



CR CGT F3SCT Séance du 8 octobre 2024

Propos liminaire du président : Accueil des nouveaux et nouvelles arrivant.es.
Présentation de la Directrice de Cabinet, qui visite toutes les instances pour connaître le fonctionnement de l'ENS.

Étaient Présents :

Président, DGS, DRH, DRH adjointe
Cheffe de cabinet (invitée)
Le médecin, l'infirmière, la Conseillère de prévention

Représentant.es des personnels :

CFDT : Hervé CARDON, Aurélien GUERIN, Julie PRATA, David VASSALLUCCI – 4 votants
– Puis arrivée en cours de vote de Helke HALLEZ => 5 votants

CGT : Camille BORNE, Delphine GALIANA, Daniel BARBAR, Françoise MOREL-DEVILLE, Julia DELACOUR, Véronique DRIGUZZI, Denise AUBERT, Amine MARRAKCHI - 5 votants

.....
Les faits marquant de cette instance :

- Désignation par vote unanime de 2 RP CGT pour assurer le secrétariat de l'instance
- Visite du labo ICAR votée (unanimité)
- Restitution visite DAF : préconisations votées à l'unanimité
- Personnels en charge du ménage : l'évolution des conditions de travail suite à la signature du nouveau marché doit être très sérieusement évaluée par l'ENS. Vos représentant.es restent et resteront vigilants quant à ce suivi. (1 avis voté pour - abstentions justifiées par la CFDT)
- Présentation de la mise en place de Fiches de poste nouvel entrant
- Confirmation de l'expertise de la VPE : la Vice-Présidence indique que cette expertise va être mise en place rapidement.

..... **Compte rendu détaillé**

- **Point 1** : Désignation des 2 co-secrétaires de la FS

Rappel de la DRH sur l'engagement des secrétaires
CGT : deux candidatures Ludivine Vagneur et Véronique Driguzzi
CFDT : pas de nom à proposer
Les 2 nouvelles secrétaires sont :
Véronique Driguzzi – Ludivine Vagneur
Félicitations !

Le point : demande de 2 référents « violences » est reporté.

- **Point 2** : Vote à l'unanimité du PV de la séance du 24 juin 2024.
- **Point 3** : Calendrier des visites.

En cours : visites de services

- Accueil badge et sécurité
- Dirpat
- Bâtiment Franklin avec une réunion de cadrage à venir

CGT propose une nouvelle visite du labo ICAR

Objet : Signalements sur des comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement moral, avec vigilance sur les collègues contractuels.

Composition de la délégation : Véronique Driguzzi - Julia Delacour et Amine Marrakchi. A priori deux autres tutelles seront invitées (CNRS et Lyon 2).

Vote sur le principe de la visite : Pour à l'unanimité.

DRH : Composition à compléter rapidement avec proposition de la direction et de la CFDT (1 ou 2 noms). Un courrier de confirmation sera envoyé.

- **Point 4** : Retour enquête suite au décès d'un agent :
Report à la prochaine instance en raison de l'absence pour formation de la représentante de l'administration. Proposition de la DRH pour une F3SCT extraordinaire et va faire un retour rapide pour une date de F3SCT extraordinaire avant CSA de novembre 2024

- **Point 5** : CR visite F3SCT DAF

Invitée : la Directrice Affaires Financières

Préconisations :

- Outils DSI à développer
- A l'attention du DGS (rappel législation sur quotité de travail), et DRH (carrières, emploi pérennes, heures supplémentaires), du service (améliorer communication, informations, identifier les surcharges)

Éléments de réponse par la DRH :

- Le travail sur heures supplémentaires est à mener dans le cadre du service. Il existe un protocole de récupérations qu'il convient d'appliquer, même pour les cadres.
- Pour les évolutions de carrière : nous allons suivre les personnels
- Les pérennisations de poste sont en cours et des CDI ont été proposés.
- Formations Hygiène et Sécurité : il y en a et possibilité d'en ouvrir pour l'ensemble d'un service.

La conseillère de prévention confirme l'existence des formations, et de l'information concernant les formations. Sur le point canicule, la conseillère de prévention rappelle qu'il existe une note.

Le Président remercie les personnes ayant rédigé le rapport. Le rapport restitué ce jour est voté à l'unanimité.

