



Compte rendu de la réunion du Comité Technique de l'ENS de Lyon du 2 décembre 2021

Composition

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

Représentant.e.s du personnel :

Daniel BARBAR, représentant du personnel, mandaté CGT, votant
Camille BORNE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Cédric GUILLAUD, représentant du personnel, mandaté CGT
Ferouze GUITOUN, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante
Emmanuel SEIGLAN, représentant du personnel, mandaté CFDT, votant
Lydie Kowet, représentante du personnel, mandatée SUD, votante
Perrine MASONNEAU SEMEILLON, mandatée CGT, votante
Fabrice BESNARD, mandaté CGT, votant

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

Monsieur le Directeur général des services
Mr l'adjoint à la Direction des ressources humaines

Ordre du jour :

1. Approbation des PV
2. Avis sur la campagne d'emplois
3. Avis sur la vidéosurveillance
4. Avis sur la subrogation
5. Avis sur le rapport social unique
6. Avis sur la modification de la grille de rémunérations doctorants
7. Points ajoutés par CGT

1. Approbation du PV :

Approbation des PV

2- Campagne d'emploi

Présentation faite par DRH adjoint. La campagne d'emploi résulte d'un arbitrage entre les objectifs (objectif quinquenal pour

l'école élaboré par la présidence), les besoins des départements et services (centralisation des demandes et classement par comité de direction en fonction des objectifs fixés) et les contraintes (Maîtrise des dépenses et masse salariale). Au total, 29 postes sont inscrits à cette campagne d'emploi.

**** 10 postes en Enseignement:**

- 3 PR (CIRI-infectiologie, Math et astrophysique)
- 5 MCF
- 2 PAST (Professeurs associés). Personnels qui exercent déjà un autre emploi ailleurs. Activité partielle.

Poste 6 ans maximum, volume d'heures variable.

**** 19 Services ENS BIATSS:**

- 6 concours externes (3 DGS, 2 VPE et 1 VPR)
- 8 postes concours internes
- 1 BOE avec reconnaissance RQTH
- 4 recrutements sans concours pour catégorie C.

D'après la RH, 38 demandes sont remontées des services, donc la moitié est satisfaite par la campagne actuelle.

Echanges et questions avec les représentants du personnel sur cette campagne d'emploi:

1. Question des RP CGT sur une demande de poste de PU en cinéma non satisfaite:

Réuni en conseil en juin, le département "Lettres & Arts" a classé en n° 1 un PU en cinéma, pourquoi ne pas avoir respecté ce choix ? Actuellement cette discipline est en difficulté car en sous-encadrement par rapport aux nombre d'étudiants inscrits. Le poste de PAST inscrit correspond à des heures déjà effectuées et n'allégera donc pas la charge d'enseignement existante. Cette décision nous pose problème car le classement d'un département est nié sans trop d'explication.

Réponse de la Présidence : le vote du département est bien remonté en juin. Mais des discussions depuis ont convaincu la présidence que cette position n'était pas unanime au sein du département et des nouveaux éléments ont le poste de PAST a été jugé prioritaire – I (ce poste devait être régularisation du poste de PAST impérative). Pas de volonté de fermer la section. Attention toutefois entre les flux et les débouchés.

2. Département de sciences sociales: pas de poste cette année en sociologie PU. Les besoins sont connus, les formations prévues à la maquette d'enseignement pourront être assurées.

3. Manques de contextualisation de cette campagne d'emploi.

Malgré des efforts notables sur certaines informations (nombre totale de demande des services, départs en retraites), les élu.es CGT du CT réitèrent leur demande de disposer de plus d'information pour pouvoir émettre un avis éclairé sur les

campagnes d'emploi. Nous demandons expressément que le tableau de campagne d'emploi, pour le futur, formalise les flux dans les services (arrivées/départs) ainsi que les demandes d'emploi afin de les rapprocher avec ceux retenus, et de justifier le cas échéant les choix. Ces informations permettront de mieux éclairer les instances tout en apportant plus de transparence. Nous aurions également besoin d'une cartographie pour réévaluer les collègues en cat C – 1 seule possibilité en cat B est

ouverte pour l'ensemble des laboratoires (4 personnes éligibles)

