



CSA du 2 mars 2023

Compte-rendu des élu·es CGT

Présent·es

Direction : Yanick Ricard (administrateur provisoire) , Lyasid Hammoud (DGS)
Secrétariat administratif : Emmanuel Beroud, Laura-Alice Joubajian
Elu·es représentant·es personnels (RP) CGT : Denise Aubert, Fabrice Besnard, Camille Borne, Ferouze Guitoun, Maud Ingarao, Clément Luy, Ludivine Vagneur, Emile Bouvier
CFDT : l'ensemble des élu·es titulaires et suppléant·es
Invité·es « permanent·es »: Yasmina Chams (DRH), Renaud Samuth (DAJI)

Déclaration liminaire présentée par les élu.es CGT

Voir fin de compte rendu

Avis sur le Règlement intérieur du CSA et de la Formation Spécialisée:

Comme toute nouvelle instance, le CSA a besoin d'un Règlement Intérieur (RI). En tant qu'élu.es CGT, nous étions insatisfait.e.s des versions de RI proposées par la direction depuis un mois en groupe de travail. Les dispositions introduites au mieux nous paraissaient inutiles, au pire risquaient d'entraver le fonctionnement démocratique de cette instance et des libertés syndicales. Après avoir obtenu avant la tenue de l'instance que la direction prenne comme base le modèle ministériel plutôt qu'une version "maison", nous avons donc discuté les ajouts introduits par la direction qui nous semblait encore problématiques. En outre, nous avons obtenu que la participation des suppléant.es au débat soient tolérées, que des experts invités dans les groupes de travail soient choisis conjointement par les syndicats et la direction dans le souci de ne pas déséquilibrer la représentation des personnels élus, et que les représentant.es des usagers et étudiant.es (incluant les élèves fonctionnaires-stagiaires) puissent assister à l'ensemble des séances de la formation spécialisée (qui s'occupe des questions santé/hygiène/conditions de travail) et pas que sur les points pour lesquels la direction estime qu'ils les concernent. Tout en reconnaissant notre devoir de discrétion professionnelle comme tous les fonctionnaires, nous avons rappelé aussi notre droit en tant qu'élu.es à diffuser si besoin les documents proposés par la direction pour les instances, même dans une version provisoire, tant qu'ils ne concernent pas un agent en particulier. Malgré la tournure ambiguë du RI sur ce point que nous n'avons pas réussi à modifier, nous continuerons à le faire comme nous l'avons toujours fait, conformément aux libertés syndicales, car nous pensons que cela est nécessaire pour discuter et débattre avec les collègues et mieux préparer notre travail en instance. Le CSA ne doit pas être un huis-clos, mais en lieu de débat ouvert où s'expriment les voix de personnels à travers leurs représentant.es. Nous espérons que le RI adopté à cette occasion et la bonne volonté de tous les membres de cette instance dans la mandature à venir nous permettront d'atteindre cet objectif.

Avis sur le plan de sobriété énergétique

Plan intéressant reconnu par l'ensemble des RP, qui s'est enrichi et détaillé par rapport aux précédentes versions. Propositions (CFDT) pour y inscrire des éléments supplémentaires concernant l'isolation, le plan pluriannuel de travaux façade (même si l'ENS n'a pas les fonds propres pour s'engager sur ces travaux) ; la promotion du covoiturage avec des places de parking réservées (même si les moyens de contrôle seront difficiles à appliquer); 10 % de places avec recharge électrique, interdire les déplacements en avion s'il existe un déplacement en train de moins de 4h, ajout d'un ambassadeur sobriété. Nous avons également demandé des précisions sur les marchés de missions (prestataire = UGAP) aujourd'hui insatisfaisant pour proposer des voyages "bas carbone" et des alternatives à l'avion: ils seront renouvelés d'ici la fin de l'année et les appels d'offre seront "vigilants" sur ce point, demandés par plusieurs établissements en parallèle. Nous demandons aussi des précisions sur la cohérence des solutions technologiques et le bilan environnemental final de certaines mesures comme les panneaux solaires ou les voitures électriques (en incluant le cycle de vie des panneaux/batteries par exemple). La direction est consciente de ces enjeux et sera attentive aux solutions proposées, même si elle n'a pas encore les éléments précis pour se prononcer. De plus, la direction réfléchit à des mesures plus contraignantes, comme l'impossibilité d'obtenir une place de parking pour les bénéficiaires du forfait "vélo", même si de telles mesures devront être débattues. Nous poussons plus sur des mesures cumulatives pour inciter les agents au changement de pratique, tout en restreignant et contraignant de manière globale les possibilités de parking sur le site, en particulier pour les "auto-solistes". Enfin, avec les représentant étudiant.es, nous avons demandé que les étudiants non fonctionnaires puissent aussi accéder à un forfait pour faire entretenir les vélos, sur le modèle du forfait mobilités durables. Si les étudiant.es non fonctionnaires ont déjà accès aux ateliers et équipements, la direction propose qu'une participation financière soit discutée en CVEC.

