



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 19 Juin 2023

Composition

Représentant.e.s du personnel :

Les mandaté.e.s CGT : Denise AUBERT, Daniel BARBAR, Camille BORNE, Clément LUY (co-secrétaire de l'instance), Amine MARRAKCHI, Françoise MOREL-DEVILLE, Ludivine VAGNEUR

Les mandaté.e.s CFDT : Marie Jeanne BARRIER, Benjamin GILLET, Julie PRATA, Alexia PUZENAT, Nicolas SANZANO, David VASSALLUCCI, Véronique VIAL (co-secrétaire de l'instance)

Représentant.e.s des étudiant.es : Rindala EL AYOUBI, Susie PETRE, Anouk TAUSSAC

Président : Emmanuel TRIZAC, président de l'ENS de Lyon

Les représentant.e.s de l'administration :

Mr le Directeur général des services
Mme la Directrice des ressources humaines
Mr et Mme les co-secrétaires administratifs de la F3SCT

Les membres de droit présents :

Mme la conseillère de prévention
Mme l'infirmière de prévention en santé au travail
Mme la psychologue du travail
Mme l'inspectrice Santé et sécurité au travail

Ce qu'il faut retenir de la Formation Spécialisée du 19 juin 2023

- Que les instances réglementaires ne sont pas publiques, donc que nous ne pouvons pas vous inviter à assister à ces instances, même si vous êtes tout à fait compétents, sans que cela soit inscrit à l'ordre du jour, sur des points précis, et après discussion avec le secrétariat de la formation spécialisée
- Que les élu.es étudiant.es représentent aussi des personnels de l'école (les élèves), et qu'il a déjà été décidé et acté qu'ils assisteraient aux séances de la formation spécialisée.
- Qu'il y a 2 définitions du dialogue social :
 1. Ne rien dire en instance et voter
 2. Travailler les dossiers en amont, poser les questions nécessaires pour éventuellement apporter des compléments et suggérer des modifications aux textes proposés
- Qu'il ne faut pas programmer de Formation Spécialisée en santé et sécurité au travail avec à l'ordre du jour un bilan des médecins, les lundis, seul jour où aucun médecin n'est présent sur l'école.
- Que des situations graves de harcèlement peuvent conduire à une dégradation

Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 19 Juin 2023

catastrophique des conditions de travail de tous les personnels du service concerné. Et ceci, même si le harcèlement a été reconnu, pris en charge et traité par l'école (éviction du harceleur). Il convient de prendre en charge aussi les personnels, les accompagner, reconnaître leur souffrance, réparer le préjudice moral, les aider à formuler les demandes d'aides auxquelles ils ont droit, leur accorder la protection fonctionnelle avec tous les moyens nécessaires pour recouvrer une bonne santé. Il convient aussi de valoriser leur travail surtout si ces personnels ont dû faire face au surcroît de travail laissé par l'éviction du harceleur dont le poste n'a pas été remplacé.

- Que d'une façon générale, les postes vacants non remplacés créent une surcharge de travail quel que soit le service. Qu'il convient de le reconnaître, d'y remédier, et de valoriser les personnels qui prennent en charge le surplus de travail parfois au-delà de leur fiche de poste, par des actes de reconnaissance réelle de leurs compétences, qui ne soit pas seulement une prime symbolique de fin d'année.
- Que la hauteur des moyens mis en œuvre pour la réparation des préjudices dépend d'une décision politique prise par la direction de l'établissement et non du choix des services juridiques. Les services juridiques doivent accompagner les personnels dans leurs demandes de réparation de préjudice.
- Que le danger à la bibliothèque (et théâtre et résidence) n'est plus grave et imminent grâce aux interventions rapides et efficaces des services de l'école. Il convient néanmoins de rester vigilant et d'informer sur les conduites à avoir en cas de forte pluie.
- Que le bilan de la mission égalité et du dispositif de lutte contre les violences, discrimination et harcèlement, est remarquable, et qu'il convient, pour que ce système perdure, d'une part de valoriser le travail important de la chargée de mission et des référent.es égalité, d'autre part d'octroyer les moyens récurrents nécessaires.
- Enfin, que le suivi de la scolarité repose sur des textes réglementaires qu'il convient de respecter.

