**AVIS à voter au CHSCT de l’ENS LYON, 4 octobre 2019**

**Préconisations pour l’action et l’engagement de l’Ens de Lyon dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles :**

**Nous, CHSCT de l’Ens de Lyon demandons de mettre en place sans délai des dispositifs spécifiques de prévention et traitement du harcèlement sexuel :**

1. **Un dispositif d’information, de communication et de sensibilisation** auprès de tous les agents, sur la prévention et le traitement des situations de sexismes et de violences faites aux femmes (<http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences_sexistes_et_sexuelles/86/9/GT_mettre_en_place_un_dispositif_1036869.pdf>)
2. **Un espace d’accueil et d’écoute distinct et indépendant de la direction**, permettant à toutes les victimes de bénéficier d’un accompagnement et soutien et qui soit cartographié sur le site du ministère : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html
3. **Le déploiement d’un plan ambitieux de formations spécifiques** pour les représentants des personnels (CHSCT et autres instances), pour les responsables en situation d’encadrement, les référents égalité, les représentants étudiants, les assistants de prévention, les médecins et personnels médicaux, les assistantes sociales, et plus largement un plan pour l’ensemble des personnels : plusieurs guides et réseaux de formation existent et sont à disposition des établissements ;
4. **L’inscription de la prévention du harcèlement sexuel dans les priorités du plan d'actions** de l'établissement en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations sous la responsabilité de la personne référente chargée de l'égalité ;
5. **L’application de sanctions pour les auteurs de violences sexuelles et sexistes** : les employeurs se doivent d’être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

**Nous rappelons que le CHSCT doit être tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données, dans les services auprès desquels ils sont placés :**

1. Les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouent un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l’analyse des situations et des relations sociales au travail et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l’administration en matière de sécurité au travail. Ils comprennent des représentants désignés par les organisations syndicales les plus représentatives proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques. Ils comprennent également un président qui est l’autorité auprès de laquelle le CHSCT est placé et un responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.
2. Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l’intermédiaire d’un fonctionnaire ou d’un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l’autorité administrative ou son représentant.
3. Les CHSCT contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu’ils estiment utile dans cette perspective. Ils peuvent proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquiès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
4. Par ailleurs, le CHSCT coopère aux actions de prévention du harcèlement mises en place à destination du personnel. Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, la présidente ou le président informe par écrit des suites réservé à ces propositions. Si une suite favorable n’a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l’information écrite au CHSCT.
5. Le CHSCT analyse les risques professionnels et les conditions de travail et effectue des visites et des enquêtes. Il joue un rôle essentiel dans l’élaboration du programme de prévention annuelle des risques professionnels établi à partir des analyses qu’il a réalisées. Il est habilité à prévenir et prendre en charge les situations de violence.
6. Le CHSCT peut également demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène et de sécurité. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. L’expert est enfin soumis à une obligation de discrétion. La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert doit être substantiellement motivée, et communiquée au CHSCT.