Réponses de la DG/RH: des informations complémentaires nous sont données:

* Départs en retraites prévus en 2022: 4 départs en retraites chez enseignants - 10 départs en retraites chez les BIATSS

4. les mutations ? Nous n'avons pas les chiffres des collègues qui ont quitté l'établissement suite mobilité

Recrutements en CDD arrivent par bloquer les mobilités internes. Demande de publication des postes vacants

5. DAJI service juridique obtient des postes tous les ans: qu'est-ce qui explique les besoins ?

Réponse : essentiellement des CDD (2 titulaires)

6. la RH est selon nous un service sinistré, le service semble débordé malgré la bonne volonté des agents qui visiblement manquent de moyens (postes)

La nouvelle DRH arrivera le 3 janvier

7. la bibliothèque: -14 postes perdus en 6 ans (!)

8. Les RP CGT , en terme d'équité, demandent si cela pose pas un souci juridique d'afficher pour des concours externes le terme " titularisation possible d'un CDD" laissant implicitement présumer une volonté d'orienter le poste , même si cela part d'une bonne volonté de résorber la précarité.

Réponse du DGS : quand on indique titularisation possible en CDD c'est qu'on a actuellement un agent contractuel sur le poste et possiblement il peut être titularisé. Mais le concours ne lui est pas réservé.

Vote: abstention unanimité, notamment par rapport au manque de clarté vis à vis des demandes du département

"Arts et Lettres".

3- MISE À JOUR DU DISPOSITIF DE VIDEOPROTECTION

Présentation par responsable sécurité

Bilan sûreté avec plusieurs agressions (ex: agression au couteau sur parvis Descartes d'un lecteur par un extérieur), vols et accidents de circulation (ex récent: vol du restaurant Monod).

RP CGT : l'efficacité de la vidéo-protection non prouvée : pas d'évaluation des dispositifs à ce jour (rappel de la cour des comptes) seules 1% des situations seraient résolues par ces outils. Pour un coût financier non neutre, et pour une réduction des libertés individuelles.

Les élus soulignent que l'effet dissuasif de la "vidéosurveillance" varie selon les infractions. Les infractions impulsives, comme les altercations suite à une dispute, ou celles liées à l'alcool, sont « moins susceptibles d'être réduites que les infractions préméditées, telles que les vols " Et les faits ces dernières années ont montré qu'à Paris par exemple le vaste réseau de caméras ne semblait pas faire peur aux terroristes. Aussi il est impératif que cette installation soit corrélée à une politique volontariste de sensibilisation et de formation du personnel à la sécurité.

Les élu.es remercient toutefois la direction d'avoir fait évoluer sa présentation pour tenir compte des remarques et questions posées par les élu.es, notamment lors des derniers CHSCT.

Votes : Abstention CGT/SUD; pour CFDT

4- SUBROGATION

C'est la CGT qui avait déjà soulevé ce problème pour les agents en CDD étant en arrêt de travail. Le dispositif demandé par les élu-es CGT a donc été mis en place, on ne peut que féliciter la direction d'avoir pris en compte les sollicitations des élu-es CGT

Les agents n'auront donc plus de « double paie » avec obligation de rembourser : ils seront payés par l'ENS, à charge à l'ENS de se faire payer par la caisse de sécurité sociale.

vote : unanimité pour

5- RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le RSU remplace le bilan social : 10 thématiques, ~200 indicateurs. Présentation faite par les RH. Nous saluons le travail fait et l'importance d'un tel document qui aide aussi les instances à mieux faire le travail.

