



## Compte rendu du CSA de l'ENS de Lyon du 19 Septembre 2023

### Composition

#### Représentant.e.s du personnel :

**Les mandaté.e.s CGT :** Camille BORNE, Fabrice BESNARD, Émile BOUVIER, Ferouze GUITOUN, Clément LUY, Ludivine VAGNEUR

**Les mandaté.e.s CFDT :** Marie Jeanne BARRIER, Aurélien GUERIN, Julie PRATA, Nicolas SANZANO, David VASSALLUCCI, Véronique VIAL

**Président :** Emmanuel TRIZAC, président de l'ENS de Lyon

#### Les représentant.e.s de l'administration :

Mr le Directeur général des services

Mme la Directrice des ressources humaines

Mr et Mme les co-secrétaires administratifs de la F3SCT

### Compte-rendu détaillé

1. Élection des représentants du personnel au conseil médical départemental (pour avis)
2. Création du service CBPsmn (pour avis)
3. Modification des principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs 2023/2024 (pour avis)
4. Modification des principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2023/2024 (pour avis)
5. Avis sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et la Prime de Fin d'Année (PFA) des personnels BIATSS
6. Point d'information sur les Chaires de Professeur Junior 16h30 -17h00 08. Questions diverses
7. Questions diverses à la demande de la CGT

#### **1. Election des représentants du personnel au conseil médical départemental (pour avis)**

Les deux listes (BIATSS et enseignants-chercheurs) proposées par la CGT sont adoptées à l'unanimité. Aucune proposition de siéger de la part des élu-es CFDT. Nous confirmons que cette charge d'assurer les « défenses personnelles » des dossiers maladie à la préfecture n'est pas gratifiante et ne rapporte aucune prime... ni au mérite, ni dérogatoire, voire de promotion..., mais engendre plutôt du stress, nécessite des connaissances juridiques et syndicales, et surtout l'envie de défendre les intérêts concrets des collègues, ce que nous continuerons de faire !

*Les listes des représentant.e.s sont adoptées à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT*

#### **2. Création du service CBPsmn (pour avis)**

**Compte rendu de la réunion  
de la F3SCT de l'ENS de Lyon  
du 19 Juin 2023**

Le Directeur du CBP, PU au département de physique présente la fusion des services CBP et PSMN. L'idée est d'administrer l'ensemble et de mutualiser les moyens de calcul pour la recherche. PSMN (existe depuis 30 ans) : Service qui est devenu assez gigantesque. CBP (2009, succession du CECAM) : complémentaire au PSMN, travailler sur les logiciels qui équipent les ordinateurs. Contexte de grand développement de l'informatique. Dans l'ensemble, c'est le plus grand mésocentre de calcul en France. La fusion, dans la pratique, ne va pas changer grand chose : les personnels des deux structures avaient déjà l'habitude de travailler ensemble. Le point problématique de l'organigramme est l'absence de directeur opérationnel qui doit être pourvu.

**La CGT remercie d'avoir associé les personnels à la création du labo.** Le nouvel organigramme respecte bien les 2 pôles avec les spécificités du CBP et PSMN. Les élu.e.s CG interrogent la direction sur les moyens humains alloués à ce nouveau service : le recrutement prioritaire d'un poste d'IR est le seul à figurer dans la campagne d'emploi, est-ce qu'il ne manque pas d'autres moyens pour faire tourner le parc de cette structure exceptionnelle qui a pris énormément d'ampleur en 10 ans ?

Le Directeur du CBP confirme que le service est sous l'eau, deux recrutements supplémentaires seraient bienvenus. Il attend beaucoup de la direction de l'ENS.

La CGT demande ce qu'il adviendra du ou des contractuels dans ce nouvel organigramme. La direction du service garantit la stabilité de ces postes et nourrit l'espoir de les voir se pérenniser.

**Avis proposé par la CGT :** Le projet présenté fait émerger un manque de moyens humains. Il y avait il y a 10 ans 1 salle de formation de 12 postes pour 200 utilisateur•trices par an. Actuellement il y a plus de 800 utilisateur•trices par an, avec en moyenne 250 nouveaux et nouvelles utilisateurs•trices à gérer chaque année. Cette très forte expansion de l'activité génère une surcharge de travail, nous encourageons le service à évaluer la charge de travail avec les personnels et nous préconisons que soit inscrit à la campagne d'emploi au moins 2 postes d'AI administration système réseau pour soulager chaque pôle sur la gestion machines courante de ce parc qui a explosé, prioritairement à 1 poste d'IR qui semble moins urgent dans cette offre de service déjà très structurée et mature.

