



**Compte rendu de réunion FSSSCT  
Formation Spécialisée en Santé, Sécurité, et Conditions  
de Travail  
de l'ENS de Lyon  
du 25 avril 2023**

## **Composition**

**Président :** Lamine BOUBAKAR, administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon

### **Représentant-e-s du personnel :**

Amine MARRAKCHI, représentant du personnel, mandaté CGT, votant  
Camille BORNE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Caroline YERMIA, représentante du personnel, mandatée CGT  
Clément LUY, représentant du personnel, mandaté CGT, votant  
Daniel BARBAR, représentant du personnel, mandaté CGT (en visio)  
Delphine GALIANA, représentante du personnel, mandatée CGT  
Denise AUBERT, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Françoise MOREL-DEVILLE, représentante du personnel, mandatée CGT  
Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante  
Véronique DRIGUZZI, représentante du personnel, mandatée CGT  
Benjamin GILLET, représentant du personnel, mandatée CFDT, votant  
David VASSALLUCCI, représentant du personnel, mandatée CFDT  
Elke HALLEZ, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante  
Hervé CARDON, représentant du personnel, mandatée CFDT, votant pour point N°5  
Julie PRATA, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante  
Marie-Jeanne BARRIER, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante  
Nicolas SANZANO, représentant du personnel, mandatée CFDT, votant  
Véronique VIAL, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante (sauf pour point N°5)

### **Représentantes des étudiant-es**

Rindala EI AYOUBI  
Susie PETRE  
Anouk TAUSSAC

### **Les membres de droit présents et personnes qualifiées pour l'ensemble de la séance :**

Yasmina CHAMS, Directrice des ressources humaines – membre de droit en l'absence du DGS  
Renaud SAMUTH, invité permanent de la séance  
Anouk BEDINO, conseillère de prévention  
Myriam GRATALOUP, infirmière de prévention en santé au travail  
Marie-Christine LE DOZE, Médecin du travail  
Sabrina ARNAUD, psychologue du travail

### **Les membres invités sur un point particulier :**

Les membres de la direction du laboratoire CIRI et chefs d'équipes hébergées à l'ENS de Lyon  
La représentante DRH de la délégation régionale du CNRS

## Secrétariat administratif :

Emmanuel BEROUD  
Laura-Alice JOURBAJIAN

Rédacteur de la société Ubiquis

## Ordre du jour :

01. Règlement intérieur du CSA et de la Formation Spécialisée.
02. Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la formation spécialisée (pour vote).
03. Désignation du référent et du référent adjoint VHSS (pour vote).
04. Désignation des représentants du personnel à la commission de prévention des RPS (pour vote).
05. Programme annuel de prévention 2023 (pour vote).
06. Retour sur les restitutions de visites CHSCT (pour vote) : laboratoire CIRI.
07. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote). - non traité (manque de temps/ reporté)
08. Nomination de la conseillère en radioprotection administrative (pour vote).
09. Programme de visite de la Formation Spécialisée 2023 (pour vote).
10. Point d'information sur les accidents du travail. – non traité (manque de temps/reporté)
11. Point d'information sur les registres SST. – non traité (manque de temps/reporté)
12. Point d'information sur le suivi des avis de la FS. – non traité (manque de temps/reporté)
13. Questions diverses : enquête FSSSCT décès d'un agent

### 1- Point sur le RI

Les élu-es CGT notent la présence du responsable DAJI pendant toute l'instance, et rappellent que le statut « invité permanent » n'est pas prévu par le décret. Un premier avis est soumis au vote :

1 – Conformément à l'article 88 du décret, les élu-es représentant-es les personnels rappellent que la FSSSCT n'est pas une instance publique, que seuls le président et son représentant RH font partie de cette instance. Les experts d'une part ne peuvent intervenir que sur des points précis, n'ayant en aucun cas la faculté d'être considérés comme des invités permanents de l'instance, et d'autre part entrer en réunion que lorsque le point concerné est abordé en veillant à y sortir quand ce dernier est clos et bien avant le vote sur le sujet stipulé. Les invités doivent eux aussi rester que sur les points qui les concernent directement. Le statut d'invité permanent n'étant pas prévu par le décret.

Vote : Pour : 5 Contre : 5

Bien que cet avis ait été proposé à tous·tes les élu.es de la F3SCT en amont de l'instance, lors de la réunion préparatoire intersyndicale, les élu.es CFDT soumettent un avis contraire. A l'encontre de ce qui est prévu dans le décret, ils et elles demandant la présence indispensable d'invités permanents. L'avis est soumis au vote.

