



CR CGT CSA 1er Juillet 2024

Présents.e:

CGT : Fabrice Besnard, Férouze Guitoun, Camille Borne, Ludivine Vagneur, Clément Luy, Emile Bouvier
CFDT : Alexia Puzenat, Aurélien Guerin, M Jeanne Barrier, Tiphaine Parrel, David Vassalucci
Présidence : Emmanuel TRIZAC, Stéphane Parola, Yasmina Chams, Mélanie Mahé, Isabelle Bonvin, Emmanuel Beroud,

Préambule CGT :

Un changement récent dans l'attribution du marché des sociétés de ménage ENS fait peser une menace sur les personnels d'entretien. Lors de la FSSCT il a été décidé qu'une restitution de la visite aurait lieu auprès des personnels d'entretien du secteur public et du secteur privé. Force est de constater que les collègues relevant du secteur privé n'ont pas été invités. Nous notons que 2 sociétés privées se partagent désormais le marché de l'ENS.

Nous demandons l'intervention du président de l'ENS pour que ces nouvelles sociétés respectent le cadre réglementaire du droit du travail :

- Tous les personnels du site doivent être repris par les nouvelles sociétés
- Toutes leurs heures de travail doivent elles aussi être reprises

A l'image de ce qui s'est passé à Sorbonne Université il y a quelques années, nous alertons sur le fait qu'un conflit social éclatera sur ce sujet si les droits de ces collègues n'étaient pas respectés.

Réponse du président : il nous assure de revenir vers nous pour plus de précisions

Résumé du CSA

- Les **dates des fermetures administratives 2024-2025** ont été votées (voir ci-dessous). Vos élu.es ont demandé un aménagement sur l'été pour qu'il n'y ait pas de demi-semaine. Nous avons également demandé certains rappels de bon sens de la gestion des congés auprès des directions de service.

- Nous avons validé une **nouvelle grille tarifaire** du **CROUS**, proposée par la CGT lors d'un précédent CSA. Les personnels des plus bas indices (<486) pourront bénéficier de **repas à 3,3€ (<427)** ou du **nouveau tarif à 3,8€ (427 à 486)**, soit une **économie de 100€ à 200€ par an**.

- Il nous était proposé différents avis concernant des **évolutions** ou création de **services** ou entités rattachées : une **cellule d'aide pilotage (CAPIL)**, à la **DAJI**, à l'**IFé**, à la **BDL**. Nous avons à chaque fois fait des propositions concrètes et constructives pour s'assurer que les intérêts de tous les agent.es sont bien pris en compte dans ces évolutions.

- Nous avons **voté contre les LDG relatives aux promotions**. Nous déplorons toujours la suppression des instances locales d'évaluation (CPE) au profit de comité d'experts dont le fonctionnement ne nous semble pas garantir l'équité dans le traitement des dossiers des collègues. Nous demandons que soit communiqué les **taux moyen de promotion des collègues** pour comparer l'établissement à l'objectif ministériel de 2 promotions dans sa carrière. L'avis final a reçu 5 votes contre de la CGT et 5 pour des élu.es CFDT.

- Bien que la note de gestion ne soit pas tout à fait prête, nous avons eu confirmation que les **nouvelles règles pour les congés des doctorants pourront bien qu'appliquer dès la rentrée universitaire prochaine.**

- La présidence a présenté le Contrat d'Objectif, de Moyens et de Performance (**COMP**) qui doit être déposé au ministère le 19 août prochain et dont l'École pourrait obtenir 3 millions d'euros sur 3 ans, principalement sur des lignes RH. Un apport qui serait bienvenu vu la situation budgétaire de l'école, mais qui reste incertain, notamment dans le contexte de politique générale actuel.

- **Divers autres points d'informations** étaient présentés dont les détails sont donnés ci-dessous : modification du règlement des études, création d'un « fond enseignement », projet de construction de la résidence Debourg, bilan annuel de la mission Transition écologique

- des questions diverses de la CGT pour une **meilleure prise en compte des diplômes de doctorats pour les CDD/CDI** et pour une **réactivation de la cellule de veille sociale** dont le besoin se fait sentir sur le terrain auprès des collègues.

