

## 1. Retour sur l'enquête VSS des représentants du personnel (pour information)

### Acte I. Les raisons de la colère.

#### « Quand vous dites toute cette violence, il faut peut-être mesurer les mots. »

Les **RP CGT** présentent les résultats d'une enquête réalisée en 2019 par le **syndicat CGT** auprès des personnels et étudiant.es de l'ENS de Lyon et consacrée aux violences faites aux femmes. Le questionnaire avait été adressé via la liste CGT : en effet, la direction refuse toujours, aux représentant.es du personnel élu.es au CHSCT, l'accès à la liste de diffusion tous.ens. Néanmoins, 165 réponses ont été recueillies et analysées. La présentation complète est disponible à l'adresse : <https://cgt.fercsup.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/ecole-normale-superieure-ens-lyon/instances/chsct-ens-de-lyon/article/chsct-violences-sexuelles-5-fevrier-2021>.

Ce questionnaire anonyme a permis de pointer des faits de violences sexistes et sexuelles, subies par des femmes, personnels ou étudiantes, sur le campus de l'ENS de Lyon en majorité, faits qui ont rarement (**5%**) été rapportés à la direction, mais qui ont toujours (**85%**) eu des conséquences directes sur le travail (changements d'affectation, réorientations dans les études, mutations, dégradation des relations de travail...) et sur la santé de la victime. Même lorsque les faits ont été rapportés à la direction, aucune amélioration n'a été constatée. **Cette présentation est une présentation des faits, rapportés par des victimes, et qui sont parfois très graves.**

Compte tenu de ces éléments, les **RP CGT** demandent comment le décret de mars 2020, et avant lui, la circulaire du 9 mai 2018, notamment les procédures de recueil de signalements et d'orientation des victimes et des témoins, ont été mis en place à l'ENS de Lyon, ainsi que l'analyse des risques prévue par le décret de 1982 : quels dispositifs ont été mis en œuvre par l'Ecole pour répondre à toute cette souffrance et toute cette violence ? 95% des établissements de l'Enseignement supérieur ont une cellule d'écoute, faisons-nous partie des 5% malchanceux ?

**Le DGS** : « Quand vous dites toute cette violence, il faut peut-être mesurer les mots. Ce n'est pas pour nier, mais relativiser : j'ai entendu qu'il y avait 165 réponses, je n'ai pas fait le lien avec les pourcentages, mais j'imagine que quand vous dites « toute cette violence » il faut qu'on arrive aussi à... à...»

[Blanc.]

Les **RP CGT** reprennent la parole et demandent au DGS s'il a bien noté que l'intitulé même du CHSCT comportait le mot « violences » : à partir du moment où l'on se fait discriminer, insulter, violer, il s'agit de « violences ». La seule enquête menée sur ces questions, l'enquête « Virage-universités » réalisée auprès d'étudiant.es inscrit.es dans 4 universités (Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne, Université Paris – Diderot et Institut de physique du globe de Paris, Université de Strasbourg et Université de Bretagne occidentale) a recueillie environ 5% de réponses. L'enquête présentée ce jour n'en compte pas moins. Comment peut-on minimiser ces violences, qui sont allées jusqu'au viol ?

**Le président** intervient : « Ce CHSCT est fait pour discuter de cela. Tous les signalements qui ont été faits ont été instruits à ma connaissance, et l'on travaille depuis un certain temps sur comment l'on peut mettre en place des mesures ; il y a des référents égalité, des cellules ont été mises en place, on est en train d'instruire le dossier. **Je confirme vos propos : l'insulte aux personnels fait partie de violences de manière générique.** »

Les **RP CGT** réagissent sur la formule « on instruit le dossier », réponse « novlangue » devenue automatique aux questions des représentant.es dans toutes les instances de l'Ecole, si peu concrète et satisfaisante.

**Le DGS** convient que le sujet est complexe : mars 2020 voyait le début du confinement, un groupe de travail se met en place sur les VHSS monté sur le plan égalité professionnelle, la conseillère de prévention, la DRH et le référent égalité en parleront dans le point suivant. « Ça ne sert à rien de s'énerver ».