Compte-rendu détaillé

1. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote)
2. Restitution de visite CHSCT du service admission et concours (pour vote)
3. Clôture sur le DGI de la bibliothèque (pour vote)
4. Point information sur le bilan de la mission égalité.
5. Point d'information sur les accidents du travail et sur les registres SST

La séance débute par un rappel à la loi par les représentant.e.s CGT. Un certain nombre de personnes sont présentes à cette instance alors qu'elles n'ont pas été officiellement invitées sur des points précis de l'ordre du jour.

**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 19 Juin 2023**

Le DGS polémique puis met en balance la présence des représentant.es étudiant. On lui rappelle que ceux-ci ne sont pas invités ; ils représentent la communauté des usagers, dont un nombre important est fonctionnaire de l'École. Ce point a déjà été longuement débattu et tranché. Mme l'inspectrice Santé travail confirme ce point.

Après recensement des personnes dont la présence est absolument nécessaire, le responsable de la DAJI quitte la séance.

La DRH fait le point sur l'ordre du jour. Les représentant.e.s CGT regrettent que la programmation de l'instance un lundi, jour où tous les médecins sont absents, entraîne le report du point 05 sur le bilan des médecins du travail 2022. Le points 03 (Retour sur enquête CHSCT suite au décès d'un agent) est lui aussi reporté car le rapport de visite n'est pas encore finalisé.

1. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote)

Signalement effectué par deux représentantes CGT le 20 septembre 2022. Les mesures demandées par les représentantes des personnels ont été effectivement mises en œuvre par l'administration. Les représentant.e.s CGT précisent que la composition de la commission d'enquête n'était pas conforme au décret, la cheffe de service n'étant pas présente lors de l'enquête. Un travail global sur l'organisation du travail au sein du service est en cours. Le nombre de personnels au sein du service est de nouveau stable. Les représentant.e.s CGT alertent sur la nécessité de travailler également sur un plan de charge des différents postes.

La clôture du DGI est approuvée à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT

2. Restitution de visite CHSCT du service admission et concours (pour vote)

Une synthèse est donnée par les représentantes CGT, membres de la délégation de visite. En préambule, elles précisent que cette visite, la première réalisée dans le cadre de violence sexistes et sexuelles (VSS), a permis de poser beaucoup de questions sur le traitement de ces violences, de la prévention et de la prise en charge des victimes.

Les préconisations détaillées sont données à destination du DGS, de la VPE, de la DRH, de la psychologue du travail, du service de prévention, de la mission égalité, de la responsable du service et des personnels.

**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 19 Juin 2023**

Ces préconisations demandent à tous de bannir toute forme de violence, et suivant les destinataires de renforcer le plan de prévention contre les VSS, de renforcer les formations et informations, de mettre en place les mesures de réparation des préjudices, de mener une politique ambitieuse d'éducation et de lutte contre le sexisme et les VSS, de recruter en urgence un personnel (cat A), de soutenir la construction du projet de service, de stabiliser le service, de donner des garanties sur les missions, carrières, fiches de postes, salaires et primes, etc., de veiller à l'accueil des nouveaux entrants et aux formations.

A destination de la psychologue du travail et des RH, il est demandé de donner des clés de compréhension pour agir en prévention des risques psychosociaux liés aux VSS (3 niveaux de prévention), et d'accompagner le service pour restaurer une qualité de vie au travail.

A destination du service de prévention et de la mission égalité, il est demandé de construire un plan de prévention et d'action spécifique pour informer, prévenir et bannir les VSS, de mettre en place une formation obligatoire de tous les chef.fes de service et des AP sur les VSS, d'informer sur les acteurs, les structures existantes et la chaîne d'alerte en cas de VSS.

A destination de la cheffe de service il est demandé de consulter les personnels et les faire participer aux décisions (prévention primaire), de soutenir le personnel, reconnaître leur travail et résoudre les dysfonctionnements, d'étudier l'évolution de carrière des personnels. Enfin, il est aussi demandé aux personnels de noter les heures supplémentaires depuis mai 2021, de noter les missions effectuées hors fiche de poste, d'améliorer la communication avec la responsable du service, de construire collectivement le projet de service, d'identifier les signes actuels de RPS et les signaler.

La discussion commence ensuite par une interrogation des représentant.e.s CGT : comment l'école va reconnaître la surcharge de travail qui a été indispensable pour que les concours puissent se dérouler correctement ? Le DGS répond qu'actuellement seule une compensation horaire est possible.