Détail de l'ordre du jour

1. Avis sur les Fermetures des services administratifs :

Sur les congés en général, les élu.es CGT demandent :

- Qu'une fois les congés validés, les chef.fes de service ne puissent pas revenir dessus
- Valider les demandes de congés le plus rapidement possible (pas acceptable d'attendre le dernier moment, ou que les agents soient obligés de relancer par mail leur chef de service pour une validation)
- Si refus de congés (ou récupération d'heures sup) le chef de service doit démontrer les nécessités de service
- Aménagement des horaires pour permettre aux élu.es pour siéger dans les instances (aucun reproche explicite ou implicite ne doit leur être fait ou barrières mises)
- L'organisation des congés doit se faire de manière collective au sein des services. C'est le cas dans une majorité de service, il faut s'en inspirer et généraliser

Au-delà de la question des congés, nous avons souhaité faire les rappels suivants en séance, suite à des remontées de terrain :

- Nous rappelons aussi que la nécessité de service ne doit pas aller à l'encontre des droits fondamentaux (dont le droit syndical), elle doit être équitable proportionnelle et surtout justifiée. La notion de continuité de service implique des compensations.
- De même, nous souhaitons un rappel pour que les heures supp s'effectuent sur la base du volontariat, avec accord du chef de service et récupération facilitée.

La CGT demande que ces principes (de bon sens) soient rappelés aux chef.fes de service. La direction s'engage pour que ces règles soient rappelées si nécessaire et pour intervenir directement auprès des services qui pourraient avoir des pratiques non conformes à ces principes.

Nous proposons également que l'actuel Groupe de Travail QVT (qualité de vie au travail) s'empare de la question de la gestion des congés et de la façon dont chaque service s'organise pour planifier les congés de chacun, en fonction des nécessités de services et de la continuité du service.

Concernant la proposition de calendrier, nous avons de manière convergente avec les élu.es CFDT pointé les améliorations suivantes :

- 1/2 semaine problématique, proposition de passer 3 semaines au lieu de 3 et 1/2
- accélération de la validation des congés

Calendrier final

- **Vacances d'hiver** Du vendredi 20 décembre 2024 (au soir) au lundi 6 janvier 2025 (au matin), soit 08 jours ouvrés,
- **Pont de l'Ascension** Vendredi 30 mai 2025, soit 1 jour ouvré (après le jeudi 29 mai 2025 – Ascension) sauf bibliothèque Diderot
- **Vacances d'été** : Du vendredi 25 juillet 2025 (au soir) au lundi 18 août 2025 (au matin), soit 14 jours ouvrés
- Jours fériés en semaine : Vendredi 1er novembre 2024 (Toussaint) ; Lundi 11 novembre 2024 (Armistice 1918) ; Lundi 21 avril 2025 (Pâques) ; Jeudi 1er mai 2025 (Fête du travail) ; Jeudi 8 mai 2025 (Victoire 1945) ; Jeudi 29 mai 2025 (Ascension) ; Lundi 09 juin 2025 (Pentecôte) ; Lundi 14 juillet 2025 (Fête nationale)

Avis : POUR à l'unanimité

2. Avis sur la nouvelle Grille tarifaire restauration

Reprise de la proposition CGT pour favoriser les personnes aux plus bas revenus :

- Augmentation du seuil pour bénéficier du repas à 3,30€, comprenant tous les agents jusqu'à l'indice majoré 426 (au lieu de 365) ;
- Création d'une nouvelle tranche, comprenant les indices 427 à 486, au tarif 3,85€ ;
- Maintien du tarif à 4,37€ pour les personnels rémunérés entre les indices 487-539.

Ces nouveaux tarifs permettront un gain de 100 à 200€ par an suivant la situation des collègues.

Nous remercions la direction d'avoir retenu la proposition de la CGT sur les tarifs CROUS, plus favorables aux petits revenus.

Avis : POUR à l'unanimité

3. Avis sur le projet de service de la CAPIL « Cellule d'aide au pilotage des données »

Un nouvel IGE a été recruté en octobre dernier, en plus du contractuel responsable de cette cellule. Par conséquent, cette cellule fonctionne actuellement avec 2 personnes et il est envisagé de la développer pour accueillir 5 personnes. La présidence indique avoir suivi les préconisations du rapport HCERES.

Bien que les représentant.e.s CGT ne conteste pas l'utilité d'une telle cellule, nous nous interrogeons sur les moyens qui y sont consacrés. Si le rapport HCERES 2022 pointe en effet « *lacunes du système de pilotage global* » (p. 13), ceci ne constitue pas pour autant recommandation prioritaire (p. 32). On peut donc légitimement se questionner de faire plus que de doubler la taille de ce service (passage de 2 à 5) quand de nombreux autres services sont en souffrance et en surcharge chronique. Les retombées espérées de cette cellule, que nous ne nions pas, sont à mettre en regard des missions obligatoires de l'école pour lesquelles des besoins se font durement sentir. Nous rappelons à ce titre le fait historique qu'une campagne d'emploi négative ait été actée cette année, illustrant les tensions sur les emplois dans l'école.

