



CR des CT du 29 juin 2021 et 7 juillet 2021- CGT

Présent.es pour l'administration

JP Pinton – président
Catherine POTY – DRH
Lyasid Hammoud – DGS
Emmanuel BEROUD – DRH adjoint

Représentant.es syndic.aux.ales :

Camille Borne – CGT – votante (6 sièges – 6 votants)
Férouze Guitoun – CGT – votante
Claude Danthony – CGT - votant
Fabrice Besnard – CGT - votant
Cédric Guillaud – CGT - votant
Daniel Barbar – CGT - suppléant
Sabine Magro – CGT - votante
Lydie Kowet – SUD -
Aude Riom – CFDT
Emmanuel Seiglan- CFDT

Experts invités:

Marianne BERNARD (service de la DRH) pour les LDG
Frédérique POLITIS (service de la DRH) pour le plan égalité
Thibaut CHAMBRIARD (service prévention/santé au travail, responsable de la mission handicap) pour le schéma directeur handicap
Sylvie MARTIN (Vice-Présidente Etude), pour la création du département d'économie
Laurent SIMULA (Professeur d'économie à l'ENS de Lyon), pour la création du département d'économie
Secrétaire adjoint de séance : Claude Danthony

1. Approbation du PV du 13 avril 2021

Vote pour unanime

2. Avis sur les fermetures administratives 2021-22

Du vendredi 17 décembre 2021 (au soir) au lundi 3 janvier 2022 (au matin), *soit 10 jours ouvrés* sauf bibliothèque Diderot (du mercredi 22 décembre au soir au lundi 3 janvier matin soit 7 jours ouvrés)

Vendredi 27 mai 2022, *soit 1 jour ouvré* (après le jeudi 26 mai 2022 – Ascension) sauf bibliothèque Diderot

(Du vendredi 22 juillet 2022 (au soir) au mardi 16 août 2022 (au matin), *soit 15 jours ouvrés* ;)

Vote : pour unanime

1

CR CT CGT du 29/06/21 et 7/07/21

3. Avis sur les LDG (lignes directrices de gestion) « promotions »

Présentation par la DRH des LDG appliquées à l'ENS. L'évolution majeure consiste en la possibilité de supprimer le rôle des CAP et CPE sur la promotion et valorisation des parcours professionnels. L'avancement est alors établi à travers des LDG pour 3 ans, dont le contenu peut être à la fois déterminé nationalement ou précisé localement selon le corps des agents. Le contenu des LDG sera disponible et publié sur intranet pour les agents.

Ainsi, pour les enseignants/ enseignants-chercheurs: pas de changement majeur, la gestion continue de se faire nationalement via le site Galaxie.

Pour les agents BIATSS de l'ENS de Lyon, des LDG locales sont définies. Un groupe de travail s'est réuni à 4 reprises pour en discuter le contenu, les élu.es CGT ont cessé leur participation après la deuxième réunion pour un désaccord de fond (voir notre déclaration ci-dessous). Dans les LDG proposées, l'avancement et la promotion des agents sera évaluée par un comité d'experts **nommés** par le président (après candidature et visa des chefs de service), qui devront remplir des grilles d'évaluation sur différents critères. Une charte est censée encadrer la probité du travail de ces experts.

ADIEU LA REPRÉSENTATION DEMOCRATIQUE !!!! VIVE LA NOMINATION PRESIDENTIELLE !!!!

DECLARATON DES ELU-ES CGT :

"Depuis, le 1er janvier 2021, conformément à la loi de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019, les LDG signent donc la fin du paritarisme dans l'examen des dossiers de carrières des agents en le réduisant au seul jugement de l'administration.

Dans cette loi, le choix est donné à chaque établissement de l'ESR de composer ses LDG. Notre établissement a choisi de constituer un groupe d'« experts » parmi des volontaires, par filières AENES / BU / ITRF et par BAP validés par leurs chefs de service et par la présidence, tandis que d'autres établissements ont choisi de garder le fonctionnement paritaire démocratique des ex-CPE en respect des élu-es représentants des personnels.

