Compte-rendu de la F3SCT du 03 Novembre 2026

Elu.es présent.es :

CGT : Daniel BARBAR, Camille BORNE, Amel KHAMMASSI, Françoise MOREL-DEVILLE, Ludivine VAGNEUR
CFDT : Aurélien GUERIN, Alexis LACROIX, David VASSALLUCCI, Hervé CARDON,Marie-Jeanne BARRIER

Pour l'administration / invités / experts :

- Emmanuel TRIZAC, Président
- Stéphane PAROLA, invité
- Cécile O'BRIEN, DGS
- Yasmina CHAMS,DGS adjointe invitée
- Guillaume LAFFITE conseiller préventions
- Marion JUILLET, DRH invitée
- Delphine MONTES infirmière
- Bérénice FOUQUET médecin de prévention

Les faits marquants de cette F3SCT

- Adoption des préconisations de la visite du Laboratoire de Physique
- Adoption des préconisations de la visite de la DRI
- Adoption à l'unanimité du cahier des charges sur l'expertise BDL
- Projet de déménagement de l'Agence comptable : La F3SCT émet un point de vigilance sur l'impacte sur les collègues : évaluation des risques psychosociaux (RPS) et ergonomiques des postes individuels + demande d'évaluation du confort acoustique des bureaux partagés.
- Retour sur les préconisations de la visite de la Direction du Patrimoine 1 an après : quelques points laissés en suspend.

1. Approbation des PV

Pv approuvé et nous remercions la direction

2. Restitution de visite du Laboratoire de Physique par la F4SCT du CNRS (préconisations pour avis)

Point présenté par : Audrey Marchetti. Présent : David Carpentier, responsable du laboratoire

Contexte de la visite : Visite programmée menée par les représentants de la F4SCT et de la F3SCT ENS, centrée sur l'intégration des doctorant·e·s et le service d'ingénierie mécanique. Six doctorant·e·s (un·e par équipe) ont été rencontrés, après préparation en amont.

Les six doctorant·e·s rencontré·e·s dressent un bilan globalement positif de leur intégration, porté par des événements intra et inter-équipes. Toutefois, des lacunes persistent en matière de formation, notamment en instrumentalisation et en chimie, et les axes de progression ne sont pas clairement identifiés. Le dispositif de parrainage, quant à lui, reste inopérant faute de disponibilité des parrains.

La dynamique de groupe est marquée par un noyau d'élèves normalien·ne·s qui, sans intention exclusive, fait obstacle à l'ouverture vers les autres. L'engagement sur les tâches collectives apparaît inégal. Les horaires s'étendent de 6 h à 20 h, avec travail isolé, expériences en horaires décalés et week-ends travaillés sans toute fois de pression formelle ; la prise de congés reste inégale.

L'encadrement scientifique est jugé bon à très bon, mais le soutien à la résolution de difficultés demeure insuffisant et la parole ne semble pas pleinement libérée. Les liens avec l'École doctorale et avec les autres doctorant·e·s de l'université sont peu développés.

Au service d'ingénierie mécanique, la fonction de responsable est vacante et assurée à titre transitoire par un chercheur. L'absence de délimitation claire des responsabilités opérationnelles laisse entrevoir des tensions.

Conclusion

Le bilan est plutôt positif et la direction porte une dynamique constructive. Plusieurs points de vigilance subsistent néanmoins : la nécessité de formaliser le fonctionnement du laboratoire, l'absence de procédure d'hygiène et sécurité explicite, une vie collective encore réduite, l'hétérogénéité des parcours doctoraux et l'absence de conseil scientifique. Des préconisations sont votés afin de palier à ces manquements.

Les élu·es CGT ont soulevé plusieurs points de vigilance concernant les doctorant.es et la prévention au sein du laboratoire, les AP sont ils formés aux RPS, est ce qu'il y a eu des sensibilisations à minma concernant les VSS. Quelles actions mène l'ED face aux situations dégradées ? La direction de l'ED est-elle formée aux RPS et à la prévention des VSS ? Connaît-elle les dispositifs existants au sein des différentes tutelles ?

Des échanges ont lieu sur l'une des préconisations du rapport qui invite la direction à recevoir annuellement et individuellement chaque agent non permanent. L'absence d'un cadre réglementaire, nous alertons sur la nécessité de bien poser le contexte du volontariat.

Les élu.es CGT propose un avis supplémentaire à ajouter aux préconisations

La F3SCT de l'ENS demande la mise en place d'une formation obligatoire à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles (VSS) à destination des membres de la direction de l'École Doctorale de Physique et Astrophysique.

