



Compte-rendu CGT de la F3SCT du 30 juin 2026

Elu.es présent.es :

CGT : Daniel BARBAR, Camille BORNE, Françoise MOREL-DEVILLE, Ludivine VAGNEUR, Thomas GAMET, Maud INGARAO

CFDT : Marie-Jeanne BARRIER, Alexia PUZENAT, Alexis LACROIX, David VASSALLUCCI

Pour l'administration / invités / experts :

- Emmanuel TRIZAC, Président
- Stéphane PAROLA, invité permanent
- Cécile O'BRIEN, DGS
- Yasmina CHAMS, DRH invitée permanente
- Guillaume LAFFITE conseiller prévention
- Eve MORAI, RH

Médecine de prévention DR FOUQUET et Myriam GRATALOUP

1. Approbation du PV

Le PV est approuvé à l'unanimité

2. Désignation du Conseiller en radioprotection (pour avis)

Une nouvelle personne formée pour coordonner l'ensemble des PCR à l'ENS

Désignation approuvée à l'unanimité

3. Bilan des médecins 2025 (pour information)

Nous notons que le service de médecine de prévention se trouve depuis de nombreux mois dans une situation extrêmement difficile qui ne correspond plus aux besoins grandissants.

Alors que la question des départs successifs au sein de ce service demeure entière, la DGS s'est bornée à qualifier le départ volontaire de l'infirmière de "fin de cycle", en affirmant que ce constat était partagé. L'usage de cette rhétorique managériale, empruntée aux pratiques de certaines entreprises du secteur privé, détonne avec les valeurs de la fonction publique et nous inquiète fortement.

L'infirmière rappelle que les représentant.es du personnel connaissent bien le terrain, mais qu'elle n'a jamais eu le temps de faire vraiment de la prévention faute de moyens et de temps pour le faire.

À cela, la seule réponse de la direction consiste à recruter des psychologues en vacations qui feront l'accompagnement des collectifs. Une mesure que l'on juge palliative face à un problème structurel. Nous notons un nombre croissant de collègues en souffrance, en burn-out, en arrêts maladie.

Avis CGT sur la médecine de prévention :

La F3SCT alerte à nouveau sur la sous-dimension du service de médecine de prévention dans l'établissement et sur les conditions de travail dégradées qui empêchent les personnels de santé de réaliser leurs missions au bénéfice des personnels. Le 18 novembre 2025, la F3SCT avait rappelé la circulaire du 9 août 2021 imposant à l'employeur de garantir un service de prévention médicale adapté aux effectifs et aux risques, et avait voté un avis la nécessité de recruter une deuxième infirmière.

Depuis, 2 médecins ont démissionné, ainsi que la psychologue du travail. Nous apprenons qu'aujourd'hui notre seule infirmière pourtant dévouée depuis 12 ans nous quitte.

Aujourd'hui, le rapport d'activité 2025 du service établit que les moyens humains ne sont toujours pas réunis pour consulter tous les personnels, visiter les postes de travail et les locaux et faire le cœur du métier qui est celui de la prévention et du suivi de la santé au travail des agents. Nous constatons également que les propositions de l'inspection SST réalisées en 2023, notamment en matière d'obligations réglementaires ne sont pas respectées, ni le Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'état laquelle inclut la notion d'équipe pluridisciplinaire, la périodicité réglementaire des consultations médicales, la surveillance de personnels particuliers (Article 14), les VIP (visites d'information et de prévention) et les actions en milieu professionnel dans le cadre de la réalisation du tiers temps (Article 21).

Constatant que ces réglementations ne sont pas respectées par l'établissement, et ce depuis plusieurs années, la F3SCT demande en urgence :

- La mise en place d'une équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier•e, psychologue du travail, psychologue clinicien) en capacité de fonctionner de façon réglementaire en effectif suffisant ;
- Le recrutement d'un-e infirmière de prévention au travail
- Le recrutement d'un-e psychologue du travail
- La réelle prise en charge de la prévention des RPS qui est définie par un accord-cadre dans la fonction publique (22 octobre 2013), et ne peut être substituée par de la QVCT.

L'avis est voté à l'unanimité par la CGT, abstention des élu.es CFDT

Avis CGT sur l'utilisation à l'ENS de la plateforme Medispace :

La F3SCT dénonce le manque d'investissement de l'établissement dans le service de médecine de prévention et constate qu'il est corrélé avec la mise en place d'une plateforme de gestion médicale MEDISPACE et IDEST, ce qui s'apparente à une vision technique de la prévention santé au travail. La F3SCT revendique une médecine humaine qui respecte les métiers du soin et qui ne dépossède pas les agents de leur droit à être entendus par des professionnels. Il est donc impératif de savoir si le recours à cette plateforme est concertée avec l'équipe médicale et quels sont les impacts sur leur travail. De même, il est essentiel de connaître les (premiers) retours des agents sur leur « expérience utilisateur », notamment l'intégration de l'intelligence artificielle dans le diagnostic.

Par ailleurs, la F3SCT demande en urgence que l'agrément relatif aux sociétés de téléconsultation prévu par l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS)

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046791754>) et par le décret n° 2024-164 du 29 février 2024 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049219351>) soit fourni.

Dans l'attente de ces éléments, la F3SCT appelle à l'arrêt de la convention avec la société MEDISPACE IDEST.

La direction nous informe que la convention avec cette plateforme va prendre fin en octobre.

L'avis est voté à l'unanimité par la CGT, abstention des élu.es CFDT

4. Bilan rapport mission égalité 2025 (pour information)

La CGT souligne le travail considérable des collègues qui ont en charge ce dossier et les en remercie.

