Élu·es étudiant·es
École Normale Supérieure de Lyon
15 parvis René Descartes, BP 7000
69342 Lyon Cedex 07
elus.etudiants@ens-lyon.fr

CHSCT

5 février 2021

Présent·es

- Administration : Jean-François Pinton, Anouk Bedino, Catherine Poty, Lyasid Hammoud ;
- Service médical : Eric Laporte et Myriam Grataloup ;
- Représentant·es du personnel :
  - CGT : Camille Borne, Denise Aubert, Ludivine Vagneur, Fabien Mongelard, Marie Cariou, Françoise Morel-Deville, Perrine Massonneau Semeillon, Naima Debeaux ;
  - CFDT : absent·es ;
  - SUD : absent·es.
- **élu·es étudiant·es : Adèle Audouy, Zoé Grange-Marczak, Clément Luy et Anouk Taussac.**
- Invité·es : Yan Li Le Dantec (référent égalité), Emilie Massard (Ubiqus, rédaction du PV)

La séance est ouverte à 14.03.

1. Retour sur l'enquête VSS des représentant·es du personnel (pour information)

Françoise Morel-Deville présente les résultats tirés du questionnaire envoyé à 2 reprises pendant l'année 2019, élaboré avec Arezki Boudaoud. Questionnaire mis en place été du 1e juillet à mi-septembre (voir diapo). Des questions relatives à des déclarations de harcèlement ou d'agressions. En ce qui concerne les profils des personnes, 75% des femmes qui ont répondu ont moins de 40 ans, 40% de moins de 25 ans.

- **46%** des femmes ont subi des discriminations sexistes (36% plus d'une fois) de la part de toutes les catégories d'hommes : collègues, supérieur hiérarchique, personnels et personnes extérieures à l'établissement (quasi à part égales exception faites des subordonnés en faible proportion) ;
- **20%** ont reçu des injures majoritairement de la part des collègues ou de personnes extérieures;
- **25%** des femmes ont fait l'objet de blagues répétées à connotation sexuelle, essentiellement de la part des collègues ou de personnes extérieures, mais aussi de la part de supérieurs hiérarchiques ;

- **18%** ont plusieurs fois reçu des confidences ou des messages à caractère sexuel, soit de la part de collègues soit de personnes extérieures ;
- **26%** ont plusieurs fois subi des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes, majoritairement de la part de collègues ou personnes extérieures ;
- **14%** ont plusieurs fois subi des contacts physiques ou des gestes non désirés de la part en majorité de collègues ou des personnes extérieures ;
- **15%** ont subi des agressions sexuelles sous la forme de gestes déplacés sur les parties sexuelles du corps et 9% embrassées de force, dont la moitié plusieurs fois, majoritairement par des collègues/camarades ou des personnes extérieures.

A plus de 93 %, les auteurs sont des hommes de toutes les catégories d'âge (moins de 25 ans à plus de 55 ans dans les mêmes proportions)

- **95%** des personnes ont été au moins une fois témoins de blagues et de sexisme environnemental, en grande majorité de la part de collègues mais aussi de la part de supérieurs hiérarchiques et d'autres personnels ;
- **30%** ont été témoins de comportements sexistes ou sexuels majoritairement (et à part égales) de collègues et de supérieurs hiérarchiques ;
- **8%** des personnes disent subir un environnement de travail sexiste et dégradant à l'égard des femmes ;
- La majorité (77%) comprend bien que ces faits sont des violences faites spécifiquement aux femmes, pour autant, rien n'a été mené officiellement sinon en parler à la personne, aux collègues ou aux proches.

Il semble que les résultats Ens en 2019 vont dans le même sens que ceux de l'enquête 2014 du Défenseur des droits. Les collègues/camarades de classe sont cités par la majorité des répondantes-victimes comme étant à l'origine du harcèlement. Viennent ensuite, les personnes extérieures à l'École, puis le(s) supérieur(s) hiérarchique(s). Face à ces situations, les femmes ne comptent le plus souvent que sur elles-mêmes, les soutiens trouvés étant d'abord l'entourage, la famille, les proches, puis les collègues (femmes). Dans ce contexte, à peine **5% des cas sont rapportés à la direction** aux représentants des personnels et plus de **30% des victimes disent n'en parler à personne**. Dans plus de **85%** des cas, les faits rapportés ont eu des conséquences directes sur le travail (changement d'affectation ou d'études, mutation), et/ou ont dégradé les relations de travail (conflits, rumeurs, insécurité, isolement) et ont eu des conséquences sur la santé et le comportement des personnes (absentéisme, démotivation, retards, dépression, troubles alimentaires, lombalgies, angoisses, etc) Lorsque des actions ont été engagées, seules 40% des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé ayant changé la situation. À noter également que, d'après l'enquête, une seule des victimes déclare avoir porté plainte.