En complément, le **référént égalité** indique dans le chat que le GT VSS est en train de travailler sur un dispositif de signalement, d'écoute, et d'action sur les VSS, mais qu'entre mars 2020 et aujourd'hui, le "dispositif" est simplement de signaler les VSS aux référent.es égalité ou autres personnes encadrantes, et que chaque cas est traité au cas par cas.

Les **RP CGT** rappellent qu'ils portent le dossier sur les VSS depuis des années déjà et demandent si un historique serait à même de rafraîchir les mémoires, au risque de déplaire : des harceleurs n'ont-ils pas été couverts ici, ou récompensés de palmes académiques ? Des dossiers n'ont-ils pas été transmis au procureur ?

**Le président** demande aux RP CGT de modérer leurs propos.

Les **RP CGT** rétorquent que les faits sont si graves qu'ils n'appellent aucune modération, et que c'est une honte de ne pas avoir traité ce dossier depuis toutes ces années. Le viol constitue un crime, et relève de la cour d'Assise : il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à prévenir, éviter et traiter. Il est inadmissible de nier des faits aussi graves et scandaleux d'avoir mis des dossiers sous le tapis, au point de devoir saisir le procureur, déjà en 2017. Cela fait des années que ça dure et les jeunes étudiantes n'osent plus aller voir la direction car elles savent que de toute façon ça ne sert à rien et que l'obstination à protéger la responsabilité pénale prévaut. Une cellule composée du cabinet de la direction décourage tout signalement. Une prise en compte et un traitement efficace de ces situations aujourd'hui invisibilisées seraient pourtant bien plus à même de préserver l'image de l'école. Les RP CGT ne demandent plus « d'instruire des dossiers » mais de prendre des décisions pour protéger les victimes et empêcher la survenue de nouvelles violences... d'appliquer enfin la loi !!!

**Les élu.es étudiant.es** vont dans le sens des RP CGT dont ils estiment l'intervention justifiée et mesurée. Eux.elles-mêmes sont régulièrement interpellé.es pour des faits très graves. Ces faits sont rarement remontés à la direction car aucune procédure n'existe. Lorsque les faits sont remontés les affaires ne sont soit jamais traitées, soit classées sans être résolues. Ils indiquent que des victimes sont empêchées de travailler à l'ENS de Lyon, qu'elles sont renvoyées d'interlocuteur en interlocuteur et que les procédures prennent des mois, alors que la scolarité dure quatre ans. Il n'existe aucune transparence sur la façon dont les affaires sont traitées, personne ne sait à qui s'adresser.

Dans le chat, le **référént égalité** confirme que le degré de colère exprimé est approprié vu les faits et le contexte. Les référent.es égalité ont reçu 5 signalements depuis le début de l'année. Il se propose de présenter les propositions du GT VSS.

**Le DGS** l'interrompt : « Je refuse d'être associé à ce qui vient d'être dit par les RP CGT. Je m'inscris en faux par rapport à ce qui vient d'être dit et voudrais que cela soit inscrit dans le PV. On ne laissera pas passer ce type de phrase. Je tiens à le dire avant d'avancer dans la discussion, sinon je m'en vais de cette réunion. »

**Le président** renchérit : « Autant s'il s'agit de discuter de ce qui peut être fait, des propositions des uns et des autres, c'est une très bonne chose. Si c'est pour être insulté à jet continu, ça n'est certainement pas quelque chose de compatible avec le sujet du jour, pas admissible ni à titre professionnel, ni à titre personnel. Je ne suis vraiment pas là pour ça ni prêt à subir l'ire des uns et des autres vis-à-vis de faits qui pour beaucoup ont été traités.»

**La conseillère de prévention** quitte définitivement la réunion.

Les **RP CGT** insistent sur le fait que la situation n'est pas correcte et qu'il faut que tout le monde admette cette gravité. Iels regrettent que le DGS puisse dire qu'il faut relativiser la situation quand 40% des femmes disent avoir vécu des situations de harcèlement ou d'agression dans l'école. Notre école est comme dans tous les collectifs de travail ou de vie : il y a un problème culturel et sociétal de sexisme généralisé et nous devons faire état de cette situation : avec ses 165 réponses, cette enquête est tout de même le début d'une chose. Ce serait bien de pouvoir recommencer à plus grande échelle avec une communication plus importante : l'ensemble des personnels n'est pas destinataire des mails émanant de la liste CGT. Il faut accepter le constat du problème pour pouvoir y remédier. Ce n'est pas en se retirant de la réunion que l'on avancera.