La présidence répond que seulement un poste pourrait être créé par l'obtention éventuelle du COMP* (voir plus bas), les autres correspondent à des ré-affectations. D'après la DRH ce n'est qu'un organigramme cible qui a vocation à évoluer.

Nous avons alors répondu que si cet organigramme cible a besoin de 3 personnes réaffectées, il s'agit en réalité d'une réorganisation de service. Ce projet doit donc s'accompagner d'un projet de réorganisation de service. Pour nous le point de vigilance c'est la réorganisation et les tensions possibles entre les collègues et au sein des collectifs de travail. Nous avons besoin de transparence et nous assurer que la cellule fonctionne correctement en l'état, avec un retour de ses réalisations, avant d'envisager la perspective de la faire grandir.

La présidence nous assure que l'augmentation des postes affectés à cette cellule se fera progressivement, suivant l'obtention d'un poste par le COMP et en fonction de l'évaluation de ces besoins et de ces réalisations. La DRH s'engage par ailleurs à être transparente sur la question des réaffectations et à les présenter en instances lorsqu'ils seront effectifs

Avis : POUR à l'unanimité

4. Avis sur le projet de service DAJJ :

Le projet porte principalement sur la création d'un poste de directeur-adjoint des affaires juridiques (DAJJ adjoint).

La CGT demande combien de contractuels et combien de titulaires il y a dans le service. S'agissant d'un poste à responsabilité, la CGT demande à connaître la répartition genrée des postes au sein du service, et s'interroge sur les leviers possibles à mettre en place pour encourager les femmes du service à postuler.

La présidence précise que désormais, tout le monde est titularisé au sein du service et qu'il y a une nécessité d'une nouvelle organisation en pôles, pour plus de clarté. Concernant l'égalité professionnelle, la présidence fait remarquer son engagement dans la lutte contre les inégalités en précisant que de nombreux postes à responsabilités à l'École sont occupés à présent par des femmes, et c'est heureux.

Certes, nous reconnaissons la pertinence de ce nouvel organigramme, mais regrettons l'absence d'informations plus précises sur des leviers éventuels au sein du service pour garantir l'égalité professionnelle.

Vote : 5 abstentions CGT - 5 pour CFDT

5. Avis sur le nouvel organigramme BDL

La refonte de l'organigramme du Service au publics de la BDL est présenté en instance. Il permet de rééquilibrer notamment les charges de travail et d'encadrement hiérarchique au sein de ce service. Plusieurs réunions de services ont eu lieu, ainsi que des échanges avec les collègues concernés en amont de la proposition de refonte.

Les élu.es CGT demandent si ce nouvel organigramme donnera aux collègues des opportunités de promotion.

La direction de la BDL répond que c'est le cas avec la création par exemple d'un responsable adjoint circulation et services. L'idée c'est que les encadrants du département collaborent au pilotage et que globalement l'équipe prenne en charge cette refonte, avec des bilans d'étape.

Les Services aux Publics sont une activité où l'on fait sans cesse une évaluation et un bilan. Il s'agit aussi de favoriser la subsidiarité pour que le responsable du service soit moins indispensable.

Les élu.es CGT remercient la direction de la BDL pour le choix de la méthode qui a été mis en œuvre. Dans l'organigramme cible, la charge semble effectivement mieux répartie, mais subsiste des interrogations sur

l'encadrement fonctionnel. Par exemple dans le pôle de formation public/accompagnement recherche ou le pôle bâtiment : les agents ont des relations fonctionnelles en dehors de l'organigramme qui ne figurent nul part.

Un organigramme fonctionnel pour bien comprendre les enjeux/échanges avec les autres services est-il prévu ? Cet organigramme serait un outil notamment lors des entretiens annuels.

La direction de la BDL reconnaît que les relations fonctionnelles sont nombreuses et intenses au sein de la BDL, ce qui rend de ce fait complexe la réalisation d'un organigramme fonctionnel. Cependant le problème est identifié, discuté et une réflexion est en cours. Concernant les entretiens annuels, la direction préconise qu'il y ait des échanges entre encadrant.e.s hiérarchiques et fonctionnels avant les entretiens.

Avis : POUR à l'unanimité

6. Avis sur les nouveaux statuts de l'IFE

Les statuts sont présentés par la direction de l'IFE.

Les élu.es CGT remercient pour la clarté de la présentation et regrettent que les personnels administratifs n'aient pas été consultés en amont pour la rédaction. Les élu.es CFDT font également remonter un manque de représentation des personnels au niveau du comité stratégique.

