



CR CGT - CSA 2 Octobre 2024

Présent.es pour la CGT: Férouze GUITOUN – Daniel BARBAR,- Camile BORNE – Fabrice BESNARD – Sabrina CHATTI - Emile BOUVIER

CFDT: Alexia PUZENAT, Aurélien GUERIN, Tiphaine PARREL, Adrien LABUSSIÈRE, Marie Jeanne BARRIER,

Direction : Président – DGS – DRH – DRH adjoint – VP stratégie

Secrétaire de séance : Fabrice Besnard (CGT)

1. Avis sur les PV

Vote pour unanime des PV

2. **Avis sur le RIFSEEP (révision triennale) - Dossier complet avec les documents ici** : <https://cgt.fercsup.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/ecole-normale-superieure-o-ens-de-lyon/rifseep/article/rifseep-au-csa-ens-de-lyon-8-octobre-2024>

Questions / remarques :

La CGT remercie pour l'énorme travail de synthèse, de compilation, de projection. Elle remercie aussi pour la prise en compte d'une majeure partie de ses revendications :

- Prise en compte des grades
- Rétroactivité de l'augmentation au 1^{er} janvier 24
- Rapprochement significatif des filières ITRF AENES avec les BIB
- Rehaussement des BIB
- Transparence dans l'attribution des IFSE pour primes particulières et division par 2 de l'enveloppe consacrée
- Hausses significatives

Préambule CGT

La question des primes est toujours une question épineuse. Nous défendons une meilleure rémunération de nos collègues mais nous souhaiterions que cela passe par le salaire plutôt que par les primes. Si elles restent limitées, les primes peuvent permettre des ajustements ponctuels et transitoires. Mais comme nous le rappelons souvent, contrairement au mythe bien ancré de la méritocratie et de la récompense des efforts fournis, les primes ont de nombreux défauts et effets pervers : par exemple, on constate qu'elles accentuent les inégalités professionnelles, que ce soit les niveaux de rémunérations mais aussi les inégalités homme / femme ; leur inégale distribution favorise le sentiment d'injustice, peut démotiver et dégrader l'ambiance des collectifs de travail ; les primes individualisent le travail et conduisent à dévaloriser certaines tâches collectives essentielles ; exemptes de certaines cotisations, les primes favorisent la précarité lors du chômage ou à la retraite... Par ailleurs, on attend toujours les travaux de sciences sociales démontrant leur effet positif sur la productivité et la qualité du travail des agents et du service public rendu...

AVIS

Dans ce contexte, et alors que la part des primes augmente inexorablement (près de 25% d'après le RSU), nous sommes satisfaits que les négociations avec la direction aient abouti à une prise en compte de nos revendications qui, si cela ne les supprime pas, atténue les inégalités liées à ces primes. On notera donc positivement les montants plancher et plafond avec une amplitude contenue, des gestes significatifs pour les catégories B et C, une plus grande transparence sur les « fonctions administratives particulières », et la convergence entre filières. Il reste des progrès à faire : par exemple pour prendre en compte les différences entre contractuels et titulaires (dont les écarts importants suscitent des mécontentements), les inégalités de genre, et les revalorisations des plus petits salaires. Nous espérons que nous pourrions continuer à progresser sur ces sujets lors des prochaines révisions, qui devront se tenir dans les calendriers prévus (en 2026) afin notamment de négocier dans le même groupe de travail les IFSE des contractuels et des titulaires.

VOTE POUR UNANIME

Avis complémentaire proposé par la CGT (égalité de traitement des primes dites de fin d'année) :

Les organisations syndicales représentatives demandent la mise en place d'un Complément Indemnitare Annuel (prime de fin d'année) égalitaire en fin d'année pour toutes et tous.

VOTE POUR CGT : 5

CONTRE CFDT : 5 - CFDT se prononce CONTRE LE CIA de fin d'année égalitaire pour tous et toutes

-----R A P P E L -----

Rappel : le RIFSEEP est composé de 2 parties distinctes :

- IFSE, part mensuelle : a été révisée pour les contractuels en Juin 24 (et révision en même temps de la grille salariale des contractuels) avec vote unanime pour (CGT CFDT) – révisée aujourd'hui pour les titulaires avec un an de retard
- CIA dite prime de fin d'année : aucun CIA cette année ni pour les titulaires ni pour les contractuels.

Rappels de la CGT : les réexamens de chaque cotation doivent se faire tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise. Ce qui n'a jamais été fait depuis l'application du RIFSEEP ENS LYON (7 ans)

Réponse de la direction : procédure en cours de réflexion liée certainement à l'entretien professionnel annuel ; nous suivrons le dossier et informerons les collègues de l'avancement de ce point.

Avis sur RIFSEEP :

- 2 abstentions CFDT
- 8 pour (CGT 5 et CFDT 3).

3. Avis MAJ charte informatique

VOTE POUR (unanime)

Question diverse connexe : où on en est de la sécurité informatique à l'ENS dans le contexte actuel ? (attaques des mardi 24 et mercredi 25 septembre)

DSI : notre pare-feu a empêché l'intrusion mais il y a eu des ralentissements, les changements à venir devront permettre de ne plus avoir ces ralentissements. La console machine-learning nous aurait permis de reconnaître l'attaque en analysant le réseau

4. Avis RSU (rapport social unique)

Présentation RSU par les services RH

CGT salue le travail considérable et la prise en compte au fil du temps de nos demandes d'ajouts d'informations. La CGT souligne la grande qualité et la richesse du document et rappelle que c'est le document le plus important de l'année.

De nombreux points sont développés par les élu.es CGT, notamment sur les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. (un point plus précis sera adressé ultérieurement)

Vote : POUR UNANIME

5. Réorganisation du 3ème cycle

Concertation et conduite du changement nous semble bien menée, les personnels concernés ont été bien informés et impliqués.

Comme tous les changements d'organigramme, il serait indispensable de mettre en place une évaluation dans quelques mois pour valider ou réajuster cette nouvelle organisation

VOTE POUR

6. Points d'informations

Fonds enseignement (par Mme Boulineau)

Création de cette Ligne budgétaire pour pouvoir l'abonder avec des recettes extérieures, notamment les contrats de recherche (ANR, JCJC, ERC, Marie Curie), mais aussi les délégations (CNRS, IUF) ;

Ce sera une réserve pour financer des ACE, des ATER, des vacances

Nos questions : comment sera fléché ce fonds ? vers qui ?

Réponse de la direction : via les remontées de dialogue de gestion des départements – et une gestion au fil de l'eau

- Le COMP : Contrat d'objectifs de moyens et de performance - présentation par Mr PAROLA

Plan à 3,8 M€ (pour enveloppe promise autour de 3 M€) – discussions en cours avec le rectorat et la DGESIP
- Des demandes de postes ont été faites : santé, recherche, fondation/Mécénat

7. Questions diverses CGT

- Saturation du CROUS DESCARTES

-> 40% d'augmentation en quelques semaines. Usagers et salariés du CROUS subissent cette situation qui crée de grandes difficultés

-> réponse : pointage en cours de la direction pour expliquer l'augmentation des passages

- État des lieux sur les ordinateurs fournis aux doctorants, notamment en LSH. Y'a-t-il un retour sur les besoins, les demandes ? Le sujet est pris en compte par les VPR, a priori c'est fait. Les VP pourront faire un point en CSA

Si les doctorant.es rencontrent des difficultés à obtenir leur outil de travail (ordinateur) nous contacter :

Syndicat.cgt@ens-lyon.fr

VOS ELU.ES CGT du CSA