VOTE : les préconisations du rapport de visite et l'avis CGT sont adoptés à l'unanimité.

3. Restitution de la visite F3SCT à la DRI – (préconisations pour avis)

Contexte de la visite : La visite a été désignée à la suite de signalements croisés (syndicats, médecine de prévention, DRH). Son objet : évaluer les conditions de travail dans le cadre du nouveau projet de service, adopté en CSA le 1er juillet 2025.

Un questionnaire de pré-visite envoyé aux équipes mettant en avant un ressenti globalement positif, mais vigilance exprimée sur trois points : charge de travail, perspectives professionnelles et climat de travail.

Les quatre services de la DRI font état d'une situation plus ou moins communes : des équipes sous-dimensionnées par rapport à des activités en croissance, des périmètres flous ou en extension permanente, et un manque de cadre organisationnel (priorisation, consignes, temps collectif). La communication, largement cantonnée au mail, entretient un cloisonnement et une pression mentale. Sur le plan managérial, les agents signalent un besoin d'accompagnement, d'arbitrages et d'inclusion dans les décisions qui les concernent — la cellule transversale ayant été particulièrement marquée par un sentiment d'exclusion et de dévalorisation. Enfin, la surcharge chronique, portée à son paroxysme dans le service Coopération (responsable proche du burn-out), interroge la soutenabilité des conditions de travail dans l'ensemble de la direction.

La direction est marquée par une instabilité de fait : un directeur en poste depuis trois ans seulement lors de la visite (poste à présent vacant) et des tensions latentes qui ont resurgi à l'occasion du projet de service. Sur le plan des moyens, la perte d'un ETP sur cinq ans, malgré des demandes RH répétées, entretient un sentiment d'insuffisance structurelle.

L'encadrement est lui-même en difficulté : les encadrantes, surchargées, sursollicitent les agents, qui sursollicitent en retour — un cercle vicieux entretenu par l'absence de temps collectif pour construire des méthodes partagées. La communication, descendante et cloisonnée, ne permet pas d'espaces d'échange construits en commun. Enfin, le recadrage RH suite aux signalements RSST, perçu comme un manque de soutien (absence de retour circonstancié, formation imposée), a accentué le mal-être des encadrantes.

La présentation s'est conclue par l'établissement d'une série de préconisations portant sur quatre axes : les espaces de travail, le suivi RH, l'organisation du travail et la prévention des risques.

VOTE : les préconisations du rapport de visite sont adoptées à l'unanimité.

Deux avis supplémentaires sont proposés à l'instance par les élu.es CGT

Avis sur le rehaussement de postes de catégorie C à la DRI : Deux collègues de catégorie C occupant des postes de gestionnaires au sein de la DRI exercent de fait des missions relevant de la catégorie B. Cette situation, qui perdure, est anormale. Elle crée au sein du service des risques psychosociaux : sentiment d'injustice, surcharge sans reconnaissance, et tensions entre collègues. La F3SCT demande que ces deux postes soient rehaussés en catégorie B et que la grille de rémunération correspondante soit appliquée.

VOTE : pour à l'unanimité, sauf 2 abstentions (CFDT)

Avis sur le suivi des situations RQTH : La F3SCT demande un renforcement du suivi des situations RQTH au sein du service, en lien avec le chargé de mission handicap : faire le point sur chaque situation et vérifier que les aménagements de poste sont effectivement mis en œuvre et adaptés dans le temps.

VOTE : pour à l'unanimité

4. Présentation du rapport ACTIS 2025 (pour information)

L'assistante sociale a présenté son bilan annuel. Le dispositif d'accompagnement social est désormais mieux connu des personnels et des étudiants. Les échanges ont porté sur le volume important de dossiers retraites (parfois transmis par la RH, qui assure un accompagnement individualisé en lien avec le pôle Petrel) et sur la charge de travail, jugée stable cette année après un pic l'année précédente.

5. Point d'information sur les AP

Le chargé de prévention a présenté le réseau des Agents de Prévention (65 en octobre 2026), en rappelant leurs missions et en soulignant les manques persistants dans les laboratoires SHS. Les axes d'amélioration identifiés portent sur le recrutement, le turnover, la formation continue et la déstigmatisation du rôle d'AP, perçu comme source de charge supplémentaire. Deux priorités en découlent : renforcer le réseau (couvrir les entités dépourvues, mutualiser les périmètres) et le redynamiser (instaurer des « instants prévention » périodiques).