La CGT redemande à la direction de bien vouloir diffuser le rapport de visite à l'ensemble des collègues du service. Ce n'est pas un document de travail mais un document officiel qui vient d'être adopté.

- **Point 6** : Fiches de risques inhérents au poste de travail

La conseillère de prévention explique l'utilité de ces fiches :

Les buts sont de :

- Connaître les risques auxquels les agents sont exposés au travail
- Développer formations et suivi médical.
- Avoir une vue complète des risques sur l'établissement.

Fiche à remplir en arrivant sur un nouveau poste.

CGT : est ce que les RPS font partie des risques évalués ?

La conseillère de prévention : Non car ce n'est pas un risque qu'on a en arrivant. Il dépend des personnes.

Service médical : En fait cette fiche recense les risques factuels inhérents à un poste en arrivant. On a fait cette fiche en réponse à la demande des inspecteurs. C'est une fiche à l'embauche, remplie en même temps par l'employeur et le nouvel arrivant. Il est important de replacer les encadrants dans leur responsabilité de veiller à la sécurité et aux bonnes conditions de travail.

CGT : Est ce que les étudiants ENS (normaliens et doctorants) sont concernés ?

Service médical : Cette fiche devrait être faite aussi pour les normaliens. D'un point de vue faisabilité on ne peut pas par manque de moyens humains.

- **Point 7** : Point sur les sociétés de ménage

Arrivée du Directeur de la DMG qui présente le changement de marché

On est dans les premières semaines réelles de fonctionnement géré par 2 nouveaux prestataires.

Changements notables :

- Intégration des travaux parodiques dans le marché : entretien et remise en état des sols et vitrerie, qui était avant pris en charge par le personnel de la DMG.
- Augmentation du périmètre : intégration d'un nouveau bâtiment, qui était avant pris en charge par le personnel de la DMG.
- Mécanisation du nettoyage des surfaces de circulation, quand c'est possible, pour réduire la pénibilité du travail

Tous les personnels ont été repris par les 2 sociétés, mais « remaniés » entre Monod et Descartes.

Dans le contrat la DMG a demandé aux 2 sociétés une réduction du temps partiel subit, de limiter les trajets, d'augmenter la mécanisation

Une phase d'apprentissage des locaux par les 2 sociétés est en cours. Beaucoup de points sont encore à évaluer par les 2 sociétés.

CGT : Retour des personnels : ils ne le vivent pas comme ça. Certains disent qu'il y a eu des pressions pour aller travailler ailleurs. Le nombre d'heures diminue d'où surcharge de travail,

planning de locaux changés. Les personnels se sont plaints. Risque d'une pression accrue sur les personnels.

CGT : Nous avons demandé à plusieurs reprises d'avoir des informations sur l'évolution du nombre global d'heures prévues dans le nouveau marché en comparaison de l'ancien marché.

DGS : Ces informations ont été communiquées au CA de juillet. Mais les demandes sont fondées sur une obligation de résultats mais pas sur un nombre d'heures.

CGT : Quel est le montant du marché ?

Directeur de la DMG : Il n'y a pas eu de réduction des coûts. Le choix du prestataire a été fait par rapport à « son modèle économique et social ».

CFDT et CGT ont pris contact avec les représentants syndicaux de l'entreprise GSF, qui n'ont pas de retour direct ni de plaintes des employés.

CGT : Les personnels sont souvent plus proches de l'ENS que de leur nouvel employeur, et ce n'est donc pas étonnant qu'ils se retournent vers nous plutôt que vers leurs représentants syndicaux des entreprises.

CGT : Quid de la question sur la communication du rapport de visite de la DMG auprès de ces personnels ? Les personnels ressentent comme du mépris d'avoir participé à une enquête et de ne pas avoir été informés.

Directeur de la DMG : J'ai contacté les 2 sociétés mais je n'ai eu qu'une réponse de principe car pas assez d'éléments précis.

DRH : il est vrai que des faits remontent des organisations syndicales. Il faudrait organiser une réunion avec eux ?

