

**Compte rendu de la réunion
du comité technique
de l'ÉNS de Lyon
du 3 mars 2022**

Composition

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

Représentant.es du personnel :

Mandaté.es CGT :

Daniel BARBAR

Fabrice BESNARD

Sabrina CHATTI

Cédric GUILLAUD

Férouze GUITOUN

Perrine MASSONNEAU SÉMEILLON

Mandaté.es CFDT :

Emmanuel SEIGLAN (secrétaire de séance)

Les membres de droit présents et personnes qualifiées invitées :

Monsieur le directeur général des services

Madame la directrice des ressources humaines

Monsieur l'adjoint à la direction des ressources humaines (point sur l'indemnité télétravail)

Madame la conseillère de prévention (points touchant à la santé et la sécurité au travail)

Mesdames les responsables du service recrutement et développement des compétences (point sur le plan de formation)

Madame la chargée de mission égalité (point sur le suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle)

Société Ubiquis (rédaction du PV)

Ordre du jour :

1- Approbation des procès-verbaux du 12-10-2021, 19-10-2021, 02-12-2021	2
2- Avis sur le plan de formation 2022	2
3- Avis sur la revalorisation de la rémunération des post doctorants	3
4- Avis sur le RIFSEEP (sous réserve de finalisation des propositions) : point ajourné	3
5- Point d'information sur le bilan santé et sécurité au travail 2021	3
6- Point d'information sur le bilan des médecins du travail 2021	4
7- Point d'information sur le programme de prévention 2022	5
8- Point d'information sur le repyramidage des Enseignants chercheurs (EC)	5
9- Point d'information sur le RIPEC (régime indemnitaire des personnels EC)	5
10- Points d'information à la demande des élu.es CGT :	6
10.1. Modalité de vote lors des prochaines élections professionnelles	6
10.2. Suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle	6
10.3. PIA4	6
10.4. Chaire de professeurs juniors	6
10.5. Protection sociale complémentaire	7
10.6. Indemnités de télétravail	7
10.7. Point d'information sur les retraites (PETREL) : point ajourné	7

Compte tenu de la communication, hors délais réglementaires la veille au soir, des documents relatifs au RIFSEEP et au RIPEC, les élu.es CGT demandent à ce que les avis sur ces points soient ajournés : il leur a été impossible de considérer les propositions dans la nuit. Iels déplorent par ailleurs ne pas avoir eu de retour sur leurs propositions concrètes formulées dans le cadre des négociations RIFSEEP ouvertes avec la direction.

L'administration retire l'avis sur le RIFSEEP de l'ordre du jour, mais maintient le RIPEC à titre d'information. Elle ne soumettra pas ce point au CT pour avis avant le CA. Selon le président de l'ÉNS, le calendrier imposé par le Ministère et celui des instances de l'École ne le permettent pas et il est dans l'intérêt des enseignants et chercheurs de mettre en place ce régime au plus tôt dans le cadre des LDG (lignes directrices de gestion) complémentaires.

1- Approbation des procès-verbaux du 12-10-2021, 19-10-2021, 02-12-2021

Vote : Approbation des PV à l'unanimité

2- Avis sur le plan de formation 2022

Les responsables du service « Recrutement et développement des compétences » présentent des éléments de bilan de l'année passée et le plan de formation 2022.

Le budget formation réalisé en 2021 (180 563€) est supérieur à celui initialement prévu (165 000 €) et retrouve les niveaux d'avant la crise sanitaire, ce qui montre l'adaptation des formations, en visioconférence notamment. 197 agents et 8 Enseignants ont demandé des formations en 2021 (477 demandes au total).

187000€ sont prévus pour le plan de formation 2022 : formations individuelles, transversales, spécifiques (CPF, VAE, bilan de compétence, etc.) et frais de missions.