5. Déménagement équipe CIRI/Cosset – Emménagement équipe Durantel (pour avis)

Le conseiller de prévention présente le projet de déménagement : 17 personnes seront transférées au niveau du bâtiment M5, avec l'utilisation du P3. Dans la tour Cervi, ce sont 14 ETP qui partent, représentant 4 agents.

Nous interrogeons sur le nombre de personnes qui arriveront au M5, rappelant qu'à une époque de nombreux agents s'étaient retrouvés installés en bout de paillasse, et demandons si cette situation se reproduira pour l'équipe Durantel. La direction indique qu'elle préconise de ne pas utiliser ces bouts de paillasse en tant que bureau et qu'une réflexion sur la possibilité de mettre en place des flex-bureaux est possible pour d'éventuels stagiaires.

Le projet est voté à l'unanimité

6. Suivi des avis

Nous notons que des problèmes de chaleurs dans les bureaux perdurent.

7. Informations AT

Le conseiller de prévention fait état de 7 accidents du travail, dont 5 accidents de trajet et une chute de plain-pied. Il signale également une morsure de tique avec suspicion de maladie de Lyme.

Nous demandons si une action de prévention sur les morsures de tiques peut être mise en place. Le Conseiller de prévention répond par l'affirmative, précisant ne pas savoir si l'accident a eu lieu dans le jardin de l'établissement.

Nous demandons si l'on peut connaître le nombre de personnes utilisant le vélo. Le Conseiller de prévention indique que cette donnée n'est pas disponible mais qu'il faudrait la recueillir, tout en constatant une augmentation de cette pratique.

8. Information sur les registres SST

Le Conseiller de prévention présente le bilan des registres : 67 entrées ont été enregistrées, dont 9 dysfonctionnements organisationnels, 11 classées comme RPS, 9 relatives à des chutes, 3 concernant des températures élevées et 30 pour d'autres types d'accidents.

Nous constatons que des agents ayant signalé des RPS se voient ensuite reprocher leur démarche, certains étant accusés de vouloir « régler leurs comptes ». Nous insistons sur la nécessité de bien

communiquer auprès de l'encadrement afin qu'aucune pression ne soit exercée sur les collègues qui effectuent des signalements.

Le Conseiller de prévention rappelle que le premier objectif d'un signalement est de faire remonter à son n+1 un risque ou un dysfonctionnement. Il souligne l'importance de la manière dont un signalement est formulé, pour éviter qu'il ne soit « mal pris » : rester factuel côté agent, mais aussi savoir bien entendre ce que les agents ont à dire côté encadrement.

Nous répondons que si l'idéal est effectivement d'avoir des signalements factuels, une personne en situation de détresse n'a pas toujours le recul nécessaire pour objectiver sa situation. Nous rappelons qu'il est parfois plus difficile de rester factuel face à une souffrance qu'à une chute, par exemple, ce qui explique que certains signalements puissent être formulés de manière plus « brute ».

9. Questions diverses

Communiqué des agents de la BDL :

Nous rappelons à la direction que les collègues de la BDL ont rédigé un communiqué il y a quelques semaines, avec en particulier une demande d'expertise RPS. Une visite du secteur collections avait été votée il y a quelques mois mais n'a toujours pas débuté, dans l'attente de la désignation d'un représentant de l'administration. Les collègues n'ont reçu aucune réponse à ce jour. Nous insistons sur la nécessité d'une véritable expertise externe, au vu d'un climat de travail très dégradé.

Nous nous inquiétons de constater que la direction a encore besoin de temps sur ce sujet, alors qu'il ne s'agit pas de la première fois qu'il est évoqué : nous alertons et en discutons, tant en point mensuel qu'avec la direction de la BDL, depuis maintenant presque deux ans.

La communication des Avis durant l'instance :

Le président demande ensuite à la CGT d'envoyer ses avis à voter 48h à l'avance, se référant selon lui au guide CSA. Nous soulignons qu'aucune obligation en ce sens n'existe : le décret ne le prévoit pas, et nous faisons ce qui est possible dans le temps imparti après réception des documents. Les avis peuvent également être rédigés en séance. La seule contrainte de délai d'envoi, portant sur des « amendements » et non des « avis », ne concerne que les instances ministérielles, ce qui n'est pas notre cas. Nous rappelons à cet égard l'article 90 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, selon lequel « les comités sociaux d'administration émettent leurs avis à la majorité des suffrages exprimés [...]. Des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative peuvent être soumises au vote du comité. » Cet article consacre ainsi le droit, pour les élus, de formuler des vœux ou motions et d'en demander la mise au vote, sans fixer, sauf erreur, de délai préalable de dépôt — ni 48h, ni 24h.

Nous avons interpellé officiellement l'Inspection santé et sécurité au travail ainsi que la secrétaire de la FSSST ministérielle, afin d'obtenir un éclairage sur l'existence éventuelle de spécificités contraignantes applicables à l'ENS sur ce point.

Avis CGT sur la demande d'une expertise RPS à la BDL :

Les membres de la F3SCT demandent à ce qu'une expertise sur les conditions de travail des agents de la BDL soient diligentée, avec un planning défini pour sa mise en œuvre et sa restitution .

Le contexte est celui d'une dégradation des conditions de travail des agents de la BDL sur plusieurs années, documentée par de nombreux signalements internes, des inscriptions au registre SST et une multiplication des arrêts de travail. Ces signaux traduisent des difficultés d'ordre organisationnel qui, faute de réponses adaptées, continuent de produire les mêmes effets sur les personnels.

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

Périmètre : l'ensemble des services de la BDL.

Sur l'objet : faire un état des lieux des services de la BDL – 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).

L'avis est voté à l'unanimité par la CGT, abstention des élu.es CFDT

Vos élu.es CGT à la FSSSCT