Nous soulignons le fait que les recours des collègues seront rendus très difficiles, procédure non explicite, et qu'il n'y aura pas de PV de l'instance (le PV étant un acte juridique).

Nous passons bien d'un système démocratique avec une élection par les pairs, à un système de nommés par la direction.

Nous rappelons qu'à tous les niveaux de la fonction publique, la CGT a mené la bataille contre cette menace d'une gestion des carrières clientélistes, et en proie au favoritisme qui participe de la casse du statut de fonctionnaire, car nous le rappelons chaque agent a droit à une progression salariale et professionnelle.

Le syndicat CGT de Lyon ne saurait cautionner le pire des scénarios LDG choisi par notre présidence. Par conséquence, Les élu.es CGT de l'ENS LYON voteront contre l'application de ces LDG sous cette forme dans notre établissement."

Lors des débats, nous avons donc insisté sur le déséquilibre engendré par cette sortie du paritarisme et de la démocratie. Nous avons cité les exemples d'Université qui ont maintenu le fonctionnement de comité paritaire (type CPE, comme à l'Université de Lorraine ou d Grenoble) car la loi ne l'interdit pas. Mais visiblement, ce ne sont pas les exemples que la Présidence souhaite retenir. Sur la nomination des experts, bien que la direction et les syndicats favorables assurent que les chefs de services n'ont pas à donner de visa ou d'accord aux candidatures des personnels souhaitant postuler (ils seront juste "informés"), nous pensons que le caractère globalement vertical de la nomination des experts nuira au fonctionnement de ce comité d'évaluation.

Le principal problème est bien un problème sur le fond (et pas que sur la forme) nous passons bien d'un système PARITAIRE où la moitié des représentants étaient élu-es et indépendants, à un système de nommés par le président, et c'est donc le principe de démocratie qui est bien remis en cause.

Vote : contre CGT – 6

Pour CFDT – 2

Abstention Sud : 1

Avis défavorable du CT sur ce projet

Ce projet n'est pas soumis au CA mais le président « instruit ce point »

4. Avis sur le plan égalité

Présentation du plan par les DRH et des axes

Interventions CGT : le groupe de travail a bien fonctionné, quelques avancées

Mais demandes concrètes :

- Demande de décharges pour les personnes qui ont participé activement dans ces GT chronophages pour les personnels BIATSS et EC
- Demande que le poste de chargé-e de mission égalité soit prévu dans la campagne d'emplois pour pérenniser la mission

Reconnaissance des temps pour les étudiants ainsi que pour les personnels qui interviennent dans les Groupes de Travail

Vote : pour 9

Approuvé à l'unanimité

5. HRS4A avis sur le bilan 18-21 et sur la stratégie 21-23 (label)

Label européen obtenu en 2018, prochaine labellisation en 2023

- Auto-évaluation – suivi des actions réparties en 4 axes
- Stratégie révisée pour les 2 prochaines années : actions à mettre en œuvre, notamment une enquête pour impliquer les chercheurs
- Groupe de travail assez large

Vote : pour 3 (CFDT-SUD)

Abstentions 6 (CGT)

6. avis sur les principes politique indemnitaire des EC et avis sur les principes d'organisations des services des EC

Des modifications ont été déposées par les élu-es CGT, il est primordial que les missions doivent être reconnues (soit par décharge, soit par prime) mais nous devons prendre en compte l'ensemble des éléments.

Les lettres de missions ont été diffusées, les élus souhaitent qu'il n'y ait pas d'inégalités et que toutes les fonctions soient bien reconnues. A noter qu'aucune reconnaissance du temps de travail passé à préparer les dossiers par les élu-es du CA n'est prise en compte.

Le traitement des différentes situations ne se fera pas de façon homogène.