Il s'articule en 5 axes :

1. Aider au développement des carrières
2. Aider au développement professionnel
3. Accompagner les parcours professionnels
4. Qualité de vie au travail et prévenir les risques : hygiène et sécurité
5. Partager une culture commune de l'égalité

Par rapport à l'année dernière, l'accent est mis sur l'accompagnement des agents dans leur montée en compétence et leur professionnalisation (pour rattraper ce qui n'a pu être fait ces dernières années). La "culture de l'égalité" devient un axe à part entière.

84% des demandes formulées dans Cueillette ont été validées par les responsables hiérarchiques.

L'administration vise la validation de 76% des demandes : 39% des formations individuelles et 37% des formations transversales. Sont validées d'office les préparations aux concours et les formations réglementaires.

1. Les élu.es CGT remercient pour le travail détaillé et conséquent.

Iels demandent des précisions sur les processus de validation, les taux de rejet et leur motivation.

Les responsables du service « Recrutement et développement des compétences » expliquent qu'il existe deux étapes de validations : 1/ par les chefs de services (84% des demandes sont validées à cette étape, 403/477 en 2021); 2/ par le service RH. Le service RH valide en fonction des vœux formulés et du budget. Les formations individuelles (FI) coûtent plus cher que les formations transversales (FT): 61% des 162 demandes de FI ont été satisfaites l'année dernière. Le chef de service n'est pas toujours averti d'un éventuel refus.

Pour l'année prochaine, l'objectif est d'atteindre 76% des demandes de formations (FI et FT).

Elles indiquent qu'un bilan des refus pourrait être fait. Elles soulignent que le rejet se fait en général au niveau des chef.fes de services.

Les élu.es CGT s'en étonnent, ayant connaissance de cas où le rejet a été effectué au niveau RH sans que les chef.fes de service en soient avisé.es.

Les responsables du service « Recrutement et développement des compétences » en conviennent. Elles expliquent qu'il serait impossible financièrement de répondre positivement à toutes les demandes. Les raisons des refus pourront être précisées à l'avenir.

2. Les élu.es CGT constatent que les enseignant.es/enseignant.es-chercheurs.euses (E-EC) sont toujours éloigné.es de la formation (les toucher représentaient même un axe de formation de l'an passé). Ont-ils bien l'information ?

Réponse : L'information est bien passée auprès des E-EC, à l'ouverture et clôture de Cueillette (respectivement printemps et automne).

3. Les élu.es CGT rappellent que l'année dernière, il avait été annoncé une enquête destinée à comprendre l'attitude des agents face à la formation : taux d'accès, non recours, autocensure, disparité par genre, corps, grade, etc. Qu'en est-il de cette enquête ?

Les responsables du service « Recrutement et développement des compétences » répondent qu'effectivement l'enquête a eu lieu, mais qu'une deuxième enquête auprès des EC est prévue et attendue avant toute restitution.

Vote : Approbation du plan de formation 2022 à l'unanimité

3- Avis sur la revalorisation de la rémunération des post doctorants

Dans le souci de s'aligner avec la grille du CNRS et de suivre l'augmentation récente des salaires des doctorant.es, la direction propose une revalorisation du salaire des post-doctorant.es payé.es par l'ÉNS de Lyon : ils seront payé.es 2 750 € bruts/mois.

Questions des élu.es CGT :

1. La grille indique que le statut de post-doctorant est valide de 0 à 2 ans après la thèse. Que se passe-t-il au-delà de 2 ans ?

Réponse : Au-delà de 2 ans, la rémunération des post-doctorants est calculée selon la grille des "chercheurs" (par exemple, 2 900 € bruts entre 3 et 4 ans d'expérience après la thèse, etc.)

Vote : Approbation de cette revalorisation à l'unanimité

4- Avis sur le RIFSEEP (sous réserve de finalisation des propositions)

Communication des documents hors délais réglementaires : point ajourné

5- Point d'information sur le Bilan Santé et sécurité au travail 2021

La responsable du service prévention et santé au travail présente le bilan Santé sécurité au travail 2021, précédemment soumis au CHSCT.

Si vous souhaitez consulter ce bilan, vous pouvez le demander à vos élu.es CGT !

