



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 18 Novembre 2025

Composition

Représentant.es du personnel :

Les mandaté.es CGT : Denise AUBERT, Daniel BARBAR, Camille BORNE, Noé BROSE, Thomas GAMET, Amine MARRAKCHI, Françoise MOREL-DEVILLE, Ludivine VAGNEUR

Les mandaté.es CFDT : Marie-Jeanne BARRIER, Hervé CARDON, Aurélien GUERIN, David VASSALLUCCI

Représentante des étudiant.es : Émilie NEYRAUD

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

M. Le conseiller de prévention

Les représentant.es de l'administration :

Mme la Directrice générale des services
M. le Vice président Stratégie

1. Approbation du PV de la FS du 20 mai 2025

Le PV est approuvé à l'unanimité

2. Désignation de 2 représentants des personnels au conseil de santé étudiant

Daniel Barbar et Camille Borne sont désignés à l'unanimité pour intégrer le conseil de santé étudiant en tant que représentant.es de la F3SCT

3. Présentation du rapport d'activité mission égalité 2024

La mission Égalité a présenté son rapport d'activité ainsi que les principales données chiffrées de l'année. La chargée de mission égalité a indiqué que le plan d'action pour l'égalité avait été renouvelé et enrichi.

La mission observe une surreprésentation des femmes parmi les personnes participant aux actions de formation.

Trois initiatives ont été valorisées au cours de l'année dans le bilan :

- la sensibilisation des primo-entrants,
- une sensibilisation grand public autour de la méthode des 5D,
- une formation sur-mesure réalisée à la BDL.

Les élu.es CGT interrogent sur la forte proportion de femmes formées : les hommes sont-ils sous-représentés parmi les collectifs qui s'inscrivent aux formations, ou ne se présentent-ils simplement pas aux sessions proposées ?

Réponse : les formations destinées au personnel d'enseignement et de recherche correspondent principalement aux modules pour les encadrants doctoraux, ce qui peut expliquer en partie ces chiffres.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Les élu·es CGT questionnent également l'élargissement du périmètre à d'autres thématiques telles que le racisme ou les discriminations, ainsi que les besoins éventuels de renfort pour la mission : est-il nécessaire de revoir l'organisation ou les moyens alloués ?

Le président indique que pour la thématique du racisme, l'établissement s'appuie sur la mise à disposition d'un personnel ENS en tant que référent, permettant un apport spécifique et un regard académique.

La DGS souligne la nécessité de rester vigilants quant à l'organisation globale de la mission.

Le VPS rappelle que la charge de travail pourrait diminuer si les actions de prévention portent leurs effets comme attendu.

4. Restitution visite accueil, badges et sécurité

Un retour a été présenté suite à la visite du service en 2024. Les constats issus de la visite font apparaître une situation particulièrement dégradée sur plusieurs sites : à **Monod**, les installations de l'accueil sont jugées « déplorables », dans des locaux non nettoyés, qualifiés d'insalubres et dangereux ; le **PC sécurité** se révèle exigu et difficile d'accès, tandis que les vestiaires sont décrits comme vétustes. À **Descartes**, l'accueil est peu visible et pose d'importants problèmes de confidentialité. À la **BDL**, l'accueil du public, particulièrement volumineux, s'effectue sans formation adaptée, avec des difficultés de confidentialité et la possibilité pour l'Idex d'accéder aux vidéos de surveillance. Seul le **site Buisson** ne présente pas de difficultés particulières. De manière générale, les problèmes observés sont fortement liés à l'exposition au public et à des conditions de travail insuffisamment adaptées.

Les élu·es CGT soulèvent la question des effectifs, en rappelant les départs de l'année précédente et en demandant si des remplacements sont prévus, y compris pour la partie privée.

Le responsable du service précise qu'un départ en retraite sera remplacé via la campagne d'emploi mais qu'un autre départ est annoncé. La DGS précise qu'un agent parti récemment a été remplacé par un CDD .

Les élu·es CGT interrogent sur la double mission sécurité + accueil à Monod et demandent quelles solutions sont envisagées ?

Le responsable du service rappelle l'historique : les premiers rapports d'alarmes techniques avaient été transférés vers l'accueil Monod. Aujourd'hui, plus de 300 alarmes techniques sont traitées par ce poste. Les moyens humains n'ont pas évolué à la même vitesse. Un travail de fond est nécessaire pour repenser l'organisation et sécuriser l'ensemble des équipements de Monod.

Un élu CFDT souligne la nécessité d'envisager une séparation entre les activités d'accueil et de sécurité.

Les élu·es CGT demandent enfin pourquoi les locaux, notamment à Monod, sont dans un tel état de saleté ?

