CR CGT du CSA du 27 Février 2025

Présents ou à distance :

Direction **:** Président, DGS, DRH, Sec. administrative, Cheffe Cabinet, VP Stratégie

CGT **:** Émile Bouvier, Sabrina Chatti, Férouze Guitoun, Maud Ingarao, Daniel Barbar

CFDT **:** Aurélien Guérin, Benjamin Gillet, Tiphaine Parrel, David Vassallucci, Marie-Jeanne Barrier

Secrétaire adjointe : F.Guitoun

Tous les documents de l'instance sont consultables sur le site web CGT ENS LYON

1. **Bilan de formation 2023 / 2024** (Information)

Les collègues du service formation présentent le bilan de formation. Il y a une augmentation des collègues formés. Il y a une poursuite des actions de sensibilisation aux VSS, de la prévention RPS, des webinaires égalité pro, de la préparation aux concours. De même il y a une mise en place d'une FAQ alternant tuteur. Concernant les EC : communication par la VPR sur les formations pertinentes, mails ciblés. Obligation de formation pour les MCF, recueil dans cueillette est plus apparent, plus de formations métier pour les MCF, en contraste aux formations hygiène sécurité.

CFDT : Sur le tableau de l'offre des formations, on constate une baisse de formation de l'accueil des nouveaux arrivants. Qu'est-ce qui explique ceci pour l'apprentissage, par rapport à la répartition sur 2021-2022 ?

DRH : C'est un effet de rentrée.

CGT : Quelle est l'explication du budget non réalisé entièrement ?

DRH : Les formations n'ont pas pu se tenir en fin d'année, donc elles sont reportées. Cela s'explique aussi par la mutualisation avec le réseau convergence.

CGT : Y a t-il des données genrées sur les accès aux formations par type de poste ? Quel est le taux de rejet des formations ? Et quelles en sont les raisons ?

DRH : Il serait fort utile pour le bilan d'avoir une cartographie genrée pour les demandes. C'est un sujet en commission de formation. On y travaille. On essaie de répondre à toutes les demandes de formation. Les besoins dans cueillette sont prioritaires. Normalement, elles ne sont pas rejetées. Pour les formations validées par les prestataires, on ne peut pas s'engager a 100% de la bonne complétion des formations. C'est rare qu'on refuse les formations.

Résumé : Après sa restitution en instance, un échange a lieu. La CGT rappelle qu'elle avait demandé que l'on intègre le taux de rejet et que l'on affine le taux accès femmes / hommes. La DRH confirme la prise en compte à terme.

2. **Plan de formation 2025**

Vote : unanimité **POUR**.

La collègue service formation explique le plan de formation. Il y a un budget de 152K. Renforcement sur l'environnement professionnel (anglais, dispositifs RH), la QVT (transition écologique, accessibilité numérique), les encadrants, et les enseignants pour l'encadrement doctoral et pour les maîtres de conférence en lien avec l'Ifé.

CGT : quel est le nombre de collègues formés sur les gestes qui sauvent ?

DRH : 122 formés sur les gestes qui sauvent, 95 pour les manips d'extincteurs. 30% des agents sont formés en tout. On fait des efforts pour former progressivement la majorité des personnels. On envisage aussi de former tous les nouveaux arrivants. Nous sommes dans une réflexion plus poussée sur les formations et la mise en place de parcours obligatoires.

VP Stratégie : Des statistiques sur les personnes formées sur le site est souhaitable, y compris sur les personnels non ENS.

CGT : Quel est le taux d'accès femmes hommes ? Quels types de formations ? 67% des femmes formées en 2023, 63 en 2024. Hausse en cat B. Pour les cat C, hausse de 20%. Hausse des hommes de 37 à 71%.

CFDT : Et concernant la formation préparation des dossiers retraites : due a la réorganisation des RH, les gestionnaires sont-elles formées sur volet maladie et retraite ?

DRH : Oui elles sont formées pour qu'elles prennent en charge ces aspects. Il y a aussi une formation pour les agents pour la préparation de leur dossier retraite. Cela se complète avec 2 relais existants.