Après discussion il est acté qu'un.e représentant.e des personnels administratifs sera élue pour siéger dans le comité stratégique.

Avis : POUR à l'unanimité

7. Avis sur les LDG relatifs aux promotions

Suite à la présentation de Marianne Bernard (responsable du service de gestion des personnels BIATSS), nous faisons remonter les points suivants :

- Nous souhaitons connaître les taux moyens de promotion des collègues vis à vis des chiffrages du ministère. La recommandation du ministère est un avancement de grade.
- Pour les critères de classement, si seulement le classement antérieur est conservé, il se pose un problème pour les personnes qui arrivent dans l'établissement.
- Nous constatons que des collègues ne sont jamais classés, en dépit de la qualité indéniable du dossier représenté à maintes reprises.
- « Suivre les formations » n'est pas forcément un bon critère : il peut pénaliser des personnes qui n'ont pas le temps de suivre des formations pour des bonnes raisons
- Le critère de l'ancienneté a pratiquement disparu.
- Comment garantir la confidentialité des dossiers lus par les experts ?
- Manque de transparence sur le process de constitution du panel d'experts : comment est-il constitué ? Pourquoi certains ne sont pas reconduits sans explications ? Et d'autres jamais appelés ?

La direction répond que les experts sont formés et volontaires. Pas de contingent, on reprend le vivier à périmètre équivalent. Ils signent une charte de confidentialité. L'ancienneté est prise en compte à travers la richesse du dossier. Sur les collègues jamais classés il faut que les dossiers soient déposés. Pour les experts, elle indique que des « critères de représentation » sont appliqués pour effectuer la rotation.

Nous pointons aussi une suspicion de discrimination syndicale, notamment à l'encontre de nos syndiqué.es et sympathisant.es. La direction rétorque qu'il n'existe pas de liste des syndiqués. Nous pensons que vu la taille de l'école, tout se sait, la DRH connaît parfaitement le nom des élu.es CGT et des personnes qui utilisent les formations syndicales et réunions syndicales. Seule la communication des taux moyens de promotions

permettra de constater s'il y a ou non des discriminations syndicales. La direction reconnaît que c'est un point de vigilance et s'engage à communiquer les taux moyens.

Vote : 5 contre CGT - 5 pour CFDT

8. Point d'information sur la modification du Règlement des études

Mme Boulineau présente des éléments modifiés dans le nouveau règlement :

- modifications de plusieurs ordres, mise en œuvre de la politique de l'ENS de Lyon notamment sur l'ouverture du recrutement étudiant et l'assouplissement de la scolarité normalienne.
- La refonte du diplôme de l'ENS de Lyon (suite du GT diplôme) : report à la rentrée 2025 de la mise en œuvre globale mais introduction de certains points déjà actés dans le règlement des études
- Des mises à jour, harmonisation.

9. Point d'information sur la Création du fonds enseignement

Pendant du fonds recherche, le fond enseignement devrait permettre d'avoir des marges de manœuvres financières pour la **prise en charge d'heures d'enseignement**. Il sera prélevé sur certains programmes de recherche une contribution au fonds enseignement.

Nous demandons comment ce fond sera géré. Mme Boulineau indique que sur le principe la VPE va gérer se fond enseignement mais pour la pratique ça reste à définir.

Nous faisons part de notre inquiétude autour de la charge de travail des collègues de la VPE.

Président : c'est justement pour clarifier les choses, la demande sera la même.

CGT: sur le périmètre, est ce que les élu.e.s étudiant.e.s peuvent être inclus dans l'utilisation de ce fonds, est-ce pertinent ?

Président : pas vraiment car c'est pour des vacances d'enseignement uniquement.

10. Point d'information sur la Mission transition écologie

Thimotée Thomas, le chargé de projet DD&RS auprès de la [Mission Transition Écologique](#), nous présente le bilan de l'année et les perspectives à venir à travers l'actualisation de la feuille de route, dont la première version avait vu le jour en mars 2022.

Nous remercions la présidence d'avoir prévu la présentation de ce bilan annuel en instance pour favoriser la circulation de l'information.