**Le président** répond qu'il n'a pas été dit que la question n'était pas primordiale. « On s'en tient au sujet. Les attaques personnelles et en responsabilité de l'école sont quelque chose à laquelle je ne peux pas m'associer. Les présentations peuvent avoir lieu dans un cadre de respect des uns et des autres. »

**Les RP CGT** évoquent à nouveau la circulaire de 2018 et le décret de 2020, qui prévoit la mise en place d'un circuit RH, et s'interrogent sur la déficience manifeste de ce circuit à l'ENS si l'on en croit les chiffres de l'enquête. Iels rappellent que le CHSCT doit être informé des signalements de violences et des suites qui leur sont données, obligation légale. Comment un grand nombre de femmes victimes se transforme en un très faible nombre de signalements au circuit RH ? D'où vient cette évaporation ?

**La DRH** répond que le GT plan égalité vise à répondre à ces questions. Le circuit RH n'est pas toujours le plus approprié. À ce stade, les RH ne sont pas sollicitées sur la partie signalement des violences sexuelles et sexistes, dans l'instruction actuelle des différents dossiers, mais sur des cas de discrimination ou de harcèlement (chez les personnels mais pas chez les étudiant.es)... si tant est que le harcèlement puisse être démontré juridiquement.

**Les RP CGT** demandent si les RH n'ont été saisies d'aucun signalement ?

**Les élu.es étudiant.es** s'en étonnent et indiquent avoir 4 signalements ouverts, dont 3 dans les dix derniers jours, avec à chaque fois plusieurs victimes directes ou indirectes. Cette situation pose problème, aussi parce que les élu.es étudiant.es ne sont pas formé.es pour y faire face. « Pour avancer sur la suite, nous avons vraiment besoin d'être formé.es. ».

**Le président** : « C'est un point important effectivement que l'on puisse avancer sur la suite et que notamment, s'il est question à un moment de remettre en cause la responsabilité de l'établissement, on trouve une manière qu'il soit informé à un moment ou à un autre. »

**Les élu.es étudiant.es** répondent que dans certains cas l'établissement a été informé, par le biais du CHSCT, ou par la scolarité.



**Les RP CGT** demandent à nouveau des précisions sur la façon dont les situations sont traitées par l'établissement.

**Le président** répond qu'un point devait être présenté par la conseillère de prévention sur les derniers éléments transmis à l'établissement et instruits par les services de l'Ecole (gouvernance, juridique, etc.).

**Les RP CGT** demandent, comme prévu par la circulaire de 2018, un point d'information au prochain CHSCT sur les suites données aux signalements.

**La DRH** répond que son service reprendra la circulaire pour voir comment communiquer là-dessus. « On était dans un processus de construction de dispositifs très clairs pour les victimes et là on est en train de parler de la circulaire de 2018 et de demander des comptes sur les situations. »

**Les RP CGT** rétorquent que oui, très clairement, c'est le rôle du CHSCT de demander des comptes sur la santé des agents et sur la prévention (décret de mai 1982, circulaire 2018). Pour bâtir quelque chose il faut connaître l'existant.

**Le référent égalité** fait état d'un existant qui pourrait se résumer par une situation floue où chacun.e des acteurs et des actrices sont déconnecté.es les un.es des autres. D'où l'intérêt d'une présentation du document sur lequel travaille le GT VHSS, et la proposition de rassembler les RH, le CHSCT, les RP, les élu.es étudiant.es, le service prévention, le service médical, les référent.es égalité, le chargé de mission handicap, pour que toutes ces personnes puissent communiquer et puissent traiter les VSS de manière rapide, transparente et efficace. Il demande la projection du document pour présentation.

**Le DGS** indique que la conseillère de prévention a quitté la séance suite à...

*[Blanc.]*

**Le référent égalité** propose de transmettre les informations par écrit, en même temps qu'à l'oral, sur les notes partagées.

**Le DGS** précise qu'un état de stress en début de réunion a obligé la conseillère de prévention à quitter la réunion, qu'elle a souhaité se mettre en retrait. Le document n'est par conséquent plus accessible.