DRH : Le pôle PETREL va former tous les gestionnaires RH. Pour la formation des agents : un temps est dédié pour travailler sur leur dossier. C'est le rôle du pôle Petrel : ils sont de plus en plus dans l'accompagnement. L'assistante sociale fait aussi de l'accompagnement retraites. La psychologue du travail peut aussi proposer un accompagnement psychologique pour le départ à la retraite.

Résumé : La présentation du plan de formation est réalisée, avant de répondre à diverses questions pour clarification. La CGT préconise de mettre plus en avant l'accompagnement de la psychologue sur les questions relatives aux retraites. Le plan de formation obtient un avis favorable.

Vote : unanimité POUR.

3. **Formation à l'encadrement doctoral / HDR** (Information)

Présentation HDR par la DRH. L'ENS a commencé à mettre en place une sensibilisation aux discriminations dans l'encadrement doctoral. Adoc METIS est le prestataire pour la formation avec la collègue chargée de mission égalité. Sensibilisation QVCT / VSS, RPS. Nous allons rendre obligatoire cette formation aux encadrants, ce sera présenté au CA de Juin. Dispositif : formation obligatoire. Entre 5 et 12 participants, 2j. (14h) Retour d'expérience 6 mois plus tard. Cibler les EC avec idée de paliers. Service formation et 3e cycle ont mis en place une procédure. (Justificatifs de formations au moment du dépôt de dossier)

4. **Projet d'établissement :** version de travail (Information)

Ce document a vocation à être générique. Il pose les fondations.

CGT : « Les tâches chronophages », En quoi consistent-elles ?

Président : C'est une réponse à un sentiment des EC. Une activité induite pas toujours indispensable qui prend du temps. C'est juste pour répondre à ce sentiment. La ligne directrice : simplifier la vie des personnels.

CGT : Progression des carrières ? Qu'est-ce que ça veut dire ? Quid des collègues qui ne voient pas d'évolutions pour leur poste ?

Président : Cela concerne tout le monde mais on vise avant tout les maîtres de conférence.

DRH : Pour l'avancement, il y a des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement, repyramidages. Sur les contractuels, politique de CDIsation.

CGT : Comment sera faite cette politique ? Proposée avant la date limite des CDD ? (6 ans)

DGS : Cette politique sera incluse dans la campagne d'emplois. A décider conjointement et pas indépendamment.

CGT : Titularisation des CDI ? Ce serait bien de prévoir des ouvertures de concours pour ces candidats.

DGS : Non, le sujet portait sur les contractuels. Sur le sujet des titulaires, il faut une opportunité.

CGT : La formulation sur la politique indemnitaire amène à se demander si elle a vocation à être collective, ce que l'on défend, ou individualisée ? Pouvez-vous clarifier ?

Président : Approche globale de l'IFSE. Je veux rappeler que nous avons tenu à garder une revalorisation de la politique indemnitaire et cela nous a coûté.

5. **Projet d'administration VPR / Jalon 1**

Vote : 5 abstentions (CGT), 5 votes pour (CFDT)

Présentation par la VPR. Rappel du contenu du document. Un poste de responsable de service est prévu pour le jalon 2 pour les partenariats socio-économiques.

CFDT : Est-ce que vous avez senti une angoisse de la part des personnels suite à cette réorganisation annoncée ? (La CGT parlerait plutôt de modifications des conditions de travail)

VPR : l'inquiétude est compréhensible. Il y a une nécessité et une volonté d'améliorer le fonctionnement de la part des collègues. Bien sûr ça interroge car c'est nouveau. On montre le nombre de réunions pour dire qu'on a pris en compte les besoins des collègues.

CGT : Est-ce qu'un organigramme sera présenté ?

DGS : Les modifications de l'organigramme seront dans le jalon 2. Cela se fera à la suite de la lettre de mission.

DRH : C'est seulement un déplacement d'un bloc RH et des changements d'intitulés.

CGT : Quel est l'objectif de ce jalon 1 ? Pour le rattachement à la DGS adjointe ?

DGS : Parmi les objectifs : rassembler les équipes administratives sous un même service. Pour la simplification.