Éléments marquants : l'arrivée très attendue d'un médecin du travail à 80% en renfort (1 ETP avec les deux autres médecins), ce qui a permis au service médical d'assurer ses missions de façon plus satisfaisante. 2 psychologues en CDD, soit 32h pour les doctorants et étudiant.es. On note également le renforcement du contingent d'assistant.es de prévention (AP) : 62 personnes (contre 43 auparavant) et 10 nouveaux sont attendus (formation à venir). 4 sessions de formation AP inter-établissements + des formations en interne sur les plans de prévention. Malgré tout, il reste encore 16 unités de travail sur 63 à l'ÉNS qui n'ont pas encore identifié d'AP. Impact lié à la crise sanitaire : établissements des nombreux protocoles sanitaires, visites médicales, etc. Passage au logiciel "EVRP" pour un meilleur suivi des données et mise en commun avec d'autres établissements (Lyon1, CNRS, ...) pour la majorité des unités de travail.

Quelques chiffres : 54 agents en situation de handicap employés à l'ÉNS, soit 4,8 % (attendu ministériel dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : 6%) ; 39 plans d'accompagnement ; 13 CHSCT ; 1 visite CHSCT suite DGI (danger grave et imminent) ; 2 comités L3 ; 1 réunion prévention RPS ; 7 commissions prévention VSS ; 7 commissions veille sociale ; 102 notifications au registre santé et sécurité au travail (RSST) ; 75% des unités de travail (UT) ont effectué leur EVRP ; 51% des UT ont mis à jour leur plan d'action (mieux que l'année dernière).

Questions des élu.es CGT :

1. Les élu.es demandent à ce que cela soit affiné pour les accidents de service afin de distinguer ce qui relève du présentiel et ce qui est arrivé en télétravail. En effet, sans distinction on ne pourrait identifier des accidents induits par des risques en télétravail et mettre en œuvre le cas échéant des actions correctives.

Réponse : il y a eu un cas d'AT (accident de travail) en télétravail l'année dernière. Cette année il n'y en a pas eu.

2. Pour la procédure relative à l'accident de travail, les élu.es estiment qu'il serait adéquat d'en informer le personnel par mail et / ou l'intranet, voire de l'enrichir du cas du décès, pour faciliter la recherche d'information par l'intéressé.e ou ses proches.

Réponse : L'information se trouve sur le site intranet de l'établissement. Service dédié : environnement au travail, avec une gestionnaire dédiée.

3. Est-il possible de refaire une information à ce sujet ?

Réponse : Oui, une information est déjà passée via la lettre d'info RH. L'ÉNS propose un certificat de prise en charge, ce qui n'est pas partout le cas.

4. Pour le handicap en général et le personnel ayant une RQTH, les élu.es demandent s'il existe une formation récurrente de sensibilisation des encadrant.es ?

Réponse : Intervention il y a deux ans du chargé de mission handicap auprès des chef.fes de services + une auprès des agents la BDL. S'il y a des besoins, elle peut être reproposée. Des cafés handicap seront à nouveau organisés.

5. Les chutes représentent la majorité des accidents de travail (36 incidents ou accidents en 2021). Existe-t-il des lieux accidentogènes à l'ÉNS de Lyon ?

Réponse : Un travail d'évaluation a été entrepris et le service est vigilant pour identifier si un nouveau lieu apparaît. La plupart des chutes survient sur les trajets plus qu'en service. Un souci avait été identifié avec la place de l'école (glissante) mais une amélioration a été constatée depuis qu'elle est repavée. Certains agents ont fait remonter des plaintes du pont Pasteur à vélo (mais l'ÉNS de Lyon n'a pas la compétence pour régler directement ces problèmes, elle peut aider à les faire remonter).

6- Point d'information sur le Bilan des médecins du travail 2021

La conseillère de prévention présente le bilan des médecins du travail 2021.

Si vous souhaitez consulter ce bilan, vous pouvez le demander à vos élu.es CGT !