6. Point sur le suivi des avis (avis sur le SDN à voter)

La nouvelle rédaction de l'avis sur le SDN du dernier CSA a été proposé à la validation

VOTE : pour à l'unanimité

7. Point d'information sur les accidents de travail

Trois accidents de trajet (une chute en sortie de train, deux chutes de plein pied), une chute de faible hauteur, une chute lors d'une mission terrain et un accident de service d'origine psychosociale ont été recensés.

8. Point d'information sur le suivi des registres SST

57 entrées au total (46 papiers, 11 tickets numériques), couvrant les températures élevées, les chutes, les dysfonctionnements organisationnels, les problèmes d'odeurs, les malaises et les risques psychosociaux.

Les élu.es CGT ont souligné l'absence de transmission des documents avant l'instance, rendant toute réaction effective difficile. Le besoin d'un tableau de suivi partagé a été réitéré.

9. Présentation du cahier des charges sur l'expertise de la BDL (pour vote)

Le cahier des charges a été rédigé par le groupe de travail et présenté. Un premier calendrier d'action est évoqué : décembre choix du prestataire ; janvier/février : présentation de la démarche à la FS ; 1er semestre 2027 : réalisation de l'expertise.

VOTE : pour à l'unanimité

10. Projet déménagement Agence Comptable (pour information)

Estimant que l'augmentation de personnes sur un même plateau représente une hausse du taux occupation de cet espace, ce qui n'est pas un ajustement mineur vu que cela bouleverse l'organisation spatiale ,impactant l'ensemble des agents au total et s'expliquant par la modification de l'environnement sonore, thermique ainsi que des conditions de confidentialité et potentiellement les règles de sécurité incendie , les élus CGT avaient demandé avant l'instance que ce point soit explicitement soumis au vote conformément aux articles R253-18 et suivants du Code général de la fonction publique .

L'administration a indiqué qu'elle le juge pas nécessaire.

Après la présentation du projet en instance, un échange a lieu.

Au regard de l'article L4121-1 du code du travail disposant que l'employeur doit « veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances », et de l'article R4121-2 du Code du travail précisant que le DUERP doit être actualisé lors de « toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », les Elus CGT demandent si le DUERP a été mis à jour, car d'une part les risques dans le DUERP doivent être évalués par unité de travail, le rez-de-chaussée et l'étage ne partageant pas le même environnement physique, et d'autre part l'employeur doit consigner ces nouveaux éléments dans le DUERP avant le transfert du personnel pour planifier les mesures de prévention adéquates.

En réponse, l'administration stipule que cela sera fait a posteriori.

Les élus CGT soumettent au vote l'avis ci dessous :

Avis sur le déménagement : Réaliser une évaluation des risques psychosociaux (RPS) et ergonomiques des postes individuels pour intégrer les retours des agents concernés par les zones en rouge sur le plan. Faire les mesures et évaluer le confort acoustique des bureaux partagés (D3.312, D3.307, D3.311) et intégrer les correctifs nécessaires au projet. VOTE : pour à l'unanimité

11. Retours sur le suivi des préconisations de la visite à la Dirpat (pour information)

Un an s'est écoulé depuis la visite du service de la Direction du patrimoine. Le bilan est mitigé : si certaines préconisations ont trouvé écho dans l'action, un nombre non négligeable d'entre elles demeure lettre morte.

Le recrutement d'un jardinier complémentaire en poste pérenne, demandé à l'époque, n'a pas figuré à la campagne d'emploi. La direction n'en a pas jugé la priorité suffisante. La note de service destinée aux agents, leur rappelant comment et à qui signaler un accident de travail survenu dans leur périmètre, n'a toujours pas été finalisée, ni diffusée.

Quant à la fourniture d'équipements de protection lors du travail isolé — notamment pour l'équipe jardin en astreinte pendant les fermetures —, la direction a estimé la mesure non pertinente. Une cartographie des situations de travail isolé est néanmoins en cours d'élaboration côté SPST.

La procédure relative à la prise en charge des actes violents, quant à elle, n'a toujours pas été transmise aux responsables de service.

Enfin, l'accompagnement des agents dans leur évolution de carrière reste un chantier inachevé. La présidence propose une relecture des rapports par la direction et suggère d'orienter les personnels vers l'intelligence artificielle pour produire un premier jet. Mais la première étape — écrire le rapport — demeure, pour beaucoup, un cap difficile à franchir.

Vos élu.es CGT de la FSSSCT