L'enquête indique qu'une (très) grande majorité des faits déclarés de harcèlement sexistes et sexuel sont le fait d'hommes. Ce sont des faits passibles de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende. Parmi eux, des agressions sexuelles potentiellement très graves. Peu de mesures ont été prises à l'issue des signalements pour que les choses changent.

Yan Li Le Dantec remercie pour la présentation et demande si, concernant les signalements remontés à la présidence, des choses ont pu changer après les signalements.

Françoise Morel-Deville : les choses n'ont pas changé. Toutes les personnes qui ont parlé à la direction ont dit que rien n'avait changé. Dans les résultats, 1 seule personne dit avoir porté plainte.

Camille Borne demande ce qui a été fait suite au décret de mars 2020, qui préconise la mise en place d'une procédure de signalement et de recueil des témoignages. Quand on va sur le site du ministère on apprend que 95% des établissements de l'enseignement supérieur ont une cellule d'écoute : l'ENS fait-elle partie des 5% de malchanceux?

Lyasid Hammoud dit que concernant les violences, **il faut bien mesurer les mots utilisés**. Il dit que l'enquête parle de 165 réponses, et qu'il n'a pas fait encore le lien avec les pourcentages, et qu'il faut arriver à….

Camille Borne rappelle que l'intitulé du CHSCT est « violences sexuelles et sexistes », que par conséquent ce terme peut être utilisé, et qu'il correspond à des situations où des femmes se font discriminer, insulter et agresser. Elle demande à la direction de ne pas relativiser ou nier, ces faits sont une réalité dans l'enseignement supérieur comme le montrent les enquêtes « Virage ». Des viols sont parfois mentionnés, c'est une réalité.

Jean-François Pinton indique que tous les signalements remontés à la présidence ont été instruits. Pour l'instant, les équipes sont en train de travailler depuis un certain temps sur la mise en place de dispositifs : déjà il y a des référents égalités, le dossier de la cellule d'écoute est en train d'être instruit. Il rappelle que les insultes font toujours partie des violences contre le personnel.

Camille Borne signale que cette « instruction du dossier » est du charabia, qui ne semble pas se traduire dans les faits, ce qui est pourtant urgent.

Jean-François Pinton : c'est exactement ce qu'on est en train de faire.

Lyasid Hammoud demande un peu de calme.Il y a un groupe de travail sur le plan égalité, il y a des propositions faites et il est inutile de s'énerver.

Camille Borne explique que les représentant·es élu·es ont des raisons d'être en colère, le dossier sur les violences étant porté depuis des années. Des harceleurs, voire plus, ont été couverts dans cet établissement ou récompensés, des histoires sont allées jusqu'au procureur. De nombreuses affaires de viol ont émergé à l'ENS de Lyon, il est temps que cela s'arrête !

Jean-François Pinton demande de la modération dans les propos.

Camille Borne répond qu'il n'y a aucune modération à avoir dès lors que l'on parle de viol, qui est un crime. Ce qui se passe à l'ENS de Lyon, où des affaires ont été passées sous silence, n'est pas acceptable. Le procureur de la République a été alerté sur les faits et la défiance est telle que les jeunes étudiantes n'osent plus signaler les faits à la présidence. Une cellule d'écoute composée seulement de personnes de la présidence ne serait pas acceptable. L'image de l'Ecole est mise en jeu dès lors que la présidence se refuse à prendre des mesures concrètes et efficaces sur le sujet.
Camille Borne rappelle le déni qui a cours dans l'Ecole au sujet de ces problèmes, et qui se traduit par l'absence d'une cellule d'écoute, alors que 95 % des établissements d'enseignement supérieur en disposent.

