



CR CGT FSSSCT 24 juin 2024

Déclaration liminaire CGT :

L'arrivée de l'extrême droite au pouvoir signerait la fin d'une certaine conception de la démocratie, de l'État de droit et de nombreuses libertés. Elle fait craindre un déferlement de décisions xénophobes qui pèseront sur les droits des personnes, en particulier sur les femmes, les personnes racisées, handicapées, trans, LGBTI+, migrantes, et une répression des mouvements sociaux, des luttes et des représentations syndicales.

Face à ce danger concret, et alors que les corps intermédiaires sont déjà attaqués par le pouvoir, nous, élu.es de la formation spécialisée défendons le rôle essentiel des organisations syndicales et des représentant.es des personnels dans le débat social pour l'émancipation des travailleurs et des travailleuses, en fonction de leur travail, et pas en fonction de leur nationalité, de leurs origines ou de leur couleur de peau. Nous mettons donc toutes nos forces dans la bataille électorale pour défendre les droits des syndicats qui permettent aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur leurs métiers, leurs conditions de travail et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Nous allons sur le terrain pour appeler à la solidarité, au rassemblement et à faire front. Nous réaffirmons collectivement notre attachement à la démocratie universitaire dans toutes les instances où nous siégeons.

L'extrême droite, c'est un danger général pour les libertés et pour les services publics. Nous invitons l'ensemble de nos collègues à prendre leurs responsabilités, à aller voter le 30 juin et le 7 juillet pour préserver les droits, nos droits souvent conquis de haute lutte.

Ordre du jour

1. Point d'information sur le suivi des avis de la Formation Spécialisée et des actions mises en oeuvre

Les élu.e.s CGT remercient la direction pour la prise en compte de plusieurs avis émis lors des dernières instances dont notamment : la pérennisation en CDI du poste de chargée de mission égalité ; la surveillance médicale des élu.es via un prestataire extérieur sur vacances ; la mise à disposition de moyens supplémentaires alloués à l'instance (décharges, moyens, formation commune) ; la reconnaissance du rôle exercé par Claude Danthony dans les instances.

Pour information, les réponses aux avis du CSA et de la F3SCT sont consultables par toutes et tous sur l'intranet de l'école « **ordres du jour et relevés de décisions** » : <https://intranet.ens-lyon.fr/documentation/comite-social-dadministration-csae-et-formation-specialisee-fs>

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

=> voir avis en point 10.

3. Point d'information sur le suivi des AT

Les élu.e.s CGT ont posé la question sur la qualification des malaises et la prise en compte des risques socio-organisationnels. Actuellement l'école renvoie systématiquement ce type de déclaration d'accident du travail (AT) devant le Conseil Médical.

Nous siégeons dans ces comités souvent expéditifs et frustrants pour les collègues concernés. Lors du dernier comité, les médecins présents ont rappelé que les risques organisationnels devaient être réglés en dehors de ce comité, qu'eux légalement ne pouvaient que refuser l'imputabilité.

Les élu.e.s CGT demandent une meilleure prise en charge, par l'accompagnement des collègues dans ce type de situation, et une amélioration de la procédure liée à ces AT .

La Directrice des ressources humaines s'engage à améliorer la procédure et la prise en charge. Suite à une demande similaire portée par les élu.e.s concernant les retours de longue maladie, elle s'engage également à aborder le sujet en réunion avec le service médical et la Daji afin d'expertiser juridiquement les choses et de mettre en place une procédure claire.

4. Restitution du rapport de visite DMG (pour avis)

Plusieurs constats : Manque de moyen humain. Manque de communication par écrit ce qui engendre beaucoup d'approximations, de craintes, de rumeurs. Manque de reconnaissance. Beaucoup d'inquiétudes, dues au fait qu'une partie des activités est sous-traitée au secteur privé : inquiétude lors du changement de prestataire, inquiétude aussi des collègues relevant du secteur public qui ne savent si leur activité va être maintenue. Enfin, le dernier projet de réorganisation a parfois été mal compris.

POUR TOUTES ET TOUS : des métiers difficiles et très physiques. Besoin d'aménagements de postes. Développer les mobilités inter-service lorsqu'elles sont demandées par les collègues qui doivent être accompagnés.

Les élu.es CGT sont souvent interpellés sur des avis médicaux (prescriptions) non suivis ou remis en cause de façon orale.

Les élu.es CGT notent le peu de reconnaissance des agents de ces services : quasiment aucun.e n'a eu de promotion dans sa carrière (changement de corps) ce qui est problématique pour les retraites des collègues qui partent bien souvent avec une retraite largement insuffisante.

Enfin, les élu.es CGT nourrissent la discussion concernant le recours à une société privée (voire plusieurs) qui génère une discrimination sur les conditions de travail. Pourquoi ne pas renforcer le secteur public ? Le président en convient mais dit ne pas pouvoir changer les choses.

TOUTES les préconisations de la délégation de visite sont approuvées à l'unanimité.

5. Avis sur la désignation du/ des représentant(es) de la F3SCT dans le Conseil de service de santé étudiant

Denise Aubert, Camille Borne et Daniel Barbar sont volontaires et désignés par l'instance pour intégrer le Conseil de service de santé étudiant. Aucun élu.e CFDT n'est volontaire.

6. Approbation des procès-verbaux des séances précédentes (FS du 06/02/2024, FS du 29/03/2024)

Les PV sont approuvés sans demande de modification. Les élu.e.s CGT soulignent la précision et le soin apporté à la rédaction de ces PV.