Le responsable de la structure remercie les élu-es CGT pour leur proposition et leur soutien dans la revendication de plus de personnels dans ce service.

*L'avis proposé par la CGT est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT*

*Le projet de service est approuvé à l'unanimité par les élu.e.s CGT et CFDT*

**3. Modification des principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs 2023/2024 (pour avis)**

La DRH présente la deuxième vague de modifications suite à la nouvelle composition de l'équipe

## Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 19 Juin 2023

politique.

Les élu.e.s CGT demandent des précisions sur la réorganisation des services, qui va se retrouver sous l'autorité des VP ? Quelle place pour le VP stratégie au sein de l'école et des instances ?

Pour le Président le projet de réorganisation des services n'est pas encore mûr et doit être discuté collectivement. Le VP stratégie sera le bras droit de la présidence sur tous les sujets importants. Sa place n'est pas tout à fait non plus celle de la présidence, il s'agira plutôt d'un travail d'équipe. Des échanges seront organisés hors instance où il sera présent. Il y a des VP qui ont un rôle purement politique, ils ne sont pas là pour diriger les services. VP non statutaires -> décharges à 2/3 (réglementaire) et primes à 2/3, ce qui explique les différences avec le VP statutaires (et donc inégalités entre VP)

Les élu.e.s CGT évoquent la situation des référent.e.s égalité : la chargée de mission n'a pas été remplacée lors de son absence, du coup bcp de tâches n'ont pas pu être réalisées : les référents égalité vont à l'essentiel, et gèrent uniquement les urgences, ce qui est déjà beaucoup. Cette organisation montre que le rôle tenu par la chargée de mission est central dans le signalement et la prévention des VSS et discriminations dans l'établissement. Elle constitue la clé de voute du dispositif. Peut-être faut-il réfléchir à nouveau sur l'organisation de cette mission, où les trois quarts reposent sur des décharges ou facilité à participer à. Le seul poste réellement pérenne (et encore il s'agit pour l'instant d'un CDD) est celui de la chargée de mission et tout a été plus compliqué en son absence.

Le Président précise qu'une augmentation de décharge a été accordée pour les référent.e.s pour tenir compte de cette surcharge. Cela a été expliqué lors du dernier CSA. (Décharge de l'ordre du tiers de service pour l'enseignante-chercheuse concernée)

Les élu.e.s CGT s'interrogent sur le taux élevé de décharge de la chargée de la coordination administrative du CIRI (192H). La charge est lourde pour la personne occupant le poste, et on peut s'interroger sur l'impact au niveau des enseignements. La F3SCT préconisait la création d'un poste de référent RH au sein de ce laboratoire conséquent afin de ne plus faire peser de risque sur ce poste.

Le Président reconnaît que cela figure dans le rapport après visite, qui vient d'arriver sur son bureau. Dans ce rapport il y a à la fois des préconisations pour l'unité et pour l'école, il sera examiné à la loupe pour améliorer la situation.

Les élu.e.s CGT demandent à ce que soit clarifiée la procédure pour les heures complémentaires effectuées par les enseignant.e.s. Ces derniers s'engagent sur des heures avant que l'autorisation soit validée. Il faut une procédure claire et anticipée et les heures validées par les départements devraient être des heures où le financement est assuré..

**Compte rendu de la réunion  
de la F3SCT de l'ENS de Lyon  
du 19 Juin 2023**

Le Président s'engage à remettre ce sujet à plat pendant l'année universitaire 2023-2024, et à faire le bilan des heures non payées. Il constate que dans cette école les HC n'étaient pas rémunérées, et que c'est historique. La DRH explique que la procédure est pourtant claire. La remontée des situations personnelles a été demandée aux départements et l'Ecole s'engage à voir comment ils pourraient faire autrement, afin d'éviter ces situations.

**Les élu.e.s CGT encouragent les enseignant.e.s à faire remonter toute situation, y compris antérieure dans les départements.**

Les élu.e.s CGT demandent à ce que soit clarifié également la procédure concernant les Arrêts maladie/maternité/paternité des enseignant.e.s. Ils constatent que les heures d'enseignements ne sont pas remplacées dans ces cas là, et parfois rattrapées par l'enseignant.e.s à son retour.