Vote :
Pour :
Abstentions : 2 CFDT
Contre : 6 CGT

Avis défavorable du CT sur les 2 documents

8- avis sur la campagne télétravail 2021-22

Présentation par le DRH adjoint – mise en place au 1^{er} septembre 2021

RP CGT :

- Force est de constater que la gouvernance a été réactive au confinement en dotant son personnel de moyens lui permettant d'exercer leur activité. Il convient de le souligner tout en notant que des progrès sont demandés.

- Dans une démarche constructive, différents points sont à noter:

1)- le premier réflexe a été de rapprocher le document présenté avec la charte de télétravail. Or on relève des discordances entre les 2 supports du fait que la charte n'a pas été mise à jour ;

2)- il est dommage, qu'après plus d'un an de différents vagues de confinement, durant lequel le personnel a prouvé sa capacité à travailler dans une logique d'intelligence collective à distance, de constater que le document propose peu d'avancées sur le télétravail. En effet quand on compare à d'autres établissements, on relève que l'ENS de Lyon propose quasiment les mêmes modalités que l'an dernier. A titre d'exemple, une université est citée qui est passée, un an après l'expérimentation et pour témoigner de sa confiance au personnel, à 3 jours de télétravail par semaine ou 24 jours flottants. (conformément au Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 -article 3) de télétravail, le sujet 'n'est pas abordé concernant la possibilité d'effectuer le télétravail par demi-journée, ni de son ouverture aux fonctionnaires stagiaires, et au personnel ayant une quotité de travail de 50%. (majoritairement des femmes...)

3)- à la page 2 du document soumis au CT, il est indiqué que« les conditions ne s'appliquent pas aux personnels reconnus Travailleurs Handicapés dans le cadre d'un aménagement de poste préconisé par le médecin de prévention. ». Ce passage est restrictif par rapport à la législation. En effet, l'article 4 du Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 indique clairement qu'il peut être dérogé au 3 jours maximum de télétravail pour les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation de 6 mois n'est pas limitée dans son renouvellement. De plus, concernant cette catégorie de personnel, les modalités pratiques ne sont pas explicites, alors que le calendrier est proposé pour les autres. Aucun élément éclairant sur ce sujet n'est fourni.

4)- Pour le calendrier proposé, 2 observations sont à formuler :

- il manque les voies de recours

- eu égard que certains chefs de service indiquent le nombre de jours de télétravail qu'ils valideront ou pas, avant même la demande écrite de l'agent (ce qui va à l'encontre de l'esprit de cette démarche volontariste, biaise les capacités de recours de l'agent, et ne permet pas une évaluation objective entre les demandes rejetées et celles validées), il eut été souhaitable de

préciser dans le calendrier que le supérieur hiérarchique ne peut donner des directives sur le nombre de jours à poser par l'agent.

Le Président a indiqué que les éléments législatifs obligatoires et réglementaires qui n'apparaissent pas dans les documents de télétravail seront mis à jour en conséquence. (ouf ! merci aux élu-es CGT !)

Les RP CGT estiment que le télétravail est une véritable occasion de structurer l'organisation et la communication, en favorisant par exemple une organisation du travail plus innovante et transparente qui repose sur une évaluation précise de la charge de travail et une répartition des tâches claire et sereine au sein des équipes de travail. Ce mode d'organisation du travail doit permettre également une transition vers un encadrement basé sur la confiance et orienté vers des résultats réalisables en veillant à ce que la distance ne soit pas un motif de pression, tout en restant à l'écoute des agents.