Le responsable de service rappelle que la visite date de 12 mois ; le poste est occupé 6 jours sur 7, ce qui complique l'entretien. L'accueil Monod constitue un véritable « centre névralgique » du site, ce qui accentue les contraintes.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Les préconisations de visite sont votées à l'unanimité, moins une abstention (élu CFDT)

5. Projet de sauvegarde des biens culturels BDL

Le Directeur de la BDL a présenté le plan de sauvegarde, élaboré suite à une note du ministère, qui détaille les actions à mener en cas de sinistre. Le document, voté en conseil documentaire en juin, a été rendu possible grâce à l'engagement exceptionnel du personnel de la BDL.

Les élu.es CGT questionnent le temps de travail des personnels en cas de sinistre ? Le Directeur précise que le plan ne prévoit pas ces aspects, mais la DGS rappelle la possibilité de récupération des heures.

Des interrogations ont également été soulevées concernant les travaux de rénovation de la toiture à Descartes (aile C rénovée, aile B travaux de toiture en cours, aile A avec problèmes d'infiltration).

Enfin, des questions ont été posées sur la formation du personnel à l'utilisation des EPI : le Directeur de la BDL indique que ce point n'a pas encore été traité mais qu'il pourra être abordé ultérieurement.

6. Présentation procédure bilan et restitution des visites

Un point a été ajouté sur le suivi des visites : la direction alertera la F3SCT à N+1, et l'instance décidera si un suivi supplémentaire est nécessaire. Chaque visite fera l'objet d'un suivi, et la F3SCT appréciera la nécessité d'autres moyens de suivi.

7. Persée restitution et partage

La directrice a présenté la restitution du diagnostic RPS mené à Persée, dont l'objectif était de construire une analyse partagée de la situation, dans un contexte de sentiment d'insécurité exprimé par les personnels. La démarche a été décidée conjointement par le CNRS et l'ENS. Des ateliers collectifs ont été organisés, ainsi qu'un comité de pilotage alimenté par les remontées des psychologues du travail.

La méthode retenue reposait sur trois groupes de travail, avec un bon taux de participation ; les agents avaient la liberté de participation aux groupes, à l'exception de celui destiné aux encadrant-es. Chaque agent devait participer à deux ateliers. L'un des trois groupes n'a pas validé les conclusions, ce qui a interrogé l'ensemble de la démarche.

Malgré cela, des constats ont émergé :

- instabilité et ergonomie insuffisante des outils,
- répartition inégale de la charge de travail,
- difficultés de communication interne et de partage d'informations,
- manque de reconnaissance et de sécurité, possiblement lié à des facteurs individuels.

Ces constats manquent toutefois de précision, ce qui rend difficile la mise en place d'actions ciblées. Les points positifs relevés concernent la bonne entente, l'esprit d'équipe, l'attachement aux missions de Persée, et une organisation du travail relativement libre.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Des actions sont déjà engagées : développement d'outils pilotés par leurs utilisateurs, amélioration de la communication interne, clarification des rôles et des niveaux de décision.

Les élu·es CGT interrogent les raisons pour lesquelles un groupe n'a pas validé ses synthèses ?

La directrice de Persée répond que des contraintes de temps ont empêché l'élaboration d'une validation collective.

Les élu·es CGT expriment de fortes réserves sur la façon dont la restitution a été faite - notamment l'absence de présentation par les psychologues du travail - et s'interrogent sur une possible disqualification de la parole des agents. Ils soulignent un échec du diagnostic compte tenu de l'écart important entre les échanges des ateliers et la synthèse présentée.

Le vécu des agents est complètement disqualifié, et il est traité comme non légitime, « non objectif », donc non exploitable. Pourtant, le vécu subjectif fait partie intégrante de l'analyse du travail réel. En psychologie du travail, on sait que les ressentis (fatigue, frustration, tension, manque de reconnaissance...) sont des indicateurs précieux des dysfonctionnements organisationnels. Concernant le constat partagé impossible évoqué dans les slides : cela fait porter le chapeau aux agents alors que c'est au diagnostique que revient la charge du constat ! S'il y a diversité de points de vue, c'est un fait normal et sain dans toute organisation : c'est précisément le rôle du diagnostic que de faire dialoguer ces points de vue, pas de les juger incohérents.

La directrice précise que la validation n'a pas pu être finalisée mais que cela ne retire rien à la légitimité des propos ; le travail doit être poursuivi via les espaces d'échange

Les élu·es CGT rapportent la sidération exprimée par les collègues lors de la restitution en AG : une partie de la parole a été gommée, décalage entre les discussions en atelier et la synthèse restituée, vécu comme délétère pour les équipes.

Les élu·es CGT questionnent l'absence de synthèse rédigée directement par les psychologues du travail et demandent s'il serait possible qu'un tel document soit communiqué aux agents pour validation ?