Par ailleurs, nous notons positivement que des moyens humains sont dégagés pour travailler sur ces thématiques: 2 stagiaires en 2023 qui effectueront des bilans carbone et scénarios de réduction des émissions, rattachés à l'ENS et au labo de physique. Si on regrette que ces postes soient précaires, il faudrait travailler pour que l'école et les différents laboratoires de l'école puisse travailler en commun pour dédier des moyens, pérennes si possible, à la gestion de l'empreinte écologique de nos activités.

Pour information, la chaire de professeur junior demandée par l'ENS sur le thème de la transition énergétique (rattachement labo physique ou science de la terre) n'a pas été accordée par le ministère.

Enfin, Nous avons fait voté que ce plan de formation nous soit présenté chaque année pour avis afin d'en faire le suivi.

Rappel: depuis septembre 2022, le forfait "vélo" (mobilité durable, ou FMD) est cumulable avec le remboursement de l'abonnement TCL !! Pensez-y !

Avis sur le Rapport Social Unique 2021

DRH présente le document en 10 thématiques conformément au décret

Interventions CGT : on regrette le format du document « image » qui nous rend le travail difficile

Sur le fond : les constats toujours en défaveur des femmes ! et peu d'actions pour faire disparaître ces inégalités :

- Régression du nombre de femmes PU (Professeur.e Université) contre progression du nombre de PU hommes
- Quel plan de titularisation pour les nombreux contractuels ?
- Très grande précarité des femmes (65% de contractuels sont des femmes) quel levier quelle action ?

- Promotions des femmes enseignantes chercheuses très faibles : avez-vous pensé à mettre en place des formations sur le genre pour les membres des Jurys (comme acté dans le plan égalité ministériel) ?
- Les salaires : une femme BIATSS touche **-167€** qu'un homme (moyenne) et pour les enseignants chercheurs c'est encore pire : différence de **700€** en faveur des hommes
- Partie « Dialogue social » est bien pauvre et uniquement « comptable » puisqu'elle se résume à l'ENS au nombre d'instances et de M2 attribués aux syndicats (c'est juste la loi !) conformément aux conclusions du rapport HCERES : « dialogue social dégradé »
- Protection fonctionnelle : aucun bilan précis n'est fait et visiblement ces protections n'ont aucun volant financier
- Action sociale en faveur des centres loisirs pour les enfants : 964€ attribués pour l'ensemble de l'ENS, ce qui est très très peu au regard du nombre de collègues (communication sur ce dispositif ?)

Réponses de la direction : « il est demandé à la CGT d'envoyer ses questions par écrit (on se demande à quoi servent ces instances puisque nous n'avons aucune réponse en direct) , et le bilan protection fonctionnelle est faux. » Encore plus inquiétant, alors que ce rapport global présenté est précis et détaillé, la direction provisoire de l'ENS nie le fait que les femmes soient moins bien payées que les hommes. (moyenne nationale INSEE : les femmes gagnent entre 20 et 26% de moins que les hommes à responsabilités égales)

RSU (document) est approuvé à l'unanimité

AVIS rédigé et présenté par la CGT : approuvé à l'unanimité

Avis sur la pérennisation du poste de chargée de mission égalité : "le CSA demande la pérennisation du poste de chargée de mission égalité et souhaite voir apparaître ce poste dans les prochaines campagnes d'emploi."

Avis sur le projet de service de la Direction des Ressources Humaines

DRH présente le projet : phase d'observation depuis son arrivée

Et constats : turn over incroyable en 2021-22 avec renouvellement intégral des gestionnaires

Portefeuille important par gestionnaire, forte hausse des actes de gestion, trop d'interlocuteurs,

Objectifs : assurer une RH de proximité en plaçant l'accompagnement au cœur de l'activité : pour cela réduire le nombre d'interlocuteurs et la montée en compétences des collègues.

CGT : Le Turn Over a été inlassablement dénoncé ces 5 dernières années par nos élu-es CGT dans toutes les instances mais la direction minimisait les faits en affirmant qu'il était positif de « bouger ». La CGT remercie donc la DRH pour cette convergence de constat. « quand il y a turn over, ce n'est jamais bon signe »
Saluons la démarche de simplification actuelle. Inquiétude sur les 2 postes supplémentaires qui n'absorberont certainement pas, la masse de travail grandissante.