**Le président** regrette que l'importance du sujet soit occultée par la nécessité d'en découdre avec la gouvernance de l'École, ce qui peut engendrer chez certain.es des situations de stress qui, dans le contexte professionnel, ne sont pas admissibles.

**Les RP CGT** s'étonnent que la conseillère de prévention fasse partie de la gouvernance.

**Le président** dément, et y voit une raison de plus pour dénoncer l'agression à son encontre.

**Les RP CGT** récusent formellement l'accusation d'agression et rappellent qu'ils demandent des comptes à la direction, non à la conseillère de prévention. Ils rappellent la responsabilité pénale de l'employeur.

**Fin de l'acte I** : aucune réponse apportée sur les points obligatoires réglementairement depuis 2018 et début 2020 : procédures de déclaration - cellule d'écoute - bilan annuel - mesures de prévention. Pas de suite donnée à l'enquête - aucune application du décret de 2020 et de la circulaire de 2018, pourtant précis sur ces questions.

Réponse de la gouvernance : nous y travaillons - nous instruisons le dossier - pour le bilan annuel : il est vide, aucun fait rapporté - puis, correction : oui quelques faits rapportés qui ont été traités et classés. Ils ne méritent manifestement pas d'être répertoriés et communiqués.

L'acte II permettra-t-il d'avancer ?

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

### Acte II. L'enlèvement.

« Converger, ça veut dire qu'on ne décide pas aujourd'hui que tout est fixé. »

Le référent égalité présente les travaux du groupe de travail VHSS mis en place fin 2020.

Voir la présentation détaillée en annexe.

#### Dispositif égalité

- Signalement
  - Référént.es égalité
  - Formulaire en ligne (anonymisé)
  - Personne encadrante
- Equipe opérationnelle
- Binôme d'écoute
- Réunion de l'équipe opérationnelle
- Binôme suivi

#### Equipe opérationnelle

- Définir le minimum de compétences et le minimum de réactivité
- 2 Référént.es égalité
- 1 Chargé de Mission Handicap
- 1 référente violence CHSCT
- 1 représentant.e du personnel CHSCT
- 2 élu.es étudiant.es
- 1 élu.e doctorant.e
- 1 membre de la DAJI
- 1 membre de la DRH
- 1 assistante sociale

#### Inviter le service médical à la prochaine réunion GdT VSS

- 4 médecins (impossible de participer à une écoute partagée)
- 3 infirmières (impossible de participer à une écoute partagée)
- 1 psychologue (impossible de participer à une écoute partagée)

#### Comité de prévention des violences et discriminations

- Formations
- Campagnes
- Rapport annuel

#### Proposition d'une cellule d'écoute "tampon" avant mise en place finale du dispositif :

- partir de la liste des personnes et voir les personnes mobilisables rapidement :
- [https://www.liberation.fr/societe/sciences-po-bordeaux-jai-ete-violee-et-ladministration-a-repondu-par-de-la-violence-supplementaire-20210204\\_KMZEMP3NL5FZNEEYYVFJARBXVI/](https://www.liberation.fr/societe/sciences-po-bordeaux-jai-ete-violee-et-ladministration-a-repondu-par-de-la-violence-supplementaire-20210204_KMZEMP3NL5FZNEEYYVFJARBXVI/)
- de la difficulté de s'adresser à une cellule d'écoute quand on est traumatisée

Le service médical revient sur ce qui a été dit précédemment et explique ne pas être surpris par les chiffres fournis, ni par le nombre de témoignages, aussi en dehors de l'enquête. Les faits sont d'une extrême gravité et ont des conséquences sur l'ensemble de la vie de la personne concernée. Le service médical est convaincu de la nécessité d'être impliqué dans l'accompagnement et la prise en charge des victimes. Il est essentiel d'être considéré comme une ressource possible pour les victimes, mais pour des raisons de confidentialité, les infirmiers, médecins et psychologues ne peuvent pas participer à une écoute partagée, avec des personnes dont les compétences ne sont pas les leurs.

**Le référent égalité** intègre la remarque au document de travail et demande si une participation à l'équipe opérationnelle reste possible.