La DGS rappelle que cette démarche émane de la direction de l'unité et ne relève pas de la FS, mais reconnaît la nécessité de préciser les suites et les actions maintenant attendues.

Compte tenu des situations de RPS sur lesquels ils ont été alertés, des nombreux arrêts maladies dans l'unité et du décalage entre les préconisations et le vécu exprimé par les collègues, les élu·es CGT proposent les trois avis suivant au vote de l'instance :

Avis F3SCT – contenu du diagnostique Persée : « La F3SCT de l'ENS de Lyon rappelle que la pluralité des points de vue et l'expression du ressenti font pleinement partie de l'analyse du travail réel. Les vécus subjectifs ne doivent pas être écartés au nom de l'objectivité, car ils constituent des indicateurs essentiels pour comprendre le fonctionnement du travail. En conséquence, nous demandons que le constat présenté dans le diagnostique soit revu pour intégrer cette dimension. »



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Avis F3SCT – Restitution des synthèses des entretiens collectifs : « La F3SCT de l'ENS de Lyon rappelle que, lors des entretiens collectifs menés dans l'unité, la psychologue du travail s'était engagée à transmettre aux agents une synthèse des échanges. À ce jour, cette restitution n'a pas été effectuée, ce qui contribue à renforcer un climat d'incertitude et fragilise la confiance des personnels dans le processus d'analyse en cours.

La F3SCT considère que la transparence et le retour aux équipes constituent un élément essentiel de toute démarche d'évaluation des conditions de travail.

En conséquence, la F3SCT demande que la psychologue du travail procède, dans les meilleurs délais, à une restitution complète et professionnelle des synthèses lors d'une assemblée générale exceptionnelle réunissant l'ensemble des agents concernés.

Cette restitution est indispensable pour garantir la compréhension partagée du diagnostic, sécuriser les équipes et permettre l'élaboration de mesures réellement adaptées aux besoins identifiés. »

Avis F3SCT – Demande de vote de confiance : « Les difficultés exprimées dans l'unité Persée — sentiment d'insécurité, tensions persistantes, manque de reconnaissance, engagements non tenus lors des entretiens collectifs — révèlent des dysfonctionnements collectifs qui ne peuvent être réduits à des perceptions individuelles.

Au regard du climat d'insécurité perçu par une majorité des agents et de la fragilité de la confiance au sein de l'équipe, la question de la gouvernance ne peut être examinée sans garantir la légitimité et l'adhésion nécessaires.

La F3SCT demande en conséquence l'organisation d'un vote de confiance anonyme auprès des personnels, préalable à toute reconduction ou nomination de la responsable au 31 décembre. Cette démarche vise à objectiver l'état du climat social et à restaurer un cadre de travail sécurisé pour l'ensemble de l'équipe. »

Les avis sont approuvés à l'unanimité

8. Point d'information sur le suivi des accidents de travail

Il est indiqué que 10 déclarations d'accident de service ont été enregistrées sur la période. À noter qu'un accident survenu en télétravail a été déclaré : il s'agit du premier cas de ce type recensé à l'ENS.

9. Point d'information sur le suivi des registres SST

Le suivi fait état de 107 entrées dans le RSST, principalement liées aux problèmes de température et aux odeurs persistantes dans les sous-sols de Monod. Trois signalements concernent des situations de RPS.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Le chargé de prévention annonce qu'un groupe de travail dédié aux problèmes de chaleur excessive va être mis en place. Pour la CGT, Camille Borne (CGT) participera, tandis que la CFDT indique qu'elle est encore en réflexion quant à sa participation.

10. Retour sur les DGI ménage laboratoire géologie et odeurs LBMC

Un incident a été signalé impliquant une personne de ménage remplaçante qui, n'étant pas informée des procédures, est entrée sans protection dans un local dangereux comportant des produits chimiques et des risques de radioactivité.

Une délégation d'enquête de la F3SCT a été mise en place. Les préconisations issues de l'enquête incluent notamment :

- la révision du plan de prévention, jugé insuffisamment précis (numéros des salles non indiqués, accès ambigu aux locaux, identification des zones à risque),
- l'amélioration de la connaissance des risques par le personnel,
- l'évaluation de la charge de travail et des situations de travailleurs isolés, notamment tôt le matin.
- Le suivi médical de l'agent

Les élu.es CGT soulignent que l'enquête a été très utile pour l'ensemble de l'ENS et rappellent que certains chercheurs disposeraient de produits dangereux dans leurs bureaux.

Le conseiller de prévention précise qu'aucune anomalie n'a été observée lors de la visite des bureaux, mais que dans le laboratoire de physique, certains bureaux font partie de la zone à risques.

Les élu.es CGT demandent si l'AP a reçu le document de restitution ; Le conseiller de prévention répond qu'il y a eu une restitution et qu'il est possible de transmettre le document.

