questions d'organisation et de processus. **Vos élu-es CGT ont indiqué leur vigilance sur la surcharge de travail engendrée par les exigences du diplôme de l'ENS (qui s'ajoutent à celles des master, préparation agreg et des autres formations) pour le personnel administratif et les enseignants-chercheurs.** Nous demandons une véritable évaluation des moyens pour que les modifications qui devraient être mises en œuvre soient simples et permettent de donner de l'air aux personnels chargés de leur mise en œuvre.

Nous serons particulièrement vigilant-es sur la période de transition vers la nouvelle mouture du diplôme ; sur la question des procédures de gestion des scolarités (plans d'études). Nous demandons de ne pas rééditer les erreurs du passé, qui avaient été documentées dans une visite CHSCT en 2018 et dans un rapport sur la santé étudiante en 2021.

**Le Président entend nos remarques et indique qu'il partage le constat d'une trop grande « rigidité » de la version précédente du diplôme. Les impacts sur la santé et l'organisation du travail doivent être étudiés dans la continuité de ce qui a déjà été fait. La vice-présidente aux études ajoute que, concernant les procédures, la discussion est ouverte dans le cadre de la réécriture du règlement des études.**

Aucune prise de parole de la CFDT sur ce sujet pourtant crucial pour les enseignants-chercheurs, les élèves et le personnel administratif.

#### 6) Situation budgétaire de l'Ecole

Suite à un déficit budgétaire (4.5 millions d'euros cette année) dont les causes sont pourtant extérieures (facture énergétiques et mesures salariales non compensées), l'Ecole est sous la menace d'un plan de retour à l'équilibre financier du rectorat. Ceci empêche notamment la réévaluation du RIFSEEP pour l'instant et bloque plusieurs autres projets immobiliers ou scientifiques.

**La direction nous a clairement ré-affirmé ces 2 priorités budgétaires: la réévaluation du RIFSEEP et les rénovations de la bibliothèque.** Le président a décrit avec sincérité et transparence ses démarches en cours auprès du rectorat et du ministère pour obtenir des engagements financiers, ainsi que les

hypothèses actuelles pour trouver des sources de financements alternatives. Malgré tout, les marges de manœuvre sont très faibles.

Les élu-es CGT déplorent le désengagement gravissime de l'État et proposeront prochainement une action collective pour y faire face. La CFDT a été interpellée en instance, avec peu de réaction ou de proposition. A suivre...

#### 7) Bilan de l'avancement des personnels BIATSS :

Le service des ressources humaines présente, à la demande des élu-es CGT, un bilan riche et détaillé de l'avancement des personnels BIATSS. Depuis la suppression des CPE où vos élu.es pouvaient contrôler les processus d'avancements, nous avons perdu cette vision. Ce bilan permet d'avoir un recul sur les possibilités d'avancements par filières et corps et de détecter des problèmes éventuels (auto-censure de certains viviers, biais genrés, carrières bloquées, ... ). Vos élu-es CGT remercient la responsable du service de gestion des Biatss pour ce travail de grande qualité.

Questions CGT : nous aimerions un bilan des taux moyens d'avancement

Quels sont les collègues qui n'ont jamais eu de promotion contrairement aux LDG ministérielles ?

Question sur les collègues qui souhaitent changer de filières : de nouveaux obstacles semblent complexifier les processus jusqu'alors simples.

#### 8) Index Egalité Professionnelle :

L'INDEX Egalité professionnelle de l'établissement nous a été présenté. Il s'élève à 82/100 (un score en dessous de 75 est considéré comme problématique et oblige à des changements). Le point faible de l'ENS selon cet index réside principalement dans le faible nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations: seules 2 femmes y figurent.

Les élu-es CGT rappellent cependant que cet indicateur, déjà utilisé depuis plusieurs années dans le privé sans effet probant, est très critiqué: sa construction crée de nombreux biais et par construction, il est aveugle à de nombreuses inégalités pourtant bien connues qui frappent les femmes: temps partiels, inégalités d'accès aux postes à responsabilités, aux primes, vitesse d'avancement, etc... Si cet index n'est pas inutile, il ne faut donc pas se satisfaire de ce score et s'y limiter pour lutter contre les inégalités femmes-hommes au travail !

#### 9) Questions diverses

Un recensement des besoins des doctorant-es en ordinateurs professionnels est en train d'être effectué, suite à une demande des élu-es CGT.

La révision de la tarification du CROUS à la demande de la CGT pour plus de progressivité pour les bas salaires est également en cours d'instruction.

Mouvement étudiant en soutien à la lutte du peuple palestinien : horrifiés par le génocide en cours à Gaza, nous soutenons ce mouvement et condamnons la répression gouvernementale (voir les communiqués de la CGT envoyés la semaine dernière). Nous saluons le fait que des discussions aient permis de déjouer le scénario d'une intervention de la police au sein de l'établissement.

**Vos élu.es CGT au CSA**