La DRH, membre de la délégation de visite, représentant de l'administration, prend la parole pour expliquer qu'elle partage dans son intégralité le rapport sauf sur quelques points. En particulier l'emploi du terme « troubles anxio dépressifs » pour qualifier les symptômes rapportés par certains personnels. Elle précise aussi que toutes les demandes de protection fonctionnelle n'ont pas été refusées, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport. Enfin, un paragraphe du rapport concernant la VPE indique que le service doit être à l'avant-garde de la lutte contre les VSS : non c'est toute l'école et pas juste la VPE qui doit endosser cette mission.

**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 19 Juin 2023**

Les représentant.e.s CGT membres de la délégation expliquent que les termes utilisés ont été repris sur le site de l'INRS. La souffrance qui a été exprimée par certains personnels correspond à ces termes. Concernant les préconisations adressées à la VPE, elles insistent sur le fait que le chef de service doit être le premier à agir pour mettre en place les mesures nécessaires. La délégation a constaté la souffrance due à l'impact des violences. Même 2 ans après. Et cette situation doit être dénoncée et ne doit jamais se reproduire.

Le DGS complète : oui il faut bannir la violence. Il reconnaît qu'il faut accentuer les actions de formation et d'information. Six mois d'accompagnement ont été mis en place en 2022. Il est possible de faire mieux.

Les représentantes CGT membres de la délégation insistent sur l'alerte qu'ils veulent donner : la visite a permis de constater que l'accompagnement a manqué au moment des faits, au moment de la dénonciation des violences. Accompagnement médical mais aussi accompagnement sur la charge de travail. Le terme de maltraitance institutionnelle aurait même pu être utilisé dans le rapport. Nous sommes face à des personnes en souffrance sur lesquelles a été ajoutée une surcharge de travail.

Les représentant.e.s CFDT s'inquiètent de savoir pourquoi le poste d'adjoint n'a pas été rouvert. Un recrutement est-il prévu ?

La cheffe de service confirme que la situation est bloquée et reprend le terme enkysté qui selon elle convient bien à la situation. Elle témoigne de la très grande difficulté de communiquer au sein du service. Le poste d'adjoint n'a pas été publié car le service est en train de bâtir un projet de service, et rencontre beaucoup de difficultés pour avancer.

Les représentant.e.s CGT questionnent sur la réparation des préjudices. Les collègues n'avanceront pas tant que l'école n'aura pas reconnu leur investissement exceptionnel. Le préjudice moral doit être reconnu. La protection fonctionnelle a été demandée mais n'a pas été accordée. Pourtant l'établissement a reconnu les faits. Pourquoi le levier de reconnaissance du préjudice moral n'a-t-il pas été activé ?

Le DGS répond que c'est la DAJI qui décide d'accorder ou non la protection fonctionnelle. Ce que les représentant.e.s CGT démentent : il ne s'agit pas d'une question juridique, mais d'une question de choix de l'établissement. Et l'établissement ne devrait pas se contenter d'accepter ou refuser, l'école devrait accompagner pour la rédaction des demandes. Les représentant.e.s CGT rappellent le décret et le plan égalité du ministère. La DRH intervient pour préciser que oui, l'école travaille sur ce sujet de l'accompagnement. Les représentant.e.s CGT apprécient mais rappellent qu'il manque l'essentiel, à savoir la reconnaissance du préjudice moral (dédommagement financier pour le préjudice subit). Un geste doit être fait pour ce service, pour toutes les personnes qui ont souffert et qui ont permis au service de fonctionner malgré les difficultés.

Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 19 Juin 2023

Les représentant.e.s CFDT ne sont pas contre la reconnaissance du préjudice moral. Cependant, un représentant CFDT affirme que dans les dossiers de demande de protection fonctionnelle les victimes n'ont pas demandé la reconnaissance du préjudice moral (En tant qu'experts de la CFDT ils savent ces choses).

Ajout post-instance : la protection fonctionnelle a bien été demandée par écrit par les victimes à la direction de l'école, c'est dans cette demande que figure la prise en compte du préjudice moral. Après vérification au-près des personnes concernées et copies des courriers, nous pouvons affirmer que cette réclamation figure bien dans les demandes de protections fonctionnelles adressées à la direction de l'École. La réparation du préjudice moral leur a bien été refusée.

Les représentant.e.s CGT s'adressent alors à la direction : président, DGS, VPE. Quelle position exprimez-vous ?

Le Président conclue sur le fait qu'il existe un registre de sécurité et santé au travail qu'il convient d'utiliser. Il a pris bonne note des demandes et l'école va travailler sur la question.