Zoé Grange-Marczak explique que les élu·es étudiant·es vont dans le sens de Mme. Borne, il y a des victimes qui ont réussi à entrer à l'ENS de Lyon, avec fierté, et qui sont empêchées de suivre leurs études à l'ENS de Lyon. Des étudiantes sont empêchées de revenir travailler sur site, parfois rien n'est fait, elles doivent répéter leurs histoires pour que quelque chose bouge, ce qui n'est même pas systématique. Par ailleurs, il n'y a aucune transparence sur la manière dont les choses sont traitées. Des étudiant·es sont en difficulté, il y a un blocage énorme de la parole, et les propos de **Camille Borne** ne sont pas excessifs, ils traduisent une réalité.

Yan Li Le Dantec confirme que cette colère est légitime et propose de passer à la présentation du document de travail sur les formations et le dispositif de cellule d'écoute.

Lyasid Hammoud déclare que les propos de **Camille Borne** sont inacceptables, et il refuse d'être associé à ces propos. Il dit qu'il quittera la séance si ces propos se reproduisent.

Jean-François Pinton dit la même chose. Il demande à ce que l'on revienne aux propositions, et déclare qu'il n'est pas venu pour être insulté ni pour subir l'ire des un·es et des autres.

Lyasid Hammoud : je ne suis pas là pour ça non plus.

Jean-François Pinton dit que tous les faits signalés ont été traités, et qu'il faut revenir aux propositions.

Françoise Morel-Deville dit qu'au regard de la présentation de cette enquête, il faut que tout le monde comprenne que la situation n'est pas correcte, et que la situation est grave. Elle regrette que le directeur général des services dise qu'il faut relativiser la situation. *(Lyasid Hammoud tente de couper la parole).* **Françoise Morel-Deville** demande qu'on la laisse finir et dit que lorsque 40% des femmes disent avoir vécu des agressions au sein de l'école, ce n'est pas mince, et toutes ces agressions sont faites par des hommes sur des femmes. On le voit tous les jours en lisant la presse, on le sait on ne découvre rien, malheureusement notre école et comme tout les autres lieux de travail et de vie. Il y a du sexisme, c'est un problème généralisé, sociétal. Il faut que l'on fasse état de cette situation. Cette enquête a 165 réponses, ce serait bien de recommencer, de faire une enquête à plus grande échelle. Il faut trouver un moyen de mieux communiquer un questionnaire, et prendre conscience du problème sociétal auquel il faut remédier.

Jean-François Pinton interrompt la prise de parole et dit qu'il n'a pas été dit que le problème n'était pas primordial. Les attaques personnelles, les attaques contre la responsabilité de l'Ecole sont inadmissibles.

Fabien Mongelard explique que la circulaire de 2018 mentionne un axe qui parle d'une mise en place d'une cellule d'écoute et un circuit au sein des ressources humaines. Qu'en est-il de cet axe de circuit RH, vous semble-t-il suffisant? La circulaire précise : les CHSCT seront tenus informés des cas de violence. Je souhaite qu'on m'explique comment un très grand nombre de victimes se transforme en un très faible nombre de signalements auprès du circuit RH.

Catherine Poty répond que dans le plan égalité devenu obligatoire, il y a un axe sur les VSS, dont la dimension de la prévention et la dimension du dispositif d'écoute. Si on arrive à produire un plan, validé par l'établissement, on pourra avancer, y compris dans la mise en oeuvre rapide de dispositifs (formation, sensibilisation etc) en associant les personnes support.

Camille Borne souligne que sans le plan égalité, les choses auraient sans doute encore trainé en longueur.

Catherine Poty affirme que le travail a été démarré il y a quelques années, on était déjà dans une démarche de proposition de dispositifs de prévention et d'écoute.

Camille Borne rappelle que les représentant·es élu·es n'en avaient pas été informé·es.

Fabien Mongelard dit que les représentant·es élu·es doivent être tenu·es informé·es du nombre de signalements effectués dans les différents dispositifs, pour évaluer leur efficacité.

Catherine Poty : bien sûr qu'il y a un dispositif d'écoute et de prise en charge, ça va avec les procédures de signalement et autres. On a tout mis à plat pour voir quelles propositions sont les plus appropriées à proposer. Selon les cas de figures : on pourra avoir des interventions immédiates (samu, procureur ou je ne sais quoi), et dans d'autres cas ce sera plus long.

Fabien Mongelard suggère que le CHSCT soit mis au courant des chiffres des cas traités par l'administration. Il dit que selon ses informations, aucun signalement n'a été fait auprès du dispositif des ressources humaines, alors que des situations sont signalées par ailleurs.