Les élu.es CGT font remarquer que certains chercheur.euses signalent l'absence de ménage dans certaines salles blanches. Le conseiller de prévention précise que le ménage est adapté aux besoins : par exemple, en géologie une vingtaine de personnes par jour, contrairement aux salles de chimie.

Le DGI est clôturé à l'unanimité

De nombreux signalements d'odeurs de H_2S au LBMC ont entraîné des droits de retrait. La source identifiée est la cuve de retraitement des eaux usées de la chambre de culture OGM RDP, dont l'évacuation est située à proximité de la CTA (centrale de traitement d'air) qui alimente en air neuf les laboratoires. Les mesures ont atteint 42 ppm au niveau de la cuve, dépassant largement la VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) de 10 ppm.

Le constat indique une production anormale de H_2S , malgré la conformité de la cuve vérifiée par l'entreprise ; aucun nettoyage n'avait été effectué depuis son installation en 2019 et la conception du bâtiment n'est pas favorable (proximité de la fosse d'évacuation par rapport à la CTA). La cuve a été arrêtée, ce qui a immédiatement supprimé les odeurs.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

Les préconisations incluent : nettoyage de la cuve, modification des systèmes d'extraction, étanchéification, identification de l'origine de la production de H₂S en lien avec l'AP responsable des risques chimiques, et communication auprès des équipes.

Le DGI est clôturé à l'unanimité

11. Analyse incident

Une analyse d'incident grave a été votée par la F3SCT, la chronologie des événements et les préconisations en terme de prévention ont été présentées. Ces préconisations concernent d'une part les procédures de préparation et suivi des missions : vérification qu'un numéro d'urgence est bien disponible, modification de

la procédure de demande de mission pour inclure dans le périmètre des missions à risque les problématiques liées à la santé, rédaction d'un guide reprenant ces éléments.

Le 2ème point des préconisations concerne le suivi des accidents de travail et doit permettre de fluidifier la communication entre le laboratoire ou service, les RH et les services de médecine : mise en place d'un certificat d'aptitude à la reprise, et d'une procédure claire et identifiée suite aux accidents.

Le 3ème point concerne les services de médecine SSE et SMP : développement de l'information sur les prérogatives de ces 2 services à destination des laboratoires, services, personnels, étudiant-es, présence systématique du service SSE lors des journées de rentrée des départements, évaluation des besoins en moyen pour le bon fonctionnement du service MdP, notamment en terme d'ETP médical médecin et infirmier-e.

Le 4ème point concerne les formations : développement des formations et informations concernant la santé mentale à destination des laboratoires, services, étudiant-es et personnels, notamment les encadrant-es à qui ces formations seront systématiquement proposées. Le suivi de ces formations fera aussi l'objet de crédits pour les étudiant-es et de validation d'heures de formation pour les doctorant-es.

Enfin, une préconisation est de questionner l'exigence des formations à l'ENS, notamment la préparation à l'agrégation, et la pression que peuvent engendrer ces formations sur les étudiant-es. La mise en place d'accompagnements spécifiques est préconisée (pris en charge par VPE et SSE).

L'ensemble des préconisations ont été approuvées à l'unanimité

Les échanges en instance ont conduit les élu·es CGT à proposer un avis supplémentaire au vote :

Avis de la F3SCT relatif à la nécessité urgente de recruter une infirmier·ère au sein du service de prévention médicale

La F3SCT de l'ENS de Lyon alerte sur la sous-dotation flagrante du service de prévention médicale. La présence d'une seule infirmière, bien que pleinement investie, ne permet pas d'assurer une couverture suffisante et optimale des besoins de l'établissement ni une continuité de service. Cette situation accroît la charge de travail, fragilise le dispositif de santé au travail et renforce la dépendance au médecin de prévention.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 01 juillet 2025

La F3SCT rappelle que la circulaire du 9 août 2021 impose à l'employeur de garantir un service de prévention médicale adapté aux effectifs et aux risques. Elle émet un avis favorable unanime au recrutement d'une deuxième infirmier·ère, afin d'assurer la pérennité et l'efficacité du service.

L'avis a été voté à l'unanimité, moins deux abstentions (élu.es CFDT)- une fois encore, on peut se questionner sur les raisons de ces abstentions sur un sujet aussi important de recrutement d'un.e infirmier.e supplémentaire sachant que nous n'avons toujours pas de médecin du travail depuis fin août dernier.

12. Questions diverses

Les élu.es CGT demandent à la direction d'établir des fiches de missions aux personnes qui participent à la Commission pour le Maintien en Emploi (ex CVS) et de revoir à la fois le format et la récurrence des réunions qui semblent sous évaluées au vue des dossiers très complexes et urgents à traiter.

Séance levée à 18h.