Les représentant.e.s CGT reviennent sur le sujet : ces questions ne se régleront pas par des mots, des phrases, des rencontres. Il faut des actes clairs.

La VPE est d'accord et précise qu'il faut travailler de façon collective.

Les représentant.e.s des étudiant.es apportent leur soutien au service concours et remercient les personnels au nom de toute la communauté étudiante, pour leur forte implication qui a permis au service de fonctionner normalement dans ces conditions particulièrement difficiles.

3. Clôture sur le DGI de la bibliothèque (pour vote)

Signalement effectué par les représentant.e.s CGT le 5 Juillet 2023 suite aux inondations causées par de violents orages à la Bibliothèque Diderot de Lyon, au Théâtre Kantor et à la résidence Bonnamour. Les représentant.e.s CGT remercient le personnel d'astreinte et de sécurité ainsi que les services de sécurité et la DMG, grâce à qui les mesures ont été prises pour mettre en sécurité le personnel dans un premier temps et sauver les collections dans un second.

Les locaux ont été remis en sécurité et peuvent à nouveau accueillir du public. Deux pompes ont été ajoutées sur le toit de la BDL afin d'évacuer le trop plein à l'origine de l'inondation et en attendant les travaux de réparation prévus cet été. Les étudiant.e.s de la résidence ont pu être relogés le temps de la remise en service de la centrale incendie touchée par les fuites. La remise en état du Théâtre a été faite.

**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 19 Juin 2023**

Avis des membres de la F3SCT sur fin danger grave et imminent (DGI) à la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL)

Compte tenu des différents éléments fournis la Formation spécialisée du CSA de l'ENS de Lyon considère que le danger n'est plus imminent pour les personnels et les usagers de la Bibliothèque mais est susceptible de se représenter. La formation spécialisée maintient en l'état les préconisations votées par le CHSCT en 2021 et considère que seule la réparation de l'étanchéité et des évacuations serait à même de lever entièrement le risque, de même que l'expertise générale du bâti.

L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT

Ajout post-instance : depuis la levée du DGI un signalement au registre a été fait concernant la santé des personnels de la Bibliothèque en charge de la conservation des ouvrages abîmés par les inondations. Les personnels en charge du chantier ont été exposés à de la moisissure sans matériel de protection (gants et masques) durant plusieurs jours. Les représentant.e.s CGT remercient le SPST et le service médical pour leur action rapide, permettant la mise en sécurité des personnes et la suspension du chantier dans l'attente d'une évaluation des risques et pour l'accompagnement médical des collègues concernés. Nous saluons les bons réflexes de nos collègues qui ont rapidement signalé la situation. Nous rappelons ici que c'est l'employeur qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels. Si ces derniers n'ont pas connaissance des risques, il ne peuvent s'en prémunir et ce n'est donc pas de leur responsabilité. Nous demandons à la direction de la BDL d'établir et de diffuser au-près des équipes au plus vite un plan d'urgence. Compte tenu de la situation, nous rappelons que les personnels qui le souhaiteraient sont à même de déclarer des accidents de travail.

4. Point information sur le bilan de la mission égalité

Le bilan est présenté par l'un des référent.e.s égalité. Il rappelle les missions et retrace l'historique de ce qui a été mis en place cette année en termes de prévention. Sur certains aspects ça avance bien : la procédure pour la prise en compte et la reconnaissance des pré-noms d'usages est largement utilisée, la cellule de signalement des violences est fonctionnelle et saisie. La difficulté principale de progression réside dans l'évolution difficile des mentalités au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mission constate un problème d'ancienneté des pratiques et le changement des mentalités est long. Sur le sexisme ordinaire c'est le temps et le nombre de formations qui permettra d'avancer.

Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 19 Juin 2023

Les représentant.e.s CGT rappellent que la disposition de signalement des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations s'est constituée dans un contexte difficile et se réjouissent de son fonctionnement actuel. Parmi les initiatives prises, les représentant.e.s saluent l'initiative de l'IGFL de travailler avec les référent.e.s et la chargée de mission dans le cadre de l'égalité au recrutement et encouragent les autres laboratoires à faire de même.

Suite aux demandes des représentant.e.s CGT, l'administration précise que la chargée de mission a également formée des services aux questions de VSS, harcèlement et discrimination, dont les Ressources humaines. Elle confirme également que l'École maintiendra son engagement à financer la journée de sensibilisation à destination des étudiant.e.s nouveaux entrants. Face à l'inquiétude des représentant.e.s CGT sur la pérennisation du poste de la chargée de mission égalité (actuellement poste en CDD), le Directeur général des services confirme l'importance de la fonction au sein de l'établissement, un concours ou un CDI sont envisagés pour pérenniser le poste.