Remarques CGT :

- le ratio PU est toujours défavorable aux femmes (21% contre 78%)
- Nombre de contractuels en hausse
- Promotions et avancements : aucune information genrée pour les enseignants chercheurs
- Perte de pouvoir d'achat entre 2019-2020 très notable pour les catégories B. pourquoi ?
- Rémunération mensuelle : nous n'avons pas de répartition par groupe de fonctions –
- Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement : seulement 2 femmes sur 10 collègues
- Aucune NBI pour les cat C alors que le texte le prévoir
- Baisse du nombre de formations et budget alloué : effet COVID ?
- Nombre des accidents de travail en hausse de 6.4 points
- Taux absentéisme en baisse notable
- Demande de faire apparaître l'indemnité vélo
- Demande de comparaison du nombre accidents de travail avec les années précédentes, par genre, nombre d'enquêtes,
- Certain nombre d'unités de travail n'ont pas encore d'assistants de prévention
- Manque les DUERP
- Arbre de Noël organisé par ENSEMBLE : décision de baisser l'âge des bénéficiaires (12 ans passe à 10 ans)
- Quelle délégation laissée sur la gestion ? intervention des RH pour fournir un listing des enfants/agents plutôt que l'association demande copie livret famille (RGPD)
- Présidence : pas de lien organique entre l'association et l'ENS
- Chiffres télétravail n'apparaissent pas dans le bilan
- Augmentation sensible du nombre de contractuels par rapport aux titulaires

Vote : pour unanime

6- Modification de la grille de rémunération des doctorants contractuels

Vote pour unanime

Indemnité inflation

Les élus rappellent que cette indemnité doit être versée aux agents publics qui ont perçu une rémunération moyenne inférieure à 2 000 euros nets par mois (avant impôt sur le revenu) du 1er janvier au 31 octobre 2021. "Soit en moyenne 2 600

euros bruts par mois sur la période”, selon l’exécutif., et que tous les éléments de rémunération seront pris en compte pour déterminer le revenu de référence, y compris donc les primes et les heures supplémentaires

L’administration indique que les décrets ne sont pas encore publiés. SIRH national listera les éligibles à compter de janvier 2022, pour mise en paiement à partir de février 2022. Il sera sur une ligne spécifique de paye.

Points d’information / Questions diverses

RIFSEPP: précédent nov. 2018 / mars 2019= date limite à 4 ans. Travail à faire.

Demande de la direction aux représentants du personnel de participer aux discussions.

PETREL pole externalisé/gestion des dossiers retraite: suite à la discussion dernière fois, faire remonter un maximum de

remarques par écrit. Invitation de la personne responsable du pôle PETREL pour répondre aux questions soulevées en séance pour préparer les questions. Mettre par écrit ces questions.

Indemnité Complémentaire santé de 15 euros: info dans la lettre d’info RH + entre-nous

- 2 éléments à fournir: formulaire proforma + attestation de l’organisme complémentaire avec le montant de la cotisation annuelle/mensuelle.

- Gestion des services -> exercice 2022 + paye de février. Paiement rétroactif.

- Cas particuliers auront besoin d’être clarifier: Gestion des conjoints. Dans tous les cas, régularisation sera faite.

- si dossier incomplet, les agents seront recontactés par un-e gestionnaire RH

- Concernant la participation employeur à la mutuelle, comme celle pour le télétravail, les élus souhaitent savoir si elles entrent dans la base imposable de l’agent, et attire leur attention car cela doit être paramétré en amont dans les fiches de paie pour pas pénaliser les agents, tout en soulignant le degré d’urgence vu que cela doit être effectif au 1er janvier 2022. L’administration répond ne pas avoir d’information dans l’immédiat

Utilisation des téléphones personnels des gestionnaires de labo/services pour obtenir des codes sécurisés pour la gestion/validation des dépenses

Discussion avec DSI. Mais plusieurs options:

- Mesure de sécurité code d’activation/sécurité. Responsabilité + sécurité information. Authentification forte. mail ???. Pb entre besoins des côté recherche et enseignements -> découpage réseaux ? compliqué.

- appareil de confiance

- téléphone virtuel sur IP.

Les élu-es CGT resteront vigilants sur l’utilisation des outils de travail personnels (téléphone par exemple) des collègues. Le code du travail (applicable dans notre secteur) prévoit que l’employeur a obligation de fournir les outils de travail. Merci de nous faire remonter les problèmes/situations pour mener une action collective afin de faire appliquer cet article du code du travail.

CR rédigé par vos élu.e.s CGT