Vote : Pour : 5 Contre : 5

Les élu.es CGT regrettent que la loi ne soit respectée au détriment des salarié.es que nous représentons. Iels demandent l'intervention de la FSSSCT ministérielle ainsi que de l'inspectrice santé et sécurité du travail ministérielle pour trancher cette question.

L'administrateur provisoire déclare que le règlement intérieur n'est pas adopté en l'état.

CR CGT FSSSCT 25/04/2023

### 1- Désignations des co-secrétaires de l'instance

Clément LUY (CGT)  
Véronique VIAL (CFDT)

Vote à l'unanimité

### 2- Désignations des co-référent-es VSS :

Ludivine VAGNEUR (CGT)  
Véronique VIAL (CFDT)

Vote à l'unanimité

La lettre de cadrage sera modifiée afin que les référentes soient bien identifiées comme des co-référentes

### 3- Désignations des référent-es RPS :

Divers échanges avec les élu-es CGT permettent de préciser le rôle de la commission RPS. Cette commission est distincte de la commission QVT car, bien que la politique de prévention des RPS fasse partie de la QVT, il est nécessaire de travailler chacune des dimensions pour avoir ensuite une politique globale.

Cette commission est composée des médecins, psychologue, infirmière, conseillère de prévention, DGS, DRH adjoint et 2 représentant-es du personnel. Elle a un véritable plan d'action et ne se contente pas d'évaluer les risques. Des ateliers par exemple sont organisés. 2 réunions ont eu lieu fin décembre puis en mars.

Les élu-es CGT rappellent que la commission RPS n'est pas une instance et ne peut en aucun cas prendre des décisions. Les sujets seront uniquement validés en instance par la FSSSCT conformément à la réglementation.

2 RP se portent volontaires : Benjamin GILLET et Nicolas SANZANO (CFDT)

Vote : 7 pour – 3 abstentions

### 4- Programme annuel de prévention :

Les élu-es CGT dénoncent le fait que le processus de suivi individuel des conditions de travail (passerelle informatique entre le système de gestion des ressources humaines et celui de la médecine de prévention) ne soit toujours pas informatisé alors que le projet est présenté chaque année au plan de prévention. Le médecin du travail confirme que c'est un vrai problème, avec risque de perte de données et retards dans le suivi. La DRH et la conseillère de prévention expliquent les difficultés informatiques, l'impossibilité d'avoir recours à des outils libres, et que les services s'en sortent actuellement en procédant par le biais de requêtes mensuelles. Ils sont eux aussi en attente de réponses des services informatiques. L'administrateur à titre provisoire reconnaît qu'il y a un besoin d'établir un diagnostic clair sur la faisabilité.

La formation des élu-es est ensuite confirmée (3 jours pour tous) à la demande des élu-es CGT. Un point sera fait avec les co-secrétaires.

A la demande des élu-es CGT, la conseillère de prévention et le médecin du travail expliquent que tous les risques (sauf risques biologiques car pas prévu d'un point de vue réglementaire pour le moment) sont mentionnés sur les fiches de poste, que le suivi se fait en fonction de cette fiche de poste, que des formations « génériques » sont régulièrement proposées à tous, mais que pour des risques très particulier (par exemple travail sous PSM) les demandes doivent être individuelles.

Plusieurs Avis sont soumis au vote :

1 – Avis concernant le programme annuel de prévention : La F3SCT demande que soit clairement inscrit sur le plan annuel de prévention, la mise en place de formations concernant le harcèlement moral, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (définitions, caractérisations, prévention et luttes contre toutes ces formes de violence). La F3SCT demande à ce que soit aussi clairement indiqué sur le plan annuel de formation, que ces formations sont à destination de TOUS les encadrants dans les laboratoires et services, et de TOUS les responsables de formation.

Vote : Pour à l'unanimité

2 – La F3SCT demande l'anticipation du recrutement du médecin du travail qui doit faire valoir ses droits à la retraite prochainement.

Vote : Pour à l'unanimité

3 – Appréciant la mise en place d'un registre de santé et sécurité au travail dématérialisé, en complément des registres physiques, et son apport dans l'optimisation du traitement des observations, la F3SCT demande que celui-ci évolue vers plus d'accessibilité, de simplicité et de transparence de sa chaîne de traitement. Nous recommandons la création d'un groupe de travail animé par la conseillère de prévention pour en réviser le cahier des charges dans ce sens.