Clément Luy explique qu'actuellement, les élu·es étudiant·es ont été sollicité·es sur quatre situations, dont trois dans les dix derniers jours.

Zoé Grange-Marczak dit qu'il y a parfois plusieurs victimes par signalement.

Lyasid Hammoud demande à qui ces signalements ont été remontés.

Zoé Grange-Marczak répond qu'il est difficile de savoir qui informer. Il n'est pas toujours facile de s'exprimer, lorsque l'on est victime de violences. Quant aux élu·es, l'absence de formation rend difficile le traitement et l'accompagnement. Il y a d'ailleurs une urgence à être formé·es pour être plus efficaces.

Jean-François Pinton : c'est un point important en effet. Par ailleurs, il faut que l'établissement soit informé des signalements.

Zoé Grange-Marczak : dans certains cas, l'établissement a été informé soit par le CHSCT, soit on a appris de manière détournée que des personnels de la scolarité étaient déjà au courant des choses, sans donner suite aux signalements.

Ludivine Vagneur demande ce qui est prévu pour prendre en charge les situations qui sont signalées, au sein du service des ressources humaines.

Catheinr Poty : les RH sont bien sûr saisies pour ces questions de harcèlement, agressions, ... Des entretiens, etc. mis en place notamment avec la DAJI. Pour la partie élus, élèves, les RH n'ont pas été sollicités.On veut quelque chose de très clair pour les victimes, mais là on est en train de parler de la circulaire de 2018 et de demander des comptes sur la situation. Quand on a des signalements on les instruit, mais je ne sais pas si on est dans ce que vous dites par rapport aux résultats du questionnaires.

Camille Borne dit que le CHSCT est légitime à demander des comptes sur les mesures prises pour assurer la santé et la sécurité des agent·es et des usager·es.

Fabien Mongelard rappelle que les CHSCT doivent être tenus informés des procédures mises en place et du nombre de sollicitations, ce qui est écrit dans tous les textes de loi.

Catherine Poty affirme qu'elle connaît ce texte de loi.

2. Retour du sous-groupe de travail VHSS (pour information)

Yan Li Le Dantec signale qu'actuellement, il y a un grand flou sur les dispositifs de signalement et d'écoute. Il annonce que le document présenté a été élaboré avec les élu·es étudiant·es et du personnel, les référent·es égalité, les ressources humaines.

Lyasid Hammoud signale qu'**Anouk Bedino** a quitté la séance et a préféré se mettre en retrait en raison du stress induit par le déroulement de la séance.

Jean-François Pinton dit qu'il regrette que l'importance du sujet soit occultée par la nécessité d'en découdre.

Camille Borne signale qu'**Anouk Bedino**, qui est conseillère de prévention, n'est pas mise en cause dans les précédentes interventions qui concernent la responsabilité de l'employeur en termes de santé et de sécurité des agent·es et des usager·es.

Yan Li Le Dantec présente la proposition de dispositif de signalement des situations de violences et de harcèlement sexuel et sexiste (*cf. document en annexe).*

Eric Laporte, au nom du service médical, revient ce qui a été dit. Il n'est pas surpris par les chiffres annoncés par les représentant·es du personnel, il n'est pas surpris non plus par le faible nombre de témoignages et de signalements, car les agissements ont souvent des conséquences dramatiques sur l'ensemble de la vie, et il n'est pas facile d'en parler. Le service médical a parfois été confronté à des situations extrêmement difficiles.

Concernant le dispositif de signalement proposé, la difficulté pour le service médical est qu'il n'est pas possible de participer à une écoute partagée avec d'autres personnes dont les compétences ne sont pas les nôtres. On ne peut pas participer à une écoute partagée. Le médecin, l'infirmière, ne peuvent pas participer à recevoir, en présence d'autrui, un témoignage, ni participer aux enquêtes. Ils peuvent faire un autre travail, à côté.

Yan Li Le Dantec comprend l'impossibilité de participer au binôme d'écoute. Il demande si une participation du service médical à l'équipe opérationnelle de la cellule d'écoute pourrait être pertinente.

Eric Laporte dit qu'il en discutera avec le service avant de donner une réponse définitive.

Clément Luy, au nom des élu·es étudiant·es, confirme la pertinence de l'existence de cette équipe élargie. Il demande quand est-ce que cette cellule pourrait être mise en place.