Éléments marquants : Beaucoup d'activités liées à la COVID-19 et arrivée 2ème médecin du travail à 80% depuis janvier. Equipe : Dr LE DOZE (30h) + Dr LAPORTE (1j. semaine) + 1 infirmière (Mme M. GRANTALOU) : augmentation significative des visites médicales cette année + participation aux CHSCT + visite de postes et de locaux et réunions diverses (RH, DGS, etc...).

Questions des élu.es CGT :

Les élu.es relèvent la richesse de ce bilan qui traduit **une forte intensité** de l'activité de la médecine du travail. Tout en saluant la qualité de leur travail, iels soulignent l'importance

- de communiquer sur son rôle déterminant comme acteur de la santé mentale et physique du personnel,
- de veiller à ce que son impartialité soit préservée,
- de rappeler qu'il est interdit par la loi de tenter d'infléchir leur position et / ou d'avoir des informations médicales sur le personnel.

Q1 : compte tenu des constats dressés par les médecins sur des situations individuelles et collectives de souffrance (services ressources, questionnements autour du sens du travail, difficultés pour les enseignant.es chercheurs.euses de concilier enseignement, recherche et responsabilités administratives, temps consacré à la recherche de financement, dégradation des conditions de réalisation de l'enseignement liée à la crise sanitaire, relations dégradées

avec la vice-présidence des études, mal être des doctorant.es...), y aura-t-il eu une analyse des mécanismes pour éviter que ça se reproduise et mener des actions de prévention ?

R1 :

- Les médecins peuvent maintenant voir les collectifs, ce qui aide à répondre à ces questions.
- Charge de travail -> compensé par les recrutements en cours ?
- Tuilage à favoriser.

Q2 : rôle du turn-over CDD dans ces problèmes ?

R2 : on n'a pas recours systématiquement aux contractuels, mais dans les cas où on ne peut pas faire autrement, comme pour les remplacements d'arrêts maladie -> ouverture en mobilité interne /externe.

Arrêt maladie : indicateur de cette souffrance ? -> Travail en cours sur les indicateurs RPS.

Q3 : Les TMS (troubles musculo-squelettiques) liés au télétravail pointés dans le bilan.

Constat : les all-in-one fournis aux agents en télétravail conventionné sont remplacés par des ordinateurs portables (campagne de remplacement), sans les équipements de prévention TMS demandés en le CHSCT (cf. avis afférent) : équipement des deux postes de travail (sur site et à domicile) de périphériques, écran fixe, support... Peut-on envisager des lignes de financement différentes matériel informatique / équipement de prévention TMS (bien répertorié dans les formations dispensées sur la prévention TMS en télétravail) de façon à ce que les services ne se trouvent pas en difficulté pour répondre à ce besoin ?

R3 : une campagne de remplacement pour les 2 postes (sur site et télétravail) va être ouverte. La conseillère de prévention prendra attache avec la DSI sur cette question. Difficulté notable : beaucoup d'attente de livraison/disponibilité du matériel informatique à l'heure actuelle.

Q4 : confidentialité : on nous a signalé des appels des chefs de service aux médecins du travail.

R : les CS ont possibilité de demander des explications sur les aménagements de postes, mais en aucun cas ils ne peuvent demander des infos sur la santé des agents : cela leur a encore été rappelé récemment.

7- Point d'information sur le programme de prévention 2022

8- Point d'information sur le repyramidage des Enseignants chercheurs (EC)

Présentation par la directrice des ressources humaines.

Mesure liée à la LPR de fin 2020. Les modalités de mise œuvre et les décrets sont encore très récents (arrêté du 20/12/2021). Son but est de rééquilibrer le ratio MCF/PU (cible affichée 60/40) en ouvrant une voie temporaire interne. Les critères d'éligibilité sont : être MCF HC (ou 10 ans d'ancienneté) et avoir l'HDR. Sont visées les sections où un déficit dans le ratio MCF/PU est constaté dans un établissement. Concrètement, à l'ÉNS, 3 postes pour 2021 et 0 postes en 2022, dans les sections suivantes : 22 (histoire et civilisations) /65 (bio cell) /28 (matériaux) ou 32 (chimie).