Point retraite et gestion des dossiers : La CGT alerte sur le volet retraites : l'externalisation de la gestion du volet retraites n'est pas acceptable et non conforme à la réglementation

Les collègues sont obligés de se tourner vers l'assistante sociale qui semble démunie

Nous demandons que des personnes RH soient formées sur les sujets retraite pour accompagner les collègues et les conseiller au mieux.

La CGT demande la mise en place d'une procédure pour suivre les dossiers soumis au comité médical

La CGT rappelle la réglementation en matière de constitution des dossiers retraite : l'article R-65 du code des pensions civils et militaires précise que ce sont aux établissements employeurs d'état que revient la constitution des dossiers et non pas aux agents.

L'ENS ne respecte visiblement pas cette disposition

AVIS CGT : le CSA demande la désignation de personnes référentes RH pour accompagner la constitution des dossiers retraites (montage, calculs, aides, conseils...)

Avis adopté à l'unanimité

Avis sur le contingent C3 RIPEC

Depuis 2022, pour appliquer le RIPEC (régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs) conformément à la LPR, des primes appelées « C3 » sont distribuées par l'ENS à quelques enseignant-es-chercheur-es méritant-es. Chaque année ces primes seront distribuées dans la limite d'un contingent fixé en instance et sur la base d'une enveloppe octroyée par le ministère, et dont le montant est variable. En 2022, 12 primes C3 ont été ainsi attribuées pour une enveloppe de 66K€, soit 4500€ pour les non-HDR et 6000€ pour les HDR. A noter qu'une autre prime peut être octroyée aux enseignants chercheurs, la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche). Le calendrier d'attribution de ces 2 primes est synchronisé à partir de 2023, au 1^{er} octobre. Pour l'année 2023 : la cible est de 40 attributions dans la limite de 220K€. En réponse aux questions des représentant.es des personnels CFDT et CGT, la DRH précise que les dotations ministérielles ne sont pas encore connues pour les années futures. L'évaluation des dossiers est réalisée d'abord en national (CNU) puis en local (CAR : Conseil d'administration en formation restreinte) et qu'au final c'est le chef d'établissement qui arrête la décision sur la base des avis formulés par ces commissions. La communication autour de ces attributions de primes est restreinte aux seul-es intéressé-e, qui peuvent ensuite échanger avec l'ATP. Il n'est donc pas facile de savoir qui a obtenu une prime et sur quel critère. Les représentant-es du personnel CGT proposent l'avis suivant : "Le CSA demande à la direction de bien vouloir mettre en place un groupe de travail consacré aux enseignant-es-chercheur-es, constitué de représentant-es issus des organisations syndicales représentatives, comme défini dans les attributions du CSA."

Cet avis est voté à l'unanimité, et il est convenu par la DRH d'intégrer des représentant-es du CSA au groupe de travail actuellement constitué par des directeurs ou directrices de départements, des directeurs ou directrices d'unité, des membres du CAR et des membres du CSR.

Finalement le contingent C3 RIPEC est voté par 5 voix pour (CFDT), la CGT s'abstenant (opposition de principe à la transformation des salaires en primes au mérite).

Point d'information sur la coloration des postes ASI

Le repyramidage (coloration) des postes ASI (Assistant Ingénieur) est accordé aux personnels qui réalisent des missions bien au-dessus du niveau officiel de leurs postes. Faute de possibilités de promotions, ces personnels sont bloqués dans leurs carrières. Le repyramidage permet donc une reconnaissance officielle de leurs missions réelles. Après présentation de la procédure, les RP CGT ont interrogés sur l'articulation possible avec les listes d'aptitude, sur la connaissance du dispositif par les personnels, et sur l'application possible à toutes les catégories de postes (passage C à B). Une procédure existe pour ces postes mais qui est différente. La communication est en cours pour l'ensemble des personnels concernés.

Point d'information sur les Chaires de Professeur Junior

L'ENS avait proposé 6 chaires au ministère. Une seule a été accordée, qui concerne l'étude du genre pour l'UMR HISOMA. Sur question des RP CGT il est précisé que les 6 propositions remontées au ministère ont été établies collégalement par le conseil des directeurs et directrices d'unité SHS et Sciences. Le budget accordé est de 200k€, budget qui devra être géré par l'UMR. Aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour épauler la gestionnaire à mi-temps de l'UMR HISOMA, ce que nous déplorons.

CR rédigé par les élu-es CGT du CSA

CR CGT CSA 2 mars 2023

Déclaration liminaire présentée par les élu·es CGT soutenus par SOLIDAIRES

A l'occasion de l'installation du Comité Social d'Administration de l'ENS de Lyon, les élu·es de la liste CGT soutenue par Solidaires et FSU, souhaitent faire la déclaration liminaire suivante.

Nous souhaitons en premier lieu revenir sur les élections professionnelles de décembre 2022 qui ont élu les CSA qui se mettent en place actuellement.