Catherine Poty répond que le projet de plan égalité doit être transmis au ministère avant le 1 mai 2021.

Yan Li Le Dantec rappelle que les membres de la cellule d'écoute devront être formé·es, et qu'idéalement ils devront l'être avant la fin de l'année universitaire.

Catherine Poty évoque aussi la mise en place d'un chargé de mission référent égalité dans l'établissement.

Yan Li Le Dantec confirme qu'un recrutement serait une excellente chose.

Catherine Poty, sur la cellule d'écoute, évoque la complexité du suivi des signalements. Les témoignages des victimes ne doivent pas forcément être diffusés à un grand nombre de personnes, au sein de l'équipe opérationnelle.

Clément Luy demande si le projet déposé le 1 mai 2021 doit d'abord être approuvé par les instances, et s'il peut ensuite être retoqué par le ministère, ce qui reviendrait à retarder de beaucoup la mise en place des propositions. Il demande s'il n'est pas possible d'activer la cellule d'écoute avant la remise du projet de plan égalité.

Jean-François Pinton dit que si un accord est trouvé d'ici là, on pourra mettre les choses en avant. Il y a beaucoup de points à instruire, à discuter en lien avec le temps de réaction qui est court, ce qui est une bonne chose. Les aspects liés au service médical et aux affaires juridiques doivent être vus avec ces services.

Yan Li Le Dantec dit que le plan d'égalité dont être ratifié par toutes les instances de l'école avant d'être soumis au ministère.

Catherine Poty l'interrompt et dit qu'un document sera rendu avant le 1 mai 2021 dans tous les cas.

Yan Li Le Dantec explique que le nombre relativement important de personnes dans l'équipe opérationnelle est justifié par la volonté d'une disponibilité pour les victimes. Pour faire avancer plus rapidement certains dossiers, il faut s'appuyer sur un plus grand nombre de personnes.

Camille Borne dit que le document proposé par les référent·es égalité est sérieux, et qu'il y a besoin d'une mise en place rapide de la cellule d'écoute. Ainsi, elle pourrait être validée par ce CHSCT.

Yan Li Le Dantec explique qu'il faudra alors que les personnes soient formées rapidement.

Catherine Poty signale que la proposition du binôme d'écoute ne paraissait pas forcément convenir pour le service médical.

Camille Borne est parfaitement d'accord sur l'importance des formations. Elle rappelle juste l'urgence de la situations, avec des signalements qui se multiplient, et qu'il faut bien traiter, notamment pour les étudiant·es.

Zoé Grange-Marczak dit qu'effectivement il faut mettre en place la cellule d'écoute le plus vite possible, car avec plusieurs nouveaux dossiers par semaine, les élu·es étudiant·es sont démuni·es, et des choses doivent être mises en place urgemment.

Lyasid Hammoud demande pourquoi les personnes ne sont pas renvoyées vers le service médical.

Zoé Grange-Marczak explique que cela a été fait mais que le service médical ne peut pas gérer les suites administratives des signalements.

Camille Borne confirme que le service médical ne peut pas s'occuper des procédures administratives des victimes.

Yan Li Le Dantec dit que la mise en place rapide du dispositif d'écoute est possible, et qu'il faudrait se mettre rapidement d'accord sur un panel de formations à proposer aux membres de cette cellule. Il faudra ensuite que l'existence de ce dispositif soit signalée et communiquée largement.

Camille Borne demande si d'autres aspects que celui soulevé par le service médical posent problème.

Jean-François Pinton dit que les aspects juridiques devront être instruits.

Ludivine Vagneur dit que si le dispositif d'écoute est à peu près finalisé, tout ce qui concerne « l'instruction du dossier » au niveau des RH et des procédures administratives n'a pas encore été travaillé. Or, c'est aussi important que le dispositif de signalement.

Jean-François Pinton confirme que c'est très important.

Catherine Poty dit que la mise en place des formations prend quand même du temps, il faut rédiger des cahiers des charges.

Ludivine Vagneur dit que cela n'empêche pas de mettre sur pied l'équipe opérationnelle du dispositif d'écoute.

Catherine Poty dit qu'il faudra aussi voir si l'assistante sociale désire ou non être dans l'équipe opérationnelle.