La présidence a fait remonter au ministère le souhait de pouvoir ouvrir les contingents sur des sections multiples, notamment pour éviter la situation où une section n'aurait qu'un seul candidat éligible qui se verrait promu d'office par voie administrative, sans validation par les pairs.

Note : Ces postes ne sont pas reportables.

9- Point d'information sur le RIPEC (régime indemnitaire des personnels EC)

Rappel : le RIPEC est l'équivalent du RIFSEEP pour les E-EC. Le RIPEC **supprime la plupart des primes (PRES, PR, PRP, PCA, PEDR (en partie...)) et les fusionne en 1 seul décret ([lire une analyse de la CGT à ce sujet](#))**.

La proposition présentée s'inscrit dans le cadre réglementaire des LDG ministérielles. Ce ne sont donc pas des LDG complémentaires à l'ÉNS de Lyon, elle ne nécessite pas de vote du comité technique selon le président de l'ÉNS de Lyon. Forte contrainte calendaire : demande ministérielle en janvier pour campagne début mars. Une enveloppe de 66 k€ a été allouée à l'ÉNS de Lyon pour ces primes spécifiques. Selon la direction, la proposition a été discutée avec les E-EC en groupe de travail (élu.es du CA et responsables de départements). La proposition ne porte que sur le volet

"C3" du RIPEC (primes individuelles au mérite), les volets C1/C2 (indemnités liées au grade / à la fonction) seront évoquées ultérieurement. En clair, il s'agit donc du remplacement de la PEDR.

Par rapport, c'est une simplification : seuls deux groupes ont été définis, la distinction MCF/PU a été supprimée. Seule la détention de l'HDR est un critère :

Groupe 1 : Non titulaire de l'habilitation à diriger des recherches 4 500 €

Groupe 2 : Titulaire de l'habilitation à diriger des recherches 6 000 €

Au titre de l'année 2022 : Cible de 12 attributions dans la limite d'une enveloppe

Questions des élus CGT :

Q1 durée d'attribution ?

R1. 3ans + 1 an de carence pour redemander si sur les mêmes motifs

10- Points d'information à la demande des élu.es CGT :

10.1- Modalité de vote lors des prochaines élections professionnelles

Q1. Lors d'un précédent CT avec un point sur les prochaines élections professionnelles de 2022, pour des raisons démocratiques (vue la complexité des procédures informatiques et pour des raisons matérielles, des personnels pourraient être empêchés de voter), nous avons acté le fait de vouloir un vote à l'urne, a minima un vote hybride (à l'urne et vote électronique) ; les organisations syndicales présentes étant toutes d'accord.

Réponse : Non, cela n'est pas possible. La dérogation devait être demandée avant le 22 juillet au ministère.

20/151 établissements ont obtenu des dérogations, en incluant les dérogations vote par correspondance.

Le vote sera donc intégralement électronique.

Q2. Dans ces conditions, demande de mise en place de kiosques de vote avec assistance pour permettre à tous les personnels de voter.

Réponse : La direction est fortement favorable à ce dispositif, qui semble être une réelle nécessité.

10.2- Suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle

La chargée de mission égalité indique que le comité de projet est en cours de constitution : les organisations syndicales seront bientôt contactées à ce sujet.

1ère réunion : second semestre 2022.

10.3- PIA4

Q1. Quelle organisation est prévue pour assurer une bonne gouvernance et la démocratie de la structure ?

Réponse : structure non encore définie. Seuls éléments obligatoires de la gouvernance = VPR et VP formation + chefs d'établissements.

Q2. Quels impacts sont à prévoir sur l'emploi et le travail des agents ?

Réponse : Pas d'impacts clairement établis à ce jour. Tous les arbitrages ne sont pas rendus. Si le projet est validé, les financements associés iront en priorité vers le soutien des "études longues et difficiles" (doctorants / post doctorants). Mais ceci nécessitera également des personnels administratifs pour coordonner l'ensemble naturellement.