CGT : Il existe un problème de transfert de l'information entre l'ENS et les personnels de ces sociétés, ce qui peut conduire à des blocages de leur activité. Un exemple pratique : on ne leur a pas donné certains codes digitaux d'accès aux locaux qu'ils doivent nettoyer. Dans ces conditions, on peut aussi se poser la question sur le transfert d'informations liées à la sécurité des locaux qu'ils entretiennent (laboratoires expérimentaux par exemple).

La conseillère de prévention : Le plan de prévention existe et il devrait être connu par les personnels.

CGT : 2 sujets : 1) situation du personnel de cette entreprise. 2) cahier des charges rempli ?
Ce que nous constatons : Une dégradation notable de l'état des locaux. Dans un marché public il est possible d'intégrer un critère relatif au volume horaire même s'il est basé sur une obligation de résultats.

CFDT : Le plan de prévention a été établi alors que l'entretien était réalisé par l'ancienne société, et ne correspond plus : réaffectation de locaux sur Monod en particulier. Peut-on avoir accès aux rapports mensuels d'activité pour se faire une idée plus précise ?

Directeur de la DMG : Oui certaines choses nous sont remontées et on intervient. « Je prends note ». Mais il y en a « 10 par jour ».

CGT : Au vu de toutes ces difficultés, on peut se poser la question : Pourquoi avoir changé de prestataire ?

DGS : Obligation pour l'ENS de revoir ses marchés. Il y a effectivement 2 sujets :

1) la qualité du travail : c'est la responsabilité du service de la DMG. On peut espérer que d'ici 6 mois on ait un bilan

2) personnels. Il semble qu'il faudrait faire une réunion entre vous, représentants des personnels, et les chefs de service des sociétés.

CGT : Refuse car c'est de la responsabilité de l'ENS de veiller au respect des bonnes conditions de travail des personnels travaillant dans ses locaux. Notre rôle à nous, représentants des personnels, est de faire remonter des constats. A l'ENS de prendre ensuite les mesures nécessaires pour résoudre les problèmes.

Avis n° 1 : proposé par la CGT :

Concernant les agents de ménage pour lesquels les RP sont beaucoup sollicités :

Nous constatons que l'utilisation de la machine à décaper les sols pose de plus en plus de problèmes impactant la santé des collègues en charge de l'entretien

- Lourdeur de l'appareil
- Gestes répétitifs
- Gestes entraînant des vibrations importantes sur le corps
- Manutention physique et importante pour vider les salles (bureaux chaises, vestiaires et armoires)

Par conséquent, nous demandons, conformément aux obligations de l'employeur en matière de prévention et garantie de la santé physique et mentale de ses agents :

- Une vigilance particulière médicale sur les personnes qui seraient en charge d'utiliser ces machines
- Une évaluation des risques particuliers présentée en instance
- Toute mesure de prévention liée à l'utilisation de cette machine
- L'information des salarié.es sur les risques physiques de cette machine
- Une utilisation pour des équipes de 2 personnes

Avis voté : 5 pour, 5 abstentions.

CFDT : on s'abstient car sans mention spécifique des personnels de l'établissement.

- **Point 8** : Réponses aux avis de la FS

Avis du 24/06/2024 concernant la dégradation des conditions de travail à la VPE et la mise en place d'une enquête d'expertise sur les conditions de travail.

Réponse de la DRH : oui on va voir ça un de ces jours oui promis et on va le faire très sérieusement et avec beaucoup d'énergie.

CGT : Le décret prévoit que l'on doit être sollicité pour la rédaction du cahier des charges de cette expertise.

DGS est d'accord.

- **Point 9** : suivi des registres

CGT : Nous sommes inquiets sur plusieurs signalements lourds de mal être et de souffrances

DRH et Conseillère de prévention : Les 3 dernières notifications reçues sont très sérieusement prises en compte.

- **Point 10** : questions diverses

Avis n°2 : proposé par la CGT

Conformément à l'article 26 du décret 82-453, la FSSSCT demande

- La présentation des refus argumentés des demandes d'aménagement de postes par l'administration

La FSSSCT demande :

- Un point annuel sur les réaffectations et les reclassements d'origine médicale (nombre, types, changements de corps)
- Application des PPR (période de préparation au reclassement)
- Un bilan annuel dans le RSU du nombre d'inaptitudes, d'invalidités, et d'aménagements de poste

Vote : unanimité (5 CGT - 5 CFDT)

Vos élu.es CGT FSSSCT