**Le service médical** réfléchira à cette proposition et accepte de participer à la prochaine réunion du GT.

**Les élu.es étudiant.es** saluent la composition de l'équipe opérationnelle élargie, avec notamment la présence de plusieurs étudiant.es, de départements différents, susceptible de libérer la parole des victimes étudiantes. Iels gardent cependant à l'esprit qu'une formation spécifique et consistante sera nécessaire pour les personnes de la cellule d'écoute. Iels demandent quand la cellule pourra être mise en place et quand interviendront la nomination des membres et leur formation.

**Le référent égalité** répond que le plan égalité dans sa globalité doit être envoyé le 1<sup>er</sup> mai (initialement mars mais un report a été demandé par l'ENS de Lyon). Des formations pourraient être mises en place en juin idéalement, avec une cellule d'écoute opérationnelle en septembre.

**La DRH** ajoute qu'il faut encore avancer sur la composition de la cellule, dont la taille pose toujours question, et la nomination d'un chargé de mission égalité. Le service RH a rencontré et rencontrera encore d'autres services RH qui fonctionnent déjà avec une cellule d'écoute pour un partage d'expérience.

**Les élu.es étudiant.es** demandent des précisions sur le calendrier, si le projet doit être validé dans les instances, s'il peut être retoqué, et donc retardé. Compte tenu du nombre de situations que l'on a déjà à traiter, ne peut-on le mettre en œuvre dès maintenant et le présenter ensuite comme un projet qui fonctionne déjà ?

**Le président** concède que si un accord est trouvé, notamment sur les points soulevés par la DRH, cela pourrait être envisagé, en amont de la remise globale du plan égalité au mois de mai.

Sur la question de la taille de la cellule d'écoute, **le référent égalité** explique qu'un grand nombre de personnes dans l'équipe opérationnelle garantit un temps de réaction court et la possibilité pour la victime de choisir son binôme d'écoute.

**Les RP CGT** insistent sur la distinction à opérer entre la cellule d'écoute et le plan égalité et demandent pourquoi la cellule d'écoute, déjà bien travaillée, n'est pas votée au cours de ce CHSCT, pour permettre de faire face aux situations graves en cours.

**Le référent égalité** répond qu'il faut absolument que les personnes de la cellule d'écoute soient formées préalablement. Ce pourrait être possible en un mois ?

**Les RP CGT** en conviennent et réaffirment l'importance qu'iels ont toujours accordée à la formation, mais s'inquiètent que la mise en place de la cellule d'écoute puisse encore prendre des mois.

**Les élu.es étudiant.es** enchérissent sur la nécessité d'une mise en place rapide, accompagnée d'une formation solide, pour débloquer les situations en cours. À une préconisation du DGS de renvoyer les victimes vers le service médical, les élu.es étudiant.es répondent qu'elles le sont systématiquement, mais que ce n'est pas le service médical qui instruit les dossiers. De plus, un certains dossiers ont été traités mais aucune mesure n'a été prise pour protéger les victimes et permettre un retour sur site.

**Les RP CGT** appuient en rappelant que ce n'est pas le service médical qui défend les droits des victimes. Comment faire dans les six mois à venir ?

**Le président** répond qu'une convergence sur le document proposé devrait être possible dans le mois qui vient. Des aspects juridiques restent cependant à instruire.

La DRH ajoute que le choix des prestataires de formation induit des délais.

Le référent égalité se propose de transmettre une liste de prestataires à la DRH.

Les RP CGT demandent comment seront choisis les prestataires de formation. À la réponse, « les membres du GT VHSS et la direction », les RP CGT rappellent que le CHSCT a également son mot à dire dans les plans de prévention et prend note que le CHSCT ne sera pas consulté sur les formations qui le concernent.

Le président répond que l'urgence exprimée par tou.tes de mettre sur pied une cellule d'écoute incitera à faire au plus vite, et à envisager un dispositif tampon opérationnel dans le mois qui vient, sans pour autant décider aujourd'hui que tout est fixé. Les élu.es ne doivent pas hésiter à écrire à la présidence pour proposer des noms.

Les RP CGT demandent à soumettre des avis au vote.