À l'ENS la participation a été plutôt bonne au scrutin local, avec une augmentation du nombre de votant·es : un nombre croissant d'agent·es de l'ENS ont pris conscience de l'importance de leur représentation dans les instances. Nous l'interprétons comme la reconnaissance de notre investissement au cours du mandat précédent, où nous avons systématiquement préparé les séances collectivement avec nos collègues en HIS et leur en avons rendu compte systématiquement. Nous assurons dès aujourd'hui nos collègues que nous poursuivrons cette pratique démocratique de les associer à la vie de la nouvelle instance, qui ne sera donc pas un salon de discussion à huis-clos entre direction et représentant·es des personnels, mais un outil de participation de tous et toutes à la vie de leur établissement, de délibération sur leurs conditions de travail, et la défense de leurs droits

Cette bonne participation ne peut nous faire oublier le fiasco complet des scrutins nationaux. L'échec est cuisant, notamment dans l'ESR qui est le plus mauvais ministère en terme de participation. La complexité de la procédure, la multiplication des plates-formes de votes en fonction des différentes tutelles, ont participé à la dépersonnalisation de ce vote et à l'éloignement des agent·es des enjeux de ces élections. La structuration complexe de l'ESR reste un défi pour maintenir vivante une vraie démocratie et une réappropriation par les acteurs de ce service public essentiel.

L'augmentation massive du taux de participation devra être l'objectif central des prochains scrutins. Dans cette perspective, le maintien du bimodal (électronique et à l'urne) est indispensable à tous les scrutins, car si le vote électronique peut permettre de gagner des électeurs et électrices, il en exclut une autre partie. Pour cela, le scrutin à l'urne doit être effectif, donc suffisant en termes de nombre et de localisation des points de votes, de plages horaires, etc.

Notre CSA s'installe aujourd'hui dans un climat politique, social, écologique, géopolitique très lourd.

Nul·le ne peut plus aujourd'hui prétendre "ne faire que son travail" sans chercher à comprendre quelles tendances politiques lourdes il ou elle alimente par là. Un agenda idéologique bien précis s'impose à nous, agenda que des chercheurs de cette école ont d'ailleurs brillamment étudié et documenté. Nous renvoyons par exemple à l'ouvrage *La société ingouvernable*, de Grégoire Chamayou, chercheur dans l'un des laboratoires de cette ENS (<https://lafabrique.fr/la-societe-ingouvernable/>)

- Nouvelle instance, notre CSA est le fruit de ce contexte idéologique en ligne directe avec la casse du code du travail : stratégie du changement permanent, non respect des corps intermédiaires, des collectifs professionnels, des organisations syndicales, retour à l'illusion du contrat synallagmatique entre salarié·e et employeur, extension du "droit mou" (LDG, etc.), recul des règles objectives et explicites, remplacées par des orientations floues au nom de la "modernisation", de la "performance", mais en réalité lit de l'arbitraire et de tous les biais habituels : envers les femmes, envers les plus précaires, etc. Là encore tout est largement documenté.

- Aussi, notre mandat ne visera pas à arbitrer entre mesures moins-disantes, mais bien à toujours défendre une vision mieux-disante de la loi dans l'intérêt des collègues que nous représentons. Pour cela, nous veillerons à ce que cet établissement garantisse le respect du droit syndical, de bonnes conditions de travail pour les élu.es, la mise en place d'un plan d'action contre la discrimination syndicale, car la discrimination, de quelque nature qu'elle soit, n'est pas une idée, ni une idéologie mais un délit.
- Notre CSA s'installe en pleine offensive du gouvernement sur notre système de retraites, avec un projet de réforme qui attaque frontalement les travailleurs les plus modestes et les femmes. Comme le dit un graffiti non loin de cette Salle des Conseils : "*64 ans, c'est tuer les femmes pauvres*", ces premières de corvées que M. Macron saluait en pleine pandémie en expliquant qu'il fallait remédier à leur sous-rémunération inacceptable.

Qu'il s'agisse de la sécurité sociale ou des services publics, dont le nôtre, l'objectif est toujours le même : mettre à mal les mécanismes sociaux qui permettent de protéger chacun.e sans recours au marché lucratif.

Aussi, alors que notre CSA s'installe aujourd'hui, nous nous posons cette question : l'administration de l'ENS de Lyon sera-t-elle le rouage docile et naïf de cette idéologie ? Ou une conscience éclairée dans ses arbitrages ? Car sans prise de conscience de la situation, le "dialogue social" ne pourra que dysfonctionner.

Cette déclaration, ces intentions, et cette question, nous les exprimons aujourd'hui en hommage à notre collègue Claude Danthony, qui avait parfaitement cerné ces dérives et avait consacré toute son énergie à les combattre. Claude, à qui nous dédions notre mandat.