Vote : Pour à l'unanimité

4 – La F3SCT demande d'associer les élu-es FSSSCT à la rédaction du cahier des charges pour le recrutement d'une entreprise extérieure chargée d'établir une expertise RPS conformément aux prérogatives de notre instance.

Vote de la formation spécialisée

Vote : Pour à l'unanimité

Puis le programme annuel de prévention est soumis au vote :

Vote : Pour : 5 Abstentions : 5

Enfin, les élu-es CFDT soumettent au vote un avis sur la formation de tous aux premiers secours

Vote : Pour : 8 Abstentions : 2

### 5- Visite du laboratoire CIRI

Le président annonce que le rapport a fuité dans la presse et que l'ENS de Lyon a porté plainte. Cette annonce d'une fuite étonne légitimement l'ensemble des présents.

Puis les membres invités du laboratoire CIRI entrent :

La direction du laboratoire (directeur, directeur adjoint, administratrice scientifique) ainsi que les chef-fes d'équipes hébergé-es sur l'ENS.

Une représentante de la DRH du CNRS est aussi invitée pour la restitution.

La présentation du rapport de visite est assurée par 4 membres de la délégation : 3 Représentant-es du personnel et la représentante de la présidence.

L'intégralité du rapport n'est pas repris dans ce CR. En résumé, même si, dans l'ensemble, les personnels, chercheur-es, doctorant-es se sont exprimés lors de cette visite et ont déclaré être soudés, des faits graves de harcèlement, de pressions et de dépassement de temps de travail sont rapportés. Le rapport fait état d'une situation de travail particulièrement dégradée, avec des personnels en souffrance et dans des situations de détresse grave. L'administrateur provisoire rappelle que même s'il n'y avait qu'une seule personne concernée, cela serait déjà de trop et que ce n'était absolument pas admissible. Aucun personnel ne devrait faire l'objet de ces violences.

Le rapport dénonce le non-respect du droit du travail au sein du laboratoire. Il propose un ensemble de préconisations concernant l'organisation de la cellule QVCT, l'organigramme du laboratoire, le bâtiment, la rédaction d'un guide du doctorant-e, l'accueil des nouveaux arrivant-es, le respect du temps de travail et du droit à la déconnexion, les formations à destination des encadrant-es et membres du laboratoire, le lancement d'une enquête administrative et le signalement de faits s'apparentant à du harcèlement au procureur, la gestion des congés des doctorant-es et la mise en place d'indicateurs pour la prévention des risques.

Puis, la parole est donnée au directeur du CIRI, qui confirme que les personnels au CIRI ne se portent pas bien et que ce constat était déjà connu. Il remercie la formation spécialisée pour ce rapport qu'il ne trouve pas très élogieux. Il insiste sur la complexité extrême du travail, surtout depuis 2020, et du contexte très difficile au CIRI. Il explique que beaucoup de choses ont été mises en place pour essayer de pallier les difficultés. Il donne la parole à l'administratrice scientifique dont il présente brièvement les titres, expériences et réalisations qui ont permis l'évolution du centre.

L'administratrice détaille son poste, Elle présente les éléments mis en place pour tenter de résoudre les problèmes constatés. Elle explique en quoi les préconisations du rapport de visite ne pourront pas facilement être suivies, concernant ses fonctions, concernant le rôle des commissions, et leur composition. (Le rapport préconise entre autres un recalibrage du poste d'administratrice scientifique, et une réorganisation de la cellule QVCT afin de la rendre plus efficace et lui redonner des moyens pour fonctionner).

Le directeur adjoint confirme que le CIRI va prendre en compte les demandes et préconisations. L'enquête administrative lui apparaît nécessaire et est très attendue. (Le rapport préconise le lancement de deux enquêtes administratives pour des faits pouvant s'assimiler à du harcèlement). Il confirme avoir bien compris qu'on était au 21<sup>e</sup> siècle et qu'il fallait respecter la loi.

Il ajoute qu'à son avis, le laboratoire fonctionne bien. Il regrette que cela n'apparaisse pas assez dans le rapport.

Enfin le directeur exprime son désaccord profond sur le fait que l'anonymat des personnes mises en cause dans le rapport ne soit pas respecté. Il craint des effets possiblement délétères sur leurs carrières. Il s'oppose donc à la diffusion du rapport en l'état à l'ensemble du laboratoire. Il déclare que le problème est simplement un problème de recrutement, et il parle d'« erreurs de casting ».