La DRH incite les personnes dans ces situations à venir aux RH, ils s'engagent à traiter toutes les demandes. La procédure mérite cependant d'être clarifiée et on ils y veilleront.

Vote -> 5 pour (CFDT) et 5 Abstentions (CGT)

*La modification des principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs 2023/2024 est approuvée par l'ensemble des élu.e.s CFDT, abstention des élu.e.s CGT.*

**4. Modification des principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2023/2024 (pour avis)**

CGT : la PEDR est-elle bien maintenue malgré la mise en place du C3 RIPEC ?

DRH : en janvier 22 le ministère a pris un arrêté de la mise en place du RIPEC pour les ec et enseignants uniquement. Certaines primes continuent d'exister (responsabilité pédagogique par ex. ). Difficulté de faire co exister les deux régimes indemnitaires. ON a toujours des PEDR sur le périmètre des PEDR de droit et la C3 qui se substitue à l'autre partie de la PEDR.

CGT : Barème de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : Médaille du CNRS, lauriers de l'INRA et grand prix INSERM ? éligibilité ? -> Personnels ENS ou tout chercheur.se. hébergée ?

DRH : oui il s'agit uniquement des personnels ENS

La CGT demande et obtient que des chiffres détaillés (nombre de bénéficiaires et montant de l'enveloppe globale) concernant les primes des EC soient présentés au CA du 28 septembre 2023. Ces éléments permettront d'améliorer la réflexion sur la répartition des primes.

Vote -> 5 pour (CFDT) , 5 Contre (CGT). PAS D'INTERVENTION CFDT .. Silence radio....

**Compte rendu de la réunion  
de la F3SCT de l'ENS de Lyon  
du 19 Juin 2023**

**5. Avis sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et la Prime de Fin d'Année (PFA) des personnels BIATSS**

Spoiler : les élu-es « CFDT » font une proposition/revendication totalement alléchante, indigne !

Proposition de la direction : 330€ part fixe, 275€ variable, 220€ montant complémentaire.

Après avoir remercié plusieurs fois la direction pour sa générosité, la CFDT propose d'augmenter la prime fixe de 20€ mensuelles, annuels, soit 1.5€ de prime mensuelle, correspondant à l'achat d'une baguette de pain. Mais aussi et bien sûr, d'augmenter la part variable encore plus.. Aggravant encore plus la proposition de la Direction.

Les élu-es CGT remettent la pétition recueillant 270 signataires au président qui en prend simplement connaissance. Nous remercions les collègues mobilisés pour cette pétition qui malheureusement n'a pas été prise en compte par notre Président...

Une suspension de séance est accordée à la demande des élu-es CGT. **La CFDT refuse de venir négocier, et préfère rester dans la salle avec la direction.**

**Déclaration CGT après la suspension de séance**

Nous dénonçons cette répartition inégalitaire et discriminatoire des primes de fin d'année à l'ENS de Lyon. Maintenir des parts variables dans cette prime, c'est organiser un système clientéliste, potentiellement discriminatoire, au lieu de reconnaître l'engagement professionnel et/ou la surcharge de travail de toutes et tous, alors même que l'inflation bat des records en France. Il est bien évidemment possible de faire une répartition égalitaire comme nous l'avons déjà fait dans cette école les années passées. Ce refus des primes au mérite fait l'objet d'un front unis de nombreux syndicats, dont même la CFDT qui, en dehors de notre école, a des positions bien proches des nôtres sur ce sujet. Ces primes sont en effet jugées « absurde[s] et [...] délétère[s] sur les collectifs surtout dans la fonction publique » par la CFDT INRAE par exemple. Ou, comme le pointait récemment Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques : « Une prime au mérite est une définition très morale de la mission de l'agent. On ne sait pas comment la mesurer et quels critères objectifs seront retenus. Mettre les agents en concurrence ne va pas améliorer le service public et nous avons une vraie crainte de voir des services rendus "à la tête du client" ».

Nous défendons une proposition simple, efficace et juste : une répartition égalitaire de l'enveloppe globale entre l'ensemble des 578 agents concernés.

Nous rappelons également que la Direction distribue 250 000 € annuellement de primes dérogatoires à 14 personnes de façon tout à fait opaque, sans aucun critère présenté au CA ou aux autres instances. Cette proposition est tout à fait indécente, dans un climat social et économique tendu avec un historique lourd. Nous venons de voter les primes (et décharges) des enseignants-chercheurs qui sont d'un autre niveau que celles dont nous discutons pour les BIATSS.