Concernant la formation et la sensibilisation, les représentant.e.s CGT constatent un angle mort de diffusion au sein des laboratoires. Les formations semblent bien diffusées dans les services, mais la communauté des Enseignants Chercheurs semble peu touchée, même lorsqu'ils sont intéressés les informations ne leur parviennent pas. La Directrice des ressources humaines précise que l'offre de formation est communiquée à l'ensemble des personnels de l'ENS. Pour les laboratoires ils réfléchissent à faire également passer l'information via les ED et à se coordonner avec les autres tutelles des laboratoires. La piste éventuelle d'inscrire ce type de formations dans Convergence est également explorée.

Les représentant.e.s CGT s'inquiètent de la charge de travail des référent.e.s égalités (inquiétudes confirmées par les référent.e.s égalité) et du fonctionnement du dispositif en l'absence de la chargée de mission. Concernant la cellule d'action, la Direction des ressources humaines précise que les points bimensuels avec son service auront toujours lieux, ainsi que les points avec le Président, garants de l'avancer des dossiers dans des délais raisonnables.

Enfin, le Président revient sur le vol et la dégradation de l'exposition photo Drama Queer 4 d'ArcENSiel. Il condamne à nouveau en instance ces actions et précise que l'école a porté plainte.

Avis sur la demande de décharge pour les collègues impliqués dans le dispositif de lutte contre les discriminations et les violences

Le plan d'action national 2021-2025 intitulé « une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche » décrit les missions égalité en insistant sur le fait que la valorisation de leur fonction est essentielle pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles. Notamment, la mise en place de décharges horaires est préconisée. Cette décharge horaire doit être suffisante pour permettre aux référent.e.s d'exercer pleinement leur fonction. La formation spécialisée du CSA de l'ENS de Lyon demande que les

**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 19 Juin 2023**

décharges horaires soient revues pour et avec les référent-es égalité, en accord avec la charge de travail qu'ils assument effectivement. La décharge doit être équitable et proportionnelle au temps d'investissement nécessaire pour la mission de référent égalité. Aussi, il est impératif à nos yeux, que cette décharge soit réexaminée, et le soit avec les référent-es égalité"

Avis sur la continuité de la mission égalité

La formation spécialisée du CSA de l'ENS de Lyon s'inquiète de la continuité du fonctionnement du dispositif de lutte contre les discriminations et les violences, pendant l'absence de la chargée de mission. Il demande à ce que les mesures adéquates soient prises pour assurer cette continuité dans le respect des conditions de travail des personnes impliquées. Nous préconisons d'augmenter transitoirement les décharges horaires des 2 référent-es égalité à la hauteur qu'ils jugeront nécessaire. D'autre part, nous insistons sur la nécessité que le poste de chargé de mission soit perenne, comme recommandé dans le rapport de l'inspection générale de septembre 2021.

Les avis sont approuvés à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT

5. Point d'information sur les accidents du travail et sur les registres SST

La conseillère de prévention détaille les accidents de travail : au 7 avril 7 accidents tous reconnus. Essentiellement des accidents de trajet, à pied ou à vélo. Les représentant.e.s CGT s'inquiètent de l'absence d'assistants de prévention dans les départements côté Descartes et de la disparité entre Monod et Descartes sur la connaissance des registres SST.

Les représentant.e.s échangent avec la direction sur quelques situations identifiées au sein des services. Par ailleurs un signalement inquiétant a été fait par les représentant.e.s des étudiant.e.s concernant l'envoi de courrier de proposition de démissions à des étudiant.e.s avant la tenue pourtant réglementaire d'un conseil de discipline. Les représentant.e.s CGT et étudiant.e.s s'insurgent face à ses pratiques qu'ils jugent illégales et demandent à la présidence de mettre en place une procédure plus respectueuse. Le Président s'engage à trouver une solution rapidement à cette situation et le DGS précise qu'il faudra regarder les situations et le contexte. Les représentant.e.s des étudiant.e.s précisent que les contextes sont tous différents, et que la procédure doit être revue dans son intégralité et non les situations traitées au cas par cas. Ils insistent pour que ces points soient discutés en instances, lieu privilégié du dialogue social.

CR rédigé par vos élu·e·s CGT