Ces affirmations, les termes employés, beaucoup de points dans ces réponses de la direction du CIRI, heurtent les élu-es CGT et les représentant-es des usagers, car ils indiquent que la gravité des faits n'est pas complètement reconnue par la direction du CIRI.

Les élu-es CGT interviennent en rappelant que les dysfonctionnements constatés sont très éloignés du modèle émancipateur du travail et, en particulier de la recherche scientifique. Les élu.es expriment leur consternation à l'écoute des éléments de réponse de la direction du laboratoire qui minore le niveau de gravité des faits. Iels rappellent que le code du travail date de 1910, dans une version modifiée de 1973 qui cadre le travail en France.

A l'appui de ce texte, la délégation de visite indique que le laboratoire se trouve clairement dans un constat de recherche mortifère. Elle rappelle avoir noté dans le rapport des choses effroyables :

« Tentative(s) de suicide » (référence à France Télécom : pour rappel : La référence est de 19 suicides, 12 tentatives de suicide) – « comportements autoritaires » – « pleins pouvoirs » – « chantages multiples » – « harcèlement moral » – « pas de place pour tout le monde ; c'est compétitif » – « salope » - « qui va craquer ? » « compétition et pression ».

Dans les réponses qui ont été données par la direction du CIRI, les élu-es CGT constatent aussi beaucoup d'euphémismes dans les arguments donnés, dans le but finalement de faire pression sur les jeunes chercheur-es. Ils/elles sont consternés par ce qu'ils/elles viennent d'entendre.

Les représentantes des étudiant-es sont elles aussi choquées par les propos de la direction du laboratoire, Elles dénoncent particulièrement la mention « erreurs de casting » que la direction utilise comme argument justifiant les violences. Les victimes seraient, d'après la direction, simplement des personnes mal recrutées, faisant reposer la responsabilité sur les victimes présumées. Les représentantes des usagers et les élu-es CGT s'indignent contre de telles affirmations.

Finalement, la délégation donne des précisions sur la nature du rapport. Il s'agit d'un rapport de visite qui reprend les éléments constatés lors de la visite du site. La délégation insiste sur la mise en place d'une enquête administrative absolument nécessaire pour compléter les éléments relevés.

Les élu-es CGT s'étonnent que les personnels ne se soient pas saisis de tous les dispositifs disponibles pour dénoncer les violences qu'ils subissent. Sont-ils conscients de leurs droits, et de l'existence de ces dispositifs ? Suite aux constats de violence, quelles mesures conservatoires ont été prises ? Quelle information a été faite aux agents sur leurs droits notamment sur la protection fonctionnelle des victimes ? combien de demandes faites ? combien d'accords ? de refus ? et sur quels motifs ?

L'article 1 du décret 2020-256 du 13 mars 2020, mentionne dans son 3ème alinéa que toute administration doit mettre en œuvre : «une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête ».

Combien de signalements ont été inscrits avant cette visite ? Quelles réponses ? Les collègues connaissent-ils l'utilisation des registres ? Signalements à la médecine du travail : quelles suites ont été données à ces signalements ? Quelle procédure ?

Ces questions sont posées aux 2 employeurs présents.

Pour le CNRS, la représentante DRH confirme que des dispositifs existent, et que les personnels sont au courant de leurs droits, en particulier sur les demandes de protection fonctionnelle. Ce point n'est pas confirmé par l'ENS pour les personnels ENS.

La médecine de prévention a reçu beaucoup de signalements mais, sans l'accord des victimes, les médecins n'ont pas le droit de remonter ces signalements.

Les invités quittent l'instance.

Les élu-es CGT insistent pour qu'une enquête administrative conjointe aux tutelles du laboratoire, soit rapidement réalisée. Les membres de la délégation de visite expriment leur inquiétude pour les victimes présumées.

Les représentantes des étudiant-es questionnent sur les mesures prises pour les doctorant-es victimes. Pour leur cursus, l'ENS peut-elle prendre en charge le financement pour la poursuite de la thèse ?

L'administrateur provisoire le confirme.

Les élu·es CGT reviennent sur le constat que la direction du CIRI n'a pas pris la mesure du problème. Ils s'inquiètent aussi du fait que cette dernière énonce clairement qu'ils veulent juste attendre que les choses se calment. C'est très grave.

Constat partagé par l'administrateur provisoire et la médecine de prévention qui renchérit en évoquant ce qui semble être une incapacité à se remettre en question.