VPR : C'est un objectif de la politique de recherche. Les collègues se sont interrogés s'ils continuaient le travail avec les VP, par exemple. Cela ne change pas.

CGT : Par rapport à la simplification du Projet d'établissement, pour les consultations avec les collègues, il faut des temps d'échanges prévus.

VPR : Oui, on fait des réunions depuis plusieurs mois. On prévoit d'attendre la fin des discussions avant de proposer un réel changement d'organisation.

DGS : Elle a pris sur elle les missions de simplification, mais c'est préférable que quelqu'un d'autre puisse prendre ces missions.

CGT : Dans les conditions de création des 2 postes de DGS adjoint avaient été validés par la non création de postes supplémentaires sans recrutement nouveau. Il semble que ce ne soit plus le cas....

DGS : Oui tout à fait. On a bien ce cadre en tête, on ne transfère pas des activités sur des gestionnaires existantes. Pas de création, pas de rajout de missions.

6. **Bureau des activités transversales VPE**

Vote : 5 abstentions - 5 pour (CFDT)

Présentation de la responsable scolarité VPE

CGT : Qui se charge des vacations du centre de sports ?

Responsables scolarité : Pas d'impact dans cette réorganisation. Pas de changement.

CGT : Concernant l'organigramme du bureau du service financier, une nouvelle responsable est en cours de recrutement. Il n'y a pas de chef de service actuellement pour les personnels ? Quand aura lieu ce recrutement ?

DGS : Il est en cours. Le responsable N+2 est en charge en attendant.

CGT : La collègue était à 50% sur 2 missions. La mission a été transférée vers quel service ?

Responsable scolarité : Activité des diplômes répartie sur les collègues du département gestion LSH. Transfert d'activité. Droits d'inscriptions traités par l'agence comptable. (Plus aucun chèque) Activité à la commission d'exonération passée à la vie étudiante.

7. **Contingent RIPEC C3 Campagne 2025**

Vote : 4 contre (CGT)- 1abstention (CGT) - 5 pour (CFDT)

Présentation du service RH pour la RIPEC. Bilan de 2022 à 2024. 2024 : 29 attributions pour 146,5K€. (32 candidatures) Les femmes représentant 38% candidatures. 41% des attributions. Toutes les femmes qui l'ont demandée l'ont eue, 15% des hommes non. Les femmes ont une probabilité supérieure aux hommes d'obtenir la prime. Montant : 6000€ par an brut a partir du 1er octobre 2025. Cible 2025 : 22 attributions, enveloppe : 132K€. Evolution contingent : 12 sortants, 53% des EC attributaires.

Vote : 4 votes Contre (CGT). 1 abstention (CGT), 5 votes Pour (CFDT)

8. **Évolutions de la Charte du télétravail**

Présentation de la charte TT par la DRH. Evolution de la charte pouvant résulter d'un accord-cadre entre organisations syndicales en juillet 2023. Constitution d'un groupe de travail s'étant réuni 2 fois. Axes de travail partagés : renouvellement par tacite reconduction, dématérialisation des demandes, assouplissement du délai de prévenance du flottant de 8 à 5j, signature électronique de la charte. 15 500 j de TT déposés, 11200 par les femmes, 4200 par les hommes. Augmentation du nombre de jours flottants à 20 si pas de fixe. Deux nouveaux modes hybrides : 1,5/2j fixes et 10j flottants, 1 fixe et 15j flottants. Mars / Avril Webinaire TT : information aux agents. Mai Juin 2025 : mise en oeuvre.

CGT : Les collègues peuvent-ils postuler toute l'année ?

DRH : Oui, avec condition d'ancienneté de 6 mois avec dérogation de 3 mois. Mais les primo arrivants doivent justifier de cette ancienneté.

CGT : Nous remercions les collègues du GT. Possibilité de TT 3j fixes ? Ce serait bien pour des cas particuliers.

Vote : Unanimité **POUR**.

9. **Congés menstruel**s

Vote : Unanimité **POUR**.