Nos demandes :

- application de 3 jours de télétravail par semaine (article 3 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016) ou 24 jours flottants
- prise en compte de l'article 4 du décret 4 du Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 pour les personnes dont l'état de santé, le handicap ou la grossesse le justifient, et définition des modalités pratiques pour informer ces agents.
- Mise en œuvre du télétravail pour les fonctionnaires stagiaires, le personnel à 50% de quotité de travail. Intégration de la possibilité de télétravail par 1/2 journée
- Traitement des aspects matériels du télétravail, ainsi que ceux relatifs à la protection de la santé physique, tout en intégrant l'indemnité mensuelle de télétravail

VOTE CONTRE UNANIME - CT bis pour négociation vendredi 2 juillet 11h

9- avis sur la modification NBI

Les élu-es CGT rappellent que la NBI est reliée à une fonction, et non à une personne

Vote :

Contre CGT 6 Sud 1

Pour 2 CFDT

Avis défavorable du CT

10- avis sur la création du département d'économie

Les élu-es CGT notent la disparition de 0.6 ETP entre le passage de l'organigramme précédent et celui présenté en instance suite création du département économie

Questions des élu-es CGT : quelles conséquences de cette nouvelle organisation sur les conditions de travail ?

Il est noté qu'il existe un mouvement universitaire contraire à ce qui est présenté ici, qui tente de relier pourtant l'économie aux sciences sociales.

Vote :

Pour : 3 CFDT SUD

Abstentions : 6 CGT

11- avis sur la modification du règlement intérieur (département économie)

Pour : CFDT 2
Abstentions CGT SUD 7

12- avis sur le schéma directeur handicap

Une demande est faite pour que les encadrants soient mieux formés et sensibilisés sur les questions d'accueil de travailleur-euses ayant une RQTH

Vote pour unanime

13- Avis sur le protocole ARTT

Les RP CGT ont eu trop peu de temps pour s'exprimer mais les collègues impliqués souhaitent le paiement des heures supplémentaires

Abstentions 6 CGT
Pour 2 CFDT

Les autres points sont reportés à la séance de la semaine prochaine

14- point d'information sur les votes électroniques pour les prochaines élections professionnelles 2022

15- point d'information sur le GIP

16- rapport d'activité

17- bilan des médecins du travail

18- A LA DEMANDE DES ÉLU-ES CGT, points ajoutés :

- Procédure effacement de dettes des collègues
- Prise en charge de frais relatifs au télétravail
- Revalorisation du doctorant et prolongation
- Présence des organisations syndicales aux journées d'accueil des nouveaux personnels
- Décharges pour les EC et BIATSS pour la reconnaissance du temps passé en instance
- Accessibilité aux formations pour les personnels d'entretien

Compte-rendu rédigé par vos élu.es CGT au Comité Technique

CT BIS du 7 juillet portant uniquement sur l'application du télétravail

Aucune des propositions des organisations syndicales n'ayant été retenues par la direction... les élu-es CT votent UNANIMEMENT CONTRE la proposition de la présidence

De plus, le document de travail a été déposé par la présidence sur la plateforme la veille de l'instance sans que la présidence n'ait pris la peine ni la correction d'avertir les élu-es....

Encore un non-respect des mandats des élu-es par la présidence !!

Rappel des demandes :

- **Rendre possible** un 3^e jour de télétravail pour les agents à 100% et un 2^e jour pour les agents à 80%, **rouvrir le cumul** possible des jours fixes et flottants ;
- **Élargir l'accès** aux personnels à 50%, et la possibilité de fractionner les jours de télétravail (dans ce cas, 1/2 journée), afin de ne pas pénaliser les femmes.
- **Envisager toute forme** d'accompagnement matériel dont l'équipement en mobilier de bureau, dans une **politique de prévention** des risques pour la santé des agents ; Impulser les discussions sur les principes d'une indemnité- télétravail. **Motiver formellement** des avis négatifs et les modalités de recours.
- **Re-spécifier les éléments réglementaires** pour les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse justifient des modalités personnalisées de télétravail après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Les avertir qu'ils n'entrent pas dans la campagne « ordinaire » de télétravail.

Pour le télétravail, cher-es collègues, comme visiblement vous n'avez pas vraiment fait vos preuves ces derniers mois, en cas de nouvelle pandémie...A BON ENTENDEUR....

Les élu-es CGT vous souhaitent de belles vacances, reposantes. Dès la rentrée nous prévoyons des permanences syndicales CGT ainsi qu'une assemblée générale des personnels dès septembre.

Dialogue social

