



CR du CT du 13 avril 2021 – CGT

Présents

JP Pinton – président

Catherine POTY – DRH

Lyasid Hammoud – DGS

Anouck BEDINO – Conseillère de prévention

Représentant-s syndicaux :

Camille Borne – CGT

Férouze Guitoun – CGT

Sabrina Chatti – CGT

Fabrice Besnard – CGT

Perrine Massonneau-Semeillon – CGT

Cédric Guillaud – CGT

Lydie Kowet – Sud

Aude Riom - CFDT

1. Approbation des précédents PV : (3 séances précédentes)

PVs approuvés à l'unanimité avec une petite modification acceptée

2. Avis sur axe 3 plan de formation

Cet axe s'intitule "accompagner la qualité de vie au travail". Lors de la dernière séance du CT, nous n'avons pas validé cet axe du plan de formation avec les autres axes car nous souhaitons que les élu.e.s du CHSCT soient associés à son élaboration comme cela est prévu par la loi. Depuis, les membres du CHSCT ont été associés (ou il est prévu qu'ils le soient prochainement) à la définition du cahier des charges des formations dont le contenu n'est pas déjà normé ou réglementaire. Ces formations concernent par exemple la prévention du harcèlement sexuel et sexiste, la prévention des risques psycho-sociaux, gestion du stress ou télé-travail. La direction a accepté les propositions de nos élu.es au CHSCT.

À noter : pour cet axe du plan de formation, une démarche a été engagée avec l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pour élaborer l'ensemble de cet axe.

Vote pour UNANIME

Le reste de la séance n'a concerné que des points d'information (pas de vote)

3. Point d'information HCERES (rapport d'auto-évaluation et axes stratégiques de développement de l'ENS de Lyon).

L'ensemble des documents dont il est question ici ont été diffusés en interne (courriel tous.ens du 9/04 et disponible sur [l'intranet](#)).

J-F Pinton a rappelé le calendrier et la méthode de l'évaluation HCERES avant de nous présenter dans les grandes lignes le rapport d'auto-évaluation qui a pour ambition de synthétiser les contributions des différents services et acteurs de l'ENS concernés par le référentiel de l'évaluation. S'ajoutent à ce rapport des annexes volumineuses qui permettent de conserver le détail des contributions originales (dont celle des élu.es au CT).

Les élu.es CGT reconnaissent le travail conséquent réalisé sur ce rapport, ainsi que l'utilité que peuvent avoir ces données et ces chiffres (en particulier avec le recul sur une période de 5 ans) pour la connaissance de notre établissement. Notamment, les élu.es pourront s'appuyer dessus pour guider leur travail dans les instances.

Toutefois, nous, élu.es CGT, faisons part des deux remarques suivantes :

- Nous nous ne reconnaissons pas l'HCERES comme instance légitime pour nous évaluer. En effet, nous nous joignons à l'[appel à désavouer les évaluations HCERES](#) lancée par l'assemblée des directeurs de laboratoires (dont font partie des labos de l'ENS). Cet appel se veut notamment une réaction au passage en force du ministère sur la loi de programmation de la recherche (LPR) "*malgré les avis défavorables d'une multitude d'instances représentatives et les critiques innombrables de la communauté scientifique*". Nous ne souhaitons donc pas que ce rapport d'auto-évaluation soit transmis à l'HCERES.
- Pour que ce rapport d'auto-évaluation soit une référence reconnue de tous, il eût été souhaitable de chercher un consensus ou au mieux, une présentation factuelle et objective. Nous regrettons donc le parti pris de l'écriture sur certains sujets comme l'Idex et le dialogue social qui ne reflètent que le point de vue de la direction.

J-F Pinton a ensuite présenté ensuite les axes stratégiques de développement de l'ENS pour les 5 années à venir.

4. Point d'information sur l'architecture du Plan Égalité Professionnelle

Présentation du plan égalité – (couvrant la période 2021/23)

Par obligation légale, l'ENS doit désormais établir un plan égalité professionnelle pour lutter spécifiquement contre les discriminations envers les femmes et les inégalités de genre au travail. Le plan présenté est issu de propositions réalisées depuis le mois de janvier grâce à des groupes de travail mêlant différents personnels (dont des représentant.es élu.es issus des instances comme le CT et le CHSCT), puis arbitrées par la présidence.

Nous, élu.es CGT, estimons que le plan présenté à ce jour va dans le bon sens. Sur la proposition soumise, nous avons émis les demandes suivantes :

- nous demandons des décharges pour les acteurs-trices (EC et BIATSS) des différentes cellules d'écoute et suivi des violences sexuelles et sexistes ;
- nous demandons que le poste de chargé.e de mission égalité qui est créé dans ce plan (recrutement en cours) devienne pérenne et soit ouvert à la prochaine campagne d'emploi ;
- sur la gouvernance, nous demandons à ce que soit bien précisé la composition du comité de projet (~ 20 personnes): parité homme-femme et 4 représentants syndicaux issus des instances élu.es (comme dans les groupes de travail actuels, soit 2CGT-1CFDT-1Sud pour la mandature actuelle).

La représentante CFDT soutient ce dernier point également. Elle ajoute qu'il faudra particulièrement sensibiliser les chefs de services et encadrants à ce plan, ce à quoi la DRH répond que cette démarche est déjà engagée lors des réunions régulières avec les encadrants.

5. Point d'information sur le Bilan santé/sécurité au travail.

Les élu.es CGT remercient les services pour le travail réalisé.

Nous émettons les remarques suivantes :

- Nous rappelons le manque d'assistant-es de prévention qui seraient à recruter ;

- Nous réitérons notre demande pour que les avis émis par le CHSCT soient publiés (publicité obligatoire de l'employeur) ce qui n'est pas fait à l'ENS ;
- les élu.es CHSCT ont demandé à compléter ce plan, les modifications seront envoyées cette semaine pour enrichir le bilan

Par ailleurs, nous demandons le détail homme/femme des statistiques sur les accidents de travail: cette donnée sera bientôt disponible dans le Rapport Social Unique.

6. Point d'information sur le programme de prévention 2021 :

Demande des élu.es CGT de garder les registres version papier pour les personnels qui n'ont pas accès à un ordinateur.

Demande des élu.es CHSCT CGT d'avoir un accès au registre dématérialisé

7. Question diverse à la demande de la CGT

Les Inspecteur.rice.s généraux mandaté.es par l'IGÉSR sur les VSS sont arrivé.es : les élu-es CGT CHSCT s'étonnent de ne pas avoir eu de contact avec ces personnes.

Le président répond qu'il a juste été fait des rendez-vous d'ordre administratif, des entretiens sont prévus d'ici la fin du mois avec différents personnels, dont les organisations syndicales. La date de remise finale du rapport n'est pas connue.

Information du 15/04: deux jours après ce CT, un rendez-vous a en effet été demandé aux élu.es CGT par l'inspection, fixé pour la fin du mois d'avril.

Compte-rendu rédigé par vos élu.es CGT au Comité Technique :

Camille Borne, Férouze Guitoun, Sabrina Chatti, Fabrice Besnard, Perrine Massonneau-Semeillon, Cédric Guillaud