CGT : Merci pour cette innovation sociale répondant à la demande initiale de la CGT. La mention du médecin de prévention n'est pas nécessaire pour le télétravail car cela dénature la portée de ce congé maladie. Nos médecins du travail connaissent parfaitement leurs prérogatives donc cela est inutile de faire mention. Concernant la durée du justificatif, 2 ans serait souhaitable, comme cela est pratiqué à Strasbourg, d'autant que l'on sait les difficultés des personnes à trouver un médecin traitant et/ ou avoir un rdv avec un spécialiste

DRH : C'est une ASA, mais aussi il y a la possibilité pour les collègues d'avoir du télétravail médical.

CGT : Peut-être trouver une meilleure formulation pour éviter la confusion ?

CFDT : Remarque sur le fait que nous sommes contents de cette mesure (pourtant la CFDT n'a participé ni au groupe de travail sur le sujet ni à la construction du plan égalité)

Vote **pour** à l'unanimité.

10. **Accord de Grenoble** (Information)

Texte établi lors de la COP2 étudiante en 2021. 89 mesures de l'ENS sélectionnées sur 179 pour effectuer les 11 objectifs.

11. **Schéma directeur DDRS** (Information)

Le collègue enchaîne sur le schéma directeur. C'est un document demandé par le ministère. 3 intentions transversales : Recherche avec inclusion de la transition écologique et accompagnement de la transition (avec des projets, focus sur les impacts environnementaux, centre de recherche et de formation sur la transition écologique, accompagner les labos, améliorer les campus) Mettre en lien les problématiques environnementales et les enjeux sociétaux (coordination entre acteurs et responsabilité sociétale, enjeux égalité femmes-hommes, centre de santé étudiante avec approche One Health) Transition écologique comme opportunité pour renforcer et développer de nouveaux liens (identifier les projets de recherche avec acteurs engagés, achats/marchés avec clauses environnementales, pratiques d'achat, partenariats institutionnels avec le projet de Fondation de l'ENS de Lyon)

CGT : quels sont les moyens alloués par l'établissement pour les objectifs 7 et 8 dans ce schéma directeur ?

Responsable du service : Pour la formation initiale et continue, moyens corrélés avec le centre de formation et de recherche

CGT : Plus précisément a t-on identifié les moyens humains en terme de nombre d'emplois, et la corrélation en terme de financement.

Responsable du service : Document de stratégie. Il faudra travailler à la déclinaison opérationnelle. La question du budget sera abordée à ce moment-là.

VP Stratégie : Pour compléter, le COMP inclut certains de ses moyens. Les Chaires de Professeur Junior sont aussi concernées.

DGS : Pas de charges supplémentaires, c'est la méthode qui change.

VP Stratégie : Grands axes de financement européens : le HCERES sera très important.

12. **Livrable HRS4R** (Information)

Présentation par la DRH. Label d'excellence obtenu en 2019 avec demande de renouvellement qui va être déposé le 12 juin. Plan d'action RH entre 2025-2027.

13. **Repyramidage BIATSS ASI** Campagne 2025 (Information)

Campagne renouvelée pour 2025 pour les BAP scientifiques. 2 personnes lauréates l'année dernière.

14. **Rapport d'activité 2024** (Information)

Aucun échange.

15. **Retour sur les élections étudiantes de janvier 2025 et désignation des représentants des étudiants et élèves au sein des commissions et conseils** (Information)

Point sur les élections de janvier. 356 bulletins, 305 exprimés, 51 blancs, 17% participation. Liste FÉES élue.

Scrutin non tenu pour le collège A au CEVE.

16. **Questions**

CGT : Sur la situation de surcharge aux restaurants du CROUS ?

DGS : Communication générale pour donner des infos sur la fréquentation. Elles montrent que la situation est correcte actuellement, ce qui n'est pas pertinent. L'enquête se fera sur le créneau 13h. Ouvrir une salle complémentaire ? Solliciter les partenaires extérieurs ? Faciliter le à emporter ? Demande au responsable service logistique de faire des propositions.

DGS : Chiffres sur Descartes uniquement. Monod pas à saturation.

Président : Nos restaurants ne sont relativement pas saturés par rapport à d'autres. Le CROUS ne voit pas de difficulté particulière à Lyon car c'est saturé au national.

Séance du CSA levée à 12h40.

CR rédigé par vos élu·e·s CGT