Fabien Mongelard a l'impression d'une certaine improvisation du côté de la gouvernance, comme s'il n'y avait aucun dispositif dont s'inspirer.

Yan Li Le Dantec déclare que le travail s'est basé sur des dispositifs existants.

Catherine Poty le confirme.

Lyasid Hammoud demande si une équipe opérationnelle de 22 personnes est aussi présente ailleurs.

Yan Li Le Dantec : oui, cela existe sous un autre nom à Lyon 1.

Ludivine Vagneur dit que la composition de cette équipe est importante, car des témoignages se perdent et des victimes n'osent pas parler, pouvoir choisir la personne qui écoute est la garantie que le témoignage de la victime ne se perde pas et qu'elle puisse être prise en charge.

Yan Li Le Dantec suggère un certain nombre d'organismes réputés au niveau national, dans l'optique de réaliser un cahier des charges : EGAE, CLASCHES, la NEF, le CPED, JuriSup.

Camille Borne évoque aussi l'AVFT.

Clément Luy remercie pour la présentation des formations possibles, il dit que c'est très bien qu'il y ait des représentant·es de différentes catégories.

Zoé Grange-Marczak confirme et dit le besoin de deux ou trois élu·es étudiant·es car l'Ecole n'est pas très grande et chacun·e peut facilement connaîtrepersonnellement des personnes impliquées dans les dossiers. Or, il faut éviter d'être dans le même département que la personne impliquée dans un dossier.

Catherine Poty dit que les référent·es égaliét auront un rôle important par rapport aux personnes qui peuvent être sollicitées dans l'équipe opérationnelle.

Yan Li Le Dantec ; les prestataires seront choisis par les référentes égalités, et le GT, est-ce que vous avez d autres idées?

Camille Borne : le CHSCT à son mot à dire, cela fait partie du plan de prévention.

Catherine Poty : Mme. Borne, nous verrons avec le référent CHSCT dans le groupe de travail.

Camille Borne : vous n'allez pas nous présenter les formations au CHSCT ?

Catherine Poty : je réserve ma réponse, madame.

Camille Borne : je prends note, le CHSCT n est pas sollicité pour les formations qui concernent le CHSCT.

Yan Li Le Dantec : puis-je demander quelles personnes seraient dans cette cellule d'écoute ?

Jean-François Pinton : la cellule d'écoute est à définir, d'après ce que j'ai compris du travail qui est en cours, la mission à finir sur les différents échanges de référents égalités, et la cellule d écoute si j'ai bien compris le dispositif sur la table est un dispositif tampon en attendant un dispositif pérenne. J'imagine que les référent·es égalités ne sont pas forcément les seul·es, puisque différents compétences ont été évoquées pour écouter les gens. Selon ce qui est dénoncé il est possible que les compétences ne sont pas tout à fait les mêmes, on converge vers une mesure tampon dans le mois qui vient, donc veut dire que aujourd'hui tout n'est pas fixé.

Yan Li Le Dantec dit qu'il serait quand même utile d'avoir une idée des personnes intéressées par la participation au dispositif.

Zoé Grange-Marczak : sur ce sujet là on pourra être prêt·es rapidement à proposer des noms pour les formations et pour la mise en place d'une cellule tampon ou d'une cellule d'écoute.

Jean-François Pinton : c'est noté, n hésitez pas à nous écrire dans ce sens.

Avis des représentant·es du personnel

Denise Aubert lit les avis proposés par les représentant·es du personnel.

AVIS N°1 : concernant le volet de communication/information

Les élu-es du CHSCT demandent que soient mises en place des actions concrètes afin qu'aucun personnel ou étudiant.e au sein de l'école à aucun moment ne se trouve démuni en cas de violence sexiste ou sexuelle qu'il pourrait subir ou constater.

- *Campagne affiches grand format ;*
- *Vidéos à projeter avec messages forts sur points précis : par exemple sur le consentement*
- *Rédiger des livrets avec volet VSS à remettre à tous les doctorant-es/personnels (EC-BI-ATSS) ;*
- *Rédiger et remettre une fiche pratique avec liste des personnes à contacter (service médical-CHSCT-RH-assistante sociale – syndicats…)*
- *Site web institutionnel : insérer une page visible, en lien avec les activités du CHSCT*
- *Organiser des réunions annuelles dans chaque unité, service, département et coordinations administratives, pour sensibiliser et informer les agents, collègues*
- *Affiches spécifiques format « bureau »*
- *Et toutes autres initiatives visant à informer tous les agents et communiquer de façon visible, efficace et permanente.*

Denise Aubert ajoute que cela doit être mis en place le plus rapidement possible.

