N° d'enregistrement
CA/DGS/04.07.2023/129

Délibération du Conseil d'Administration
Du 04 juillet 2023

Objet : Approbation du dispositif de recueil de signalements, d'écoute et d'accompagnement

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université d'Evry ;
Vu le Code pénal, notamment les articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles) ; articles 222-23 (viol) ; article 222-32 (exhibition sexuelle) ; article 222-33 (harcèlement sexuel) ; articles 222-33-2 (harcèlement moral) ; articles 225-1 et suivants (discrimination) ;
Vu le Code de procédure pénale, notamment l'article 40 ;
Vu le Code général de la fonction publique, notamment l'article L.135-6 ;
Vu le Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
Vu la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
Vu l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
Vu le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, 2017 ;
Vu le Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur, CPED-AFMD, 2021 ;
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu la loi n° 2021-1101 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

Note de contexte :

Le dispositif de signalement interne mis en place au sein de l'université a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs aux violences (tant physiques que verbales, notamment les violences sexistes et sexuelles), harcèlements, agissements sexistes, discriminations, atteintes à l'intégrité physique, menaces et intimidations, subis par des personnels ou des étudiants et, le cas échéant, de recueillir la parole des victimes et témoins, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et les témoins et de traiter les faits signalés.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

N° d'enregistrement
CA/DGS/04.07.2023/129

Le Conseil d'Administration décide,

Article unique : Le Conseil d'Administration approuve le dispositif de recueil de signalements, d'écoute et d'accompagnement tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à Evry, le 04 juillet 2023.

Vincent BOUHIER
Président de l'Université

UNIVERSITE D'EVRY
Vincent BOUHIER
Président
PARIS-SACLAY

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, auprès du Tribunal administratif de Versailles, sis 56 avenue de Saint-Cloud à Versailles. La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

Dispositif de recueil de signalements, d'écoute et d'accompagnement

1. Cadre et contexte 3
2. Introduction 3
3. Périmètre 4
3.1. Violences 4
3.2. Harcèlement 5
3.3. Discriminations 6
3.4. Atteintes volontaires à l'intégrité physique 6
3.5. Menaces et intimidations 6
3.6. Victime et témoins 6
4. Fonctionnement du dispositif 6
4.1. Principe fondateur 6
4.2. Etape 1 : le signalement / phase d'aiguillage 7
4.3. Etape 2 : entretien 8
4.4. Etape 3 : proposition d'actions 9
5. Données 9
6. Campagne de communication 10
7. Comité 10
7.1. Missions du comité 10
7.2. Composition du comité de suivi 10

1. Cadre et contexte

La mise en place du dispositif s'appuie sur les éléments suivants :

- Code pénal : articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles) ; articles 222-23 (viol) ; article 222-32 (exhibition sexuelle) ; article 222-33 (harcèlement sexuel) ; articles 222-33-2 (harcèlement moral) ; articles 225-1 et suivants (discrimination) ;
- Code de procédure pénale : article 40 ;
- Code général de la fonction publique : article L.135-6 ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, 2017 ;
- Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur, CPED-AFMD, 2021.

Depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, chaque établissement public est soumis à l'obligation de mettre en place un dispositif de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

La loi n° 2021-1101 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a étendu le dispositif de signalement aux agents victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Introduction

Le dispositif de signalement interne mis en place au sein de l'université a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs aux violences (tant physiques que verbales, notamment les violences sexistes et sexuelles), harcèlements, agissements sexistes, discriminations, atteintes à l'intégrité physique, menaces et intimidations, subis par des personnels ou des étudiants et, le cas échéant, de recueillir la parole des victimes et témoins, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et les témoins et de traiter les faits signalés.

Les objectifs sont multiples :

- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre et impartial ;
- Ecouter les victimes et les témoins ;
- Orienter les victimes et les témoins vers des services compétents pour proposer un accompagnement ;
- Traiter les faits signalés ;
- Alerter les autorités compétentes.

Il s'ajoute aux voies existantes mais ne se substitue pas :

- Au dépôt d'une plainte au commissariat ;
- A la saisine d'une association de défense de victimes ;

- Aux voies légales : article 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République, ...) ;
- Aux recours hiérarchiques ;
- Au droit de saisine des représentants du personnel ;
- Aux registres SST ;
- A la saisine du médiateur de l'Université ;
- À une réclamation auprès du Défenseur des droits.

Il remplace en revanche la Cellule d'Ecoute et d'Accompagnement au Travail (CEAT).

3. Périmètre

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des agents publics, aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage, aux apprentis, aux membres de la communauté étudiante et aux agents ayant quitté l'Université depuis au plus 12 mois, qui s'estiment victimes ou témoins d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur leur lieu de travail, d'études ou dans l'exercice de leurs fonctions.

Le dispositif permet de prendre en charge plusieurs typologies de signalements dont les définitions sont précisées dans la suite du document. Les définitions des thématiques traitées par le dispositif sont décrites ci-après.

3.1. Violences

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.

3.1.1. Violences verbales

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les personnes qui se sentent mises en cause comme des violences verbales. Les violences verbales peuvent prendre la forme de menaces, injures, diffamations ou outrages.

3.1.2. Violences physiques

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi considérés comme des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

3.1.3. Violences sexuelles

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement. Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés

contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime. Elles prennent diverses formes : l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

3.1.4. Violences sexistes

Les violences sexistes peuvent prendre la forme d'outrages sexistes et d'agissements sexistes.
En vertu de l'article 222-33-1-1 du Code pénal, « constitue un outrage sexiste le fait (...) d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »
En vertu de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, l'agissement sexiste est défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

3.2. Harcèlement

Le harcèlement est le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

3.2.1. Harcèlement moral

En vertu de l'article 222-33-2 du Code pénal, sont constitutifs de harcèlement moral « les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet [pour la personne qui les subit] une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Les pratiques de harcèlement moral peuvent prendre diverses formes :

- Incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- Reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistants ou véniels ;
- Retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;
- Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

3.2.2. Harcèlement sexuel

En vertu de l'article 222-33 du Code pénal, le harcèlement sexuel est « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »
Est assimilé au harcèlement sexuel le fait « même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

3.3. Discriminations

En vertu de l'article 225-1 du Code pénal, « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte (...), de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

3.4. Atteintes volontaires à l'intégrité physique

En vertu des articles 222-1 et suivants du Code pénal, les atteintes