10.4- Chaire de professeurs juniors

Le président indique qu'actuellement, il n'y en a pas à l'ÉNS (ni dans la précédente vague, ni celle-ci), qui reste un des rares établissements qui ne le fait pas. Il se demande si c'est un bon message à envoyer. Il considère que ces postes sont payés entre 3 et 6 ans par le ministère. Les gens ne souhaitent pas le mettre en œuvre : à rediscuter sûrement. Il s'interroge sur un impact à long terme sur la campagne d'emploi.

À ce sujet, vos élu.es CGT vous proposent de consulter la [Déclaration intersyndicale : NON aux « chaires de professeur junior »](#)

10.5- Protection sociale complémentaire

Rappel : 15 € mensuels.

Disponibilité de l'information sur une page intranet dédiée doublée d'une communication dans la lettre interne Entre nous et d'un mail spécifique aux agents en janvier 2022.

Nombre de demandes : 569. 485 dossiers traités, les autres sont en cours car souvent incomplets (par ex., la MGEN ne faisait pas apparaître le montant demandé).

Communication RH :

« À compter du 1er janvier 2022, les agents publics bénéficieront d'un forfait mensuel de 15 € correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Ce forfait mensuel est destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident des agents civils et militaires de l'État.

Sont éligibles, sous réserve d'être employé par un employeur public : Les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 ; les agents contractuels de droit public relevant du décret du 17 janvier 1986 ; ainsi que les agents contractuels de droit privé relevant du code du travail, dont les apprentis.

Pour plus d'informations (modalités, dépôt de la demande) consultez la page intranet dédiée :

<https://intranet.ens-lyon.fr/documentation/prise-en-charge-des-cotisations-de-protection-sociale-complementaire> »

10.6- Indemnités de télétravail

L'adjoint à la DRH indique que l'indemnité de télétravail sera versée de façon trimestrielle :

- sept-déc 2021 versée sur paie de mars
- janv-mars 2022 versée en juin

Il y aura un décalage à chaque fois.

- de septembre à décembre : contrôle uniquement pour les personnes qui ont une convention
- de janvier à mars: contrôle du travail à distance pour des raisons sanitaires et du télétravail conventionné
- > sanitaire: tableau de suivi par les services
- > depuis le 28/02: fin du travail à distance pour des raisons sanitaires, télétravail conventionné
- à partir d'avril : export hamac avec contrôle a posteriori.

Q1. Les collègues qui ont signé une convention télétravail annuelle doivent ressaisir manuellement chaque jour télétravaillé dans Hamac, et les responsables ainsi que l'administration doivent effectuer une manipulation identique avec avalanche de mails de notification. Ne peut-on éviter les multiples notifications et validations ?

R1. La question a été dûment remontée, elle est en cours d'instruction pour éviter cette avalanche de mails. Le problème a été identifié, les services réfléchissent à une solution.

Q2. Actuellement il est demandé, de façon non réglementaire, le visa du N+1 pour des jours de télétravail accordés par dérogation, sans convention, car relevant d'une décision du médecin de travail : femmes enceintes, collègues placés en télétravail pour raisons de santé... nous demandons à ce que la procédure soit revue.

R2 : Techniquement : avec le circuit de validation actuel, le N+1 est amené à valider du télétravail. Une recherche de solution est en cours pour sauter cette étape de validation dans certains cas.

Les élu.es attirent l'attention sur le fait que le clic de validation par le N+1 n'a pas de valeur probante au sens juridique, invitant à une procédure plus allégée entre RH et N+1, sans passage par la personne concernée ayant un télétravail décidé par le médecin du travail.

Q3 : Comment est calculée l'indemnité pour les 1/2 journées de télétravail ?

R3 : elles sont indemnisées au prorata (1/2 indemnités), avec cumul sur la période de référence.

10.7- Point d'information sur les retraites (PETREL)

Point ajourné car la personne qui devait intervenir n'a pas pu venir. Sa venue est attendue pour avoir les meilleurs éclairages et débats.

CR rédigé par vos élu.es CGT

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....