L'avis est adopté à l'unanimité.

AVIS N°2 : Plan de formation VSS

Concernant le volet formation et prévention des risques du plan égalité, le CHSCT demande la mise en place de formations obligatoires, de base et de sensibilisation pour toutes et tous. Le CHSCT demande également la mise en place pour les encadrants, les chefs de service et l'ensemble des membres du CHSCT, de formations plus approfondies sur les sujets suivants : handicap, égalité femmes-hommes, lutte contre toutes les formes de discrimination dont les violences sexistes et sexuelles. Pour l'ensemble des personnels le CHSCT demande des formations sur les droits des agents publics handicapés, et sur les droits et obligations de chacun sur les questions de violences sexistes et sexuelles et de discriminations au travail. De plus, conformément au plan égalité, le CHSCT demande que les services juridiques et RH soient formés à la procédure "protection fonctionnelle" dans le but de faciliter l'obtention de cette dernière aux victimes. Ce plan de formation doit permettre de former et sensibiliser l'ensemble des personnels, étudiants et étudiantes de l'ENS dans un délai maximum de 5 ans. Ces formations doivent être renouvelées et budgétées systématiquement dans le plan de formation annuel, afin de pouvoir former par la suite les nouveaux entrants.

Lyasid Hammoud signale que les services juridiques et ressources humaines sont déjà formés sur ces sujets, dont la protection fonctionnelle.

Camille Borne rappelle que c'est un axe mentionné dans le plan égalité.

Lyasid Hammoud répète que les RH sont formés à ce qu'est la protection fonctionnelle.

Jean-François Pinton demande si les formations doivent être obligatoires.

Denise Aubert confirme que ce serait important.

Jean-François Pinton demande si des conséquences découleraient du non-suivi de la formation.

Denise Aubert : les formations doivent être obligatoires, il faut trouver des modalités pour cela. Concernant la protection fonctionnelle, la formation doit portée spécifiquement sur l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre des violences sexistes et sexuelles.

L'avis est adopté à l'unanimité.

AVIS N°3 : sur le périmètre d'action concernant les violences sexistes et sexuelles

Le CHSCT demande la mise ne place d'un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, diffusé à l'ensemble des agent·es et étudiant·es.

Les membres du CHSCT rappellent que l'obligation de résultat en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des personnes présent.e.s sur le site, quel que soit leur statut et leur employeur. L'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées par le

protocole mis en place, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, apprenti-e, médecin, …) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

Le CHSCT demande que des mesures de protection soient mises en place dans ce protocole, afin de garantir le droit au travail des femmes victimes de violences à l'extérieur de leur lieu de travail.

En cas de violence causée par un usager ou un collègue, il doit être proposé à l'agent (ou « étudiant fonctionnaire) la « protection fonctionnelle ».

Le CHSCT demande que toute mesure préventive soit prise afin que la potentielle victime ne soit plus confronté.e à son agresseur potentiel.

Le CHSCT demande également la prise en charge des frais d'avocats, d'huissiers… et de procédure par l'employeur. Il est rappelé que l'employeur a également la possibilité de s'associerà la plainte du ou de l'agent.

L'avis est adopté à l'unanimité.

Avis N°4 : sur la réparation des préjudices public

Le CHSCT demande à ce que la définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées soient intégrées au règlement intérieur de l'établissement. Pour que les victimes se sentent autorisées à parler et dénoncer ces situations intolérables, elles doivent être rassurées et protégées, dans ce cadre le CHSCT demande

- *à ce que soit réalisé systématiquement une enquête administrative indépendante et ce le plus rapidement possible ;*
- *à ce que le CHSCT soit obligatoirement saisi ;*
- *à ce qu'une mesure interne de changement d'affectation de l'agresseur présumé, dans l'attente de l'établissement des faits, doit être prise, et si les recommandations de l'enquête le prévoient, la suspension de l'agresseur doit être prononcée en attente du verdict du conseil de discipline ou de l'instance compétente.*

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, si les victimes ne souhaitent pas intervenir devant le conseil de discipline, le CHSCT demande à ce que cela ne leur porte pas préjudice et que d'autres possibilités de recueil de leur parole leur soient proposées.