Le président : « On fait vos avis, les sujets, les sujets, vos avis ? Écoutez, moi je dois vous quitter à 16h donc on peut passer au vote des avis, et dans le temps restant... ou faire l'inverse... non, passons aux avis, sinon que ne vais-je pas entendre sur l'écoute des avis du CHSCT ! Dans le temps qui nous restera, nous traiterons les sujets qui restent. »

**Fin de l'acte II :** La mise en place d'une cellule d'écoute VHSS, demandée depuis plusieurs années par les élu.es, effective dans 95% des établissements de l'enseignement supérieur, enfin considérée (par obligation) depuis mars 2020, reste, à l'ENS de Lyon, un dossier « en cours d'instruction ».

### Acte III. Ignoble, ou : le coup de grâce.

« Pour mon information, est-ce que le fait que le président puisse proposer des sanctions pour ce qui se passe dans les résidences sur les violences sexuelles et sexistes, c'est quelque chose que vous recommandez aussi pour les débordements alcool, tapage nocturne, dégradations, etc. ? »

Les RP CGT procèdent à la lecture des 6 avis, tous votés à l'unanimité.

#### 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 démuné 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-BIATSS),
- 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.

### **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. Le 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.

**Le DGS** remarque que c'est dans le métier des services juridiques et les RH d'être formés à la protection fonctionnelle.

**Les RP CGT** répondent que c'est écrit tel quel dans le plan égalité du ministère et qu'une actualisation ou spécification peut parfois s'avérer utile.

**Le président** demande à être éclairé sur la « formation obligatoire » : dans sa mise en place ou dans le fait qu'elle soit suivie, dans le sens où, dans le cas contraire, des choses en découlent ?

**Les RP CGT** : dans sa mise en place, et dans le suivi ce serait préférable.

**Le référent égalité** informe dans le fil de discussion que dans le GT VSS, il a effectivement été recommandé des formations obligatoires dans le sens où "des choses en découlent". Obligatoires comme la formation sécurité et santé est obligatoire.

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

Le CHSCT demande la mise en place d'un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et 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.es 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 confrontée 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'associer à la plainte du ou des agents.





## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : HALTÉ À LA TOLÉRANCE SOCIALE

### 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 réalisée 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, soit 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.

**Le DGS :** « Des choses seront à vérifier sur la faisabilité juridique, sur les accidents de service. Je découvre les avis, c'est un commentaire en direct. »

### 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 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.

## **AVIS 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 pluriannuel 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 ; ils 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.

**Le président** : « Pour mon information, est-ce que le fait que le président puisse proposer des sanctions pour ce qui se passe dans les résidences sur les violences sexuelles et sexistes, c'est quelque chose que vous recommandez aussi pour les débordements alcool, tapage nocturne, dégradations, etc. ? »

**RP CGT** sur le fil de discussion instantanée : « Ignoble »

**Les élu.es étudiant.es** répondent ne pas être sûr.es que ce soit à elles.eux de statuer sur ces questions-là.

**Le président** : « Ah bon ? Vous ne statuez pas mais vous recommandez ? Je vous pose une question, vous me dites, juste ! »

**Les élu.es étudiant.es** rappellent qu'il s'agit d'un CHSCT sur les violences sexuelles et sexistes et indiquent ne pas s'être penché.es sur le cas du bruit à la résidence mais s'être surtout appuyé.es sur l'article du règlement intérieur qui parle de bizutage et qui inclut la résidence.

**Fin de l'acte III** : Cette mise sur le même plan de faits de violences et agressions sexuelles et de dégradations matérielles achève RP CGT et étudiant.e et laisse certain.es en état de sidération.

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

Ajourné

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

Ajourné, en l'absence de la conseillère de prévention.

Le président et le DGS quittent la réunion.

Les RP CGT demandent tout de même si une enquête administrative a eu lieu, et si le DGI a été clos, comme l'exige la loi.

La DRH répond qu'à ce stade il n'est pas possible de répondre.

Tou.tes les es élu.es demandent à ce que ce point soit traité en priorité lors du prochain CHSCT.

La DRH répond de formuler la demande au président.

La séance se termine, laissant aux élu.e.s l'impression de se heurter à un mur, d'être broyé.es par un rouleau compresseur qui avance coûte que coûte en écrasant avec mépris sur son passage celles et ceux qui alertent, s'opposent et demandent des mesures de prévention, de protection et de réparation : tout simplement l'application de la loi !

### Vos élu·es CGT du CHSCT