L'administrateur provisoire suggère de se servir de ces constats et du rapport pour faire évoluer les comportements dans le milieu de la recherche en général.

La question de la restitution du rapport devant l'ensemble du laboratoire est posée. Des dates ont été proposées par la délégation aux tutelles. Les retours sont en attente.

L'administrateur provisoire est favorable à une restitution après le vote par les FS des autres tutelles. Ou au moins d'être certains de leurs positions. Néanmoins, il convient que la restitution soit faite au plus tard le 23 mai.

Finalement les préconisations du rapport de visite sont soumises au vote.

Vote à l'unanimité de l'ensemble des préconisations.

Puis, les différents avis proposés par les élu·es et les représentantes des usagers sont lus et mis au vote :

#### 1 – Avis concernant les faits de harcèlement révélés lors des dernières visites CHSCT de laboratoires :

La F3SCT exprime son inquiétude quant aux conditions de travail très préoccupantes constatées lors des dernières visites de laboratoires de recherche. En particulier, des horaires de travail dépassant largement le temps de travail réglementaire, la non déconnexion généralisée, une forte pression constante ainsi que plusieurs situations de harcèlement moral de la part d'encadrants, ont été rapportées. Pour un des laboratoires ces situations avaient déjà été décrites dans le rapport HCERES du laboratoire. La Formation Spécialisée recommande une très grande vigilance quant à ces dérives comportementales, et s'interroge sur les causes qui ont pu amener à de telles pratiques en recherche. En particulier l'augmentation de la pression compétitive, l'évolution des modes de financement de la recherche, sur projet et non plus récurrent, ainsi que les critères de recrutement des équipes, devraient être interrogés par les institutions comme causes possibles de ces dérives. La F3SCT demande à la direction de l'ENS de Lyon d'initier sans tarder, avec les autres tutelles des laboratoires de recherche, avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, avec les organismes de financement de la recherche, une réflexion sur le sujet.

Vote à l'unanimité

2 – Avis demandant une enquête sur les conditions de travail des doctorant·es à l'ENS : suite au constat alarmant des conditions de travail très dégradées des doctorant·es du CIRI, la FSSSCT demande la mise en place d'une enquête sur les conditions de travail de l'ensemble des doctorant·es de l'ENS. Cette enquête devra être menée par la FSSSCT conformément à ses prérogatives. Elle devra permettre de mesurer précisément le temps de travail, les conditions de travail en terme de lutte contre les violences (harcèlement moral et sexuel).

Vote à l'unanimité

#### 3 – avis sur l'école doctorale BMIC

Le rapport de visite fait état de plusieurs éléments qui amènent la F3SCT à formuler des inquiétudes quant au fonctionnement de l'École doctorale BMIC. Notamment, des faits de harcèlement moral lui auraient été rapporté, qui n'auraient pas été pris en compte, la communication envers les doctorant·es et leur accompagnement seraient dégradés, et elle se montrerait incapable garantir les conditions de travail des doctorant·es. Elle semble, par son inaction, contribuer à la mise en danger des doctorant·es qui lui sont rattaché·es et à leur exposition à des risques spécifiques.

La F3SCT demande par conséquent le lancement d'une enquête administrative portant sur l'organisation de l'école doctorale BMIC, ses relations avec les doctorant-es, ainsi que sa capacité à traiter les signalements concernant les faits de harcèlement moral ou sexuel et le non-respect des conditions de travail.

Vote à l'unanimité

#### 8 – Nomination de la conseillère en radioprotection administrative :

Vote pour unanime

#### 9- Programme de visite de la Formation Spécialisée 2023 :

- 1) Service : DMG : 2 RP CGT + 2 RP CFDT + 1 RP direction
- 2) Service : Sécurité : 2 RP CFDT + 1 RP direction

Objet : conditions de travail

Périmètre : tous ceux qui travaillent sur le site, comprenant aussi les personnels des entreprises privées.

#### 10 - Enquête F3SCT décès d'un agent

Les élu-es CGT rappellent la loi : 1 représentant de la direction (et non 2 comme le demandent ardemment la CFDT et le responsable DAJI) et des représentants des personnels. La loi est parfaitement claire et doit être respectée (même) à l'ENS de Lyon

L'administrateur provisoire en convient totalement, il souhaite respecter le cadre réglementaire national et nous l'en remercions vivement.

**CR rédigé par vos élu·e·s CGT**