Le CHSCT demande qu'à l'issue de la procédure disciplinaire, l'arrêté de sanction soit transmis, en plus de son destinataire, au CHSCT et à la /aux victimes. La victime doit être destinataire d'une information écrite des suites données sur le plan de l'organisation du travail.

Le CHSCT demande à ce que la durée de la procédure, entre le signalement et la décision éventuelle de sanction, ne dépasse pas 4 mois.

Le CHSCT demande à ce que soit reconnu en accident de service, les violences sexistes et sexuelles subies, commises sur le lieu de travail, durant le trajet domicile/travail ou en déplacement professionnel.

Lyasid Hammoud signale que des choses devront être vérifiées sur la validité juridique. C'est un commentaire en direct.

Denise Aubert indique que ces éléments sont présents dans les circulaires du ministère de la fonction publique.

L'avis est adopté à l'unanimité

AVIS N°5 : sur la mise en place d'un environnement non sexiste :

Afin de permettre la mise en place d'un environnement non sexiste, le CHSCT demande à ce qu'une attention particulière soit être portée sur :

- *l'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes ;*
- *l'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail ;*
- *les propos, interpellations et « blagues » sexistes.*

L'avis est adopté à l'unanimité.

Clément Luy lit l'avis n°6, proposé par les élu·es étudiant·es.

AVIS N°6 : prise en compte des résidences dans le traitement des cas de VSS

Le CHSCT de l'ENS de Lyon est sollicité ce jour sur les dispositifs de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes à l'ENS de Lyon.

Le CHSCT de l'ENS de Lyon demande à ce que les faits de violences et de harcèlement sexuels et sexistes qui se déroulent dans les locaux de l'ENS de Lyon fassent l'objet d'enquêtes et de mesures de la part de l'ENS de Lyon, y compris en dehors des horaires de travail. Le plan pluri-annuel d'action 2021-2023 préconise qu'une attention particulière soit accordée aux agent·es victimes de violences, y compris intra-familiales et conjugales. La circulaire du 9 mars 2018 rappelle que les CHSCT peuvent être alertés sur les situations professionnelles difficiles "pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subi hors de la sphère professionnelle".

Étant donné les conditions de travail et de vie des usagers et usagères de l'ENS de Lyon, et en particulier des étudiants et étudiantes, il est nécessaire de prendre en compte le contexte extra-scolaire dans le traitement des violences sexistes et sexuelles. La vie sur le campus constitue en effet une partie importante du temps passé sur le site par les étudiant·es ; iels y sont soumis·es à des règles propres à l'ENS de Lyon. Le Président de l'ENS de Lyon pouvant prononcer des sanctions contre des résident·es à l'Ecole, une attention toute particulière devra être accordée aux agissements signalés dans les résidences.

Jean-François Pinton s'enquiert d'une précision : est-ce que le fait que le Président puisse proposer des sanctions pour des faits de harcèlement sexuel et sexiste à la résidence, peut aussi s'appliquer pour l'ivresse, le tapage nocturne, les débordements ?

Françoise Morel-Deville (dans le chat) : ignoble

Zoé Grange-Marczak : ce n'est pas notre rôle de statuer là-dessus.

Jean-François Pinton : je ne vous demande pas de statuer.

Zoé Grange-Marczak rappelle que le CHSCT est convoqué sur les violences sexuelles et sexistes, et pas sur les problèmes de bruits à la résidence. L'avis s'appuie sur l'article du règlement intérieur qui interdit le bizutage y compris au sein de la résidence.

L'avis est adopté à l'unanimité.

3.Plan de formation sur les VSS (pour information)

Le point est reporté.

4.Danger Grave et Imminent du 6 octobre 2020 : suivi (pour information)

Le point est reporté.

Camille Borne demande si le DGI a été officiellement clôturé.

Catherine Poty : pas possible de vous répondre

Zoé Grange-Marczak déclare qu'il est nécessaire de mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCT, pour avoir le temps d'en discuter.

Catherine Poty dit qu'il faut pour cela adresser une demande à la présidence.

5. Démarche d'évaluation des conditions de recherche : nomination de représentant·es

Le point est reporté.

Jean-François Pinton déclare que les points seront instruits, il remercie pour les échanges.

La séance est levée à 16h05.