Nous saluons les efforts fait pour ce sujet par l'école (doté désormais de 2 ETP et appuyé par au moins 1 stagiaire par an) et ses réalisations (bilan carbone dans les labos et départements, aide à la réduction des consommations énergétiques, de la gestion des achats, des déchets et de la mobilité, actions de sensibilisation), que nous appelons à amplifier

Si Nous ne doutons pas de la sincérité de la démarche des collègues de la mission, mais nous demandons en quoi le label DD&RS visé sera plus qu'un simple logo et si les efforts requis en valent la peine. Timothée Thomas indique les vertus opérationnelles : l'obtention d'un tel label permet de placer l'établissement dans une démarche avec des plans d'actions, d'ancrer les choses dans le fonctionnement courant. La présidence acquiesce : cela nous fait aller plus vite et plus loin.

Nous pouvons transmettre le bilan d'activité (18 pages) sur demande.

11. Point d'information sur le projet de Résidence Debourg

Richard MIKOLAJCZYK de la DirPat nous présente les dernières nouvelles du projet qui permettra de construire à la place de l'actuelle résidence Debourg au moins 384 logements, des locaux de vie étudiants et un gymnase. Mise en service prévue : septembre 2027.

Nous pouvons transmettre le bilan d'activité (18 pages) sur demande.

La présidence indique qu'il manque encore 3 millions pour financer la construction. Une demande a été faite à l'EM Lyon de participer.

12. Point d'information sur le COMP (Contrats d'objectifs, de moyens et de performances)

Le COMP est présenté par E. Trizac.

Il repose sur 6 objectifs, dont les détails sont en cours de finalisation, pour un total demandé de 3.7 €. Sont espérés 3 millions sur 3 ans, 1.5 millions la 1ère année et + 0.75/an ensuite. Il permet d'aborder différents aspects des activités de l'école : formation, recherche & innovation, Transition & DD, bien être étudiant, gestion & pilotage, stratégie. Les demandes serviront essentiellement pour des besoins RH.

La date du dépôt au ministère est le 19 août 2024.

Détail des montants par objectifs :

la formation : 1 million € demandé au COMP

la recherche et innovation : 400 000 €

Le développement durable : 130 000 €

Bien être étudiant : un peu moins d'un million €

gestion et pilotage : un peu moins d'un million €

la stratégie : 200 000 €

Au total 3 700 000 €

13. Point d'information sur les Congés des doctorants

Nous insistons sur le fait qu'il faut que ce soit opérationnel pour la prochaine rentrée universitaire.

La direction nous répond que la note de gestion n'a pas été encore envoyée, mais elle sera transmise aux laboratoires de recherche avec le protocole voté en instance et en instant les collègues dans les labos à faire remonter aux RH.

Suite à une question de notre part, la direction indique que les doctorant.es ont droit au CET, comme pour les autres personnels.

14. Questions diverses à la demande CGT

Grille salariale des CDD-CDI

- Prise en compte dans la grille du doctorat niveau 8

RH : on a pris en compte votre demande et on a intégré le niveau 8 à partir de l'IGR 1. Une personne qui a un niveau doctorant sera recrutée sur un niveau 1 IGR et non le niveau 0. Par contre il ne sera pas pris en compte chez les IGE. Malheureusement dans certains cas des collègues ayant des doctorats postulent sur des postes d'IGE, alors que ça ne requiert pas ce niveau. Ce qui prime c'est l'adéquation profil, poste.

Le système est transparent, mais s'il subsiste encore des situations il faut nous alerter. Pour les personnes qui ne sont pas en CDI de même dispositif transparent, les chefs de service ont la possibilité de demander une demande de réévaluation.

CGT : merci d'indiquer « cotisations patronales » à la place de « charges patronales »

Fonctionnement de la cellule de veille sociale : il semble qu'elle n'existe plus, on a demandé une remise à plat de cette cellule. Actuellement nous sommes beaucoup sollicités en cas de problèmes sociaux, besoin de remettre en marche cette cellule.

RH : vous nous aviez demandé un bilan, on l'a amorcé, l'objectif était bien de faire un bilan, de le présenter en instance et comment on peut l'articuler avec tout le dispositif du retour à l'emploi.

Avant la levée de séance, la présidence remercie pour son travail d' élu Clément Luy, qui quittera l'école à la fin août. Doctorant élu avec la CGT dans différentes instances, Clément s'est fortement engagé auprès de la vie de l'école depuis le début de sa scolarité à l'ENS de Lyon et il a porté des sujets forts toutes au long des années (IDEX, lutte contre les violences sexistes/sexuelles, bien être étudiants et questions liées aux diplômes et plans d'études, conditions de travail des doctorants comme lutte contre les harcèlement, droits aux congés ou à des ordinateurs,). Nous ne pouvons évidemment qu'acquiescer ! Merci Clément pour ces années d'engagement sans faille au service du collectif.

La séance levée 12h45.

Vos élu.es CGT au CSA