**Les élu-es CGT ajoutent : récemment dans plusieurs situations on a établi des rapports de visite de services ou labos qui soulignent les difficultés liés à la mise en concurrence des personnels dans les services. Il est évident que cette répartition participe à cette mise en concurrence. Nous demandons qu'il soit noté au PV que jamais nous n'avons vu que des membres élus refusent de sortir discuter lors d'une suspension de séance.**

**Compte rendu de la réunion  
de la F3SCT de l'ENS de Lyon  
du 19 Juin 2023**

Vote sur la proposition CFDT : 5 pour (CFDT), 5 contre (CGT)

Explication de vote CGT: la proposition CFDT aggrave la proposition de la direction en augmentant la part variable plus que la part fixe ! Elle n'a pas non plus été présentée ou discutée en amont (ce qui aurait pu se faire pendant la suspension de séance).

Vote sur la proposition de la Direction : 5 abstentions (CFDT), 5 contre (CGT)

**6. Point d'information sur les Chaires de Professeur Junior 16h30 -17h00 08. Questions diverses**

Le Président donne quelques explications. Dans la campagne 2023 six demandes ont été déposées. 1 chaire avait été retenue -> étude de genre pour la labo HISOMA.

Pour la campagne à venir, faire des propositions. Collecte des souhaits des labos et des départements, avec attention au vivier. CNRS réfléchit, pourra contacter unités via les instituts. Parfois une CPJ pour plusieurs labo, parfois c'est fléché sur 1 labo/unité

Calendrier: octobre retour ministère, puis ouverture de la CPJ se fera par arrêté en mars. objectif recrutement en septembre.

**7. Questions diverses à la demande de la CGT**

*Les congés des doctorants ? (pas de nouvelles de la mise en place d'un système officiel de dépôt déjà évoqué)*

Président : dans les même unités des situations différentes, comme l'a relevé le rapport de visite du CIRI qui a fait des préconisations à ce sujet. Il faut que l'on arrive à clarifier cela.

CGT: quelle solution informatique ? problème de la couverture et des assurances en cas d'accident ? pourrait-on les prendre en compte sur Hamac comme les autres collègues ?

DRH : La question de l'outil est complètement centrale, il faut mener une réflexion là-dessus, le problème est que les doctorant-es sont assimilés-es aux EC. Il faut trouver un outil adapté et une procédure claire. Pas de réponse concernant les accidents et assurances.

CGT: clairement, combien de congés actuellement ? Comment ça se passe actuellement ?

DRH: normalement, chaque laboratoire doit tracer les demandes de congés. Ca peut être un formulaire excel, un document...

Président: pas de date précise pour la mise en place, votre impatience est légitime cependant. Ce travail pourra venir rapidement, on a déjà repris l'idée d'organiser une journée de présentation dans la journée des doctorants (la CGT remercie à nouveau pour l'organisation de cette journée, demandée de longue date, et décidée par le nouveau Président)



**Compte rendu de la réunion  
de la F3SCT de l'ENS de Lyon  
du 19 Juin 2023**

*Recrutement nouveau médecin du travail en remplacement du Dr LeDoze (retraite) : où en est-on ?*

DGS: le docteur Le Doze est parti en retraite. Le poste a été publié mi-mai. On a eu deux candidatures, la première s'est désistée et **la deuxième est en cours de recrutement.**

CGT: même question pour la psychologue du travail.

DRH: le recrutement est en cours et devrait être finalisé assez rapidement, dernière vague des entretiens.

CGT: Point sur la situation des start-up incubées dans pépinière ENS : nombre ? Nombre de salariés ? Budgets ? Subventions ENS ? Conditions de travail des salariés ? Contrats de travail respectés ? Quel(s) contrôle(s) ? Conditions de travail respectées sur ENS , Responsabilité de l'employeur ? Bénéfices reversés ? Suggestion de faire un point plus tard concernant ces salariés qui nous ont contacté-es. On ne connaît même pas le nombre de start-up de notre côté : angle totalement mort, sur des éléments de représentation ? Qui contactent-elles ? Unions locales ? Question de positionnement par rapport à ces personnes ?

Président : on pourra faire un point à la prochaine séance, la question est pertinente.

La séance est levée à 15h45.

**CR rédigé par vos élu·e·s CGT**