7. Point d'information sur le bilan du plan égalité 2021-2023

Le bilan du Plan d'Action Egalité (PAE) portant sur la période 2021 -2023, comporte 5 axes et 40 actions. Il a été élaboré par un comité de suivi regroupant 18 personnes. Le prochain plan doit être remis à l'HCERES pour mars 2025. Il sera préalablement présenté pour validation en CA fin 2024.

Les élu.e.s CGT remercient pour le rapport et la présentation claire de la chargée mission égalité. L'axe 4 lié aux VSS a bien fonctionné. Le volet rémunération est en standby, Les élu.e.s CGT constatent que sur ce point, le plan ne conduit qu'à faire un diagnostic pourtant connu par tout le monde : les femmes gagnent 20% de moins que les hommes, sont les plus précaires, et ont une carrière hachée qui leur porte préjudice. D'autre part, les élu.e.s CGT contestent le fait que le télétravail soit un axe d'amélioration. En effet, comme montré par des travaux de recherche sur le sujet, le télétravail a souvent accentué pour les femmes le travail domestique et favorisé les hommes qui y ont moins recours.

Plusieurs pistes sont proposées par les élu.e.s CGT pour l'amélioration des carrières des femmes : mieux informer lors des entretiens RH sur les dispositifs existant, rendre les informations accessibles. La question des retours de congé maternité est discutée : il faut figer les heures d'enseignement et responsabilités avant le départ en congé maternité, particulièrement pour les EC.

Prochain plan 2024-27 : la préparation de ce plan repose sur le comité de suivi constitué en théorie de 18 personnes. Les élu.es CGT sont partie prenante de ce comité et regrettent l'absence de la majorité des membres lors des réunions de travail (5 personnes seulement lors de la dernière réunion). Un appel à l'aide est lancé pour les épauler pour les prochaines discussions et négociations (pas de volontaire CFTD).

8. Point d'information sur la réorganisation des services

En cours. Nomination de 2 DGS adjointes. Arrivée d'une nouvelle directrice de cabinet (en provenance de la COMUE) et d'une nouvelle DGS (ex directrice d'EHPAD et DGS de l'Université de La Rochelle). Cette réorganisation fait suite à la grande consultation des personnels. Les retours sont à la fois quantitatifs et qualitatifs. L'ensemble des préconisations des 6GT sont actuellement analysées. Il s'agit de la phase finale de remontée des préconisations. Les fiches de suivi seront ensuite disponibles sur l'intranet. A suivre donc.

9. Point d'information déménagement parties A2 et A3 du PBES

Une petite partie des activités (5% environ) du PBES, doit déménager sur le bâtiment Franklin de l'UCBL. Le déménagement impliquera deux agents travaillant actuellement au PBES qui seront ensuite basés sur le bâtiment Franklin. La nouvelle zone d'hébergement n'est cependant toujours pas en service. Pas de calendrier connu pour l'ouverture.

Les élu.e.s CGT font état des informations transmises par les représentant.e.s des personnels en F3SCT des autres tutelles des unités hébergées dans le bâtiment Franklin : UCBL, CNRS et INRAE. Difficultés et alertes sur le fonctionnement de ce bâtiment. La proposition de participer à une visite F3SCT multitutelle est mise au vote, avec comme périmètre tous les services du

bâtiment Franklin, et pour objet l'état du bâtiment Franklin. Pour l'ENS les représentants du personnel membres de la délégation seront Ludivine Vagneur (CGT) et Aurélien Guérin (CFDT).

Vote pour à l'unanimité.

10. Questions diverses

Les élu.e.s CGT soumettent un avis, suite aux nombreux signalements reçus sur la VPE:

Avis 1 : Les membres de la F3SCT demandent à ce qu'une expertise sur les conditions de travail des agents de la VPE soient diligentée.

Le contexte est celui d'une dégradation des conditions de travail des services VPE : 3 DGI ont été déposés sur le périmètre VPE, de nombreux signalements SST ainsi qu'arrêts de travail.

Sur les missions générales de l'expert : faire un état des lieux des conditions de travail des agents de la VPE et proposer des préconisations pour que les situations graves ne se reproduisent plus.

Périmètre : l'ensemble des services VPE, services techniques et administratifs et cadres

Sur l'objet : faire un état des lieux des services VPE – déterminer les causes des situations à risque – le niveau de prévention – les préconisations

Sur les compétences attendues de l'expert :

- Comprendre, identifier anticiper les risques qui pèsent sur l'organisation du travail. Poser un diagnostic enrichi de préconisations.
- Identifier clairement les causes organisationnelles, humaines et techniques des risques
- Apprécier la pertinence des mesures de prévention au regard du contexte
- Proposer des aménagements de postes, des formations, des évolutions de l'organisation du travail et renforcer la démarche de prévention.

Considérations méthodologiques : association des membres de la F3SCT dans la rédaction (relations avec la FSSSCT, pluridisciplinarité)

Avis voté à l'unanimité

Les élu.e.s CGT propose un avis suite à un signalement de discrimination syndicale:

Avis 2 : La discrimination syndicale caractérisée : pour la F3SCT, il n'est pas admissible de la part d'une supérieure hiérarchique d'attaquer une élue mandatée dans une instance en lui reprochant le temps passé pour siéger. L'employeur est garant de la démocratie et du dialogue social dans l'établissement ; la F3SCT demande que l'employeur s'assure que les élu.es puissent tenir leur mandat sur leur temps de travail.

Avis voté à l'unanimité

Vos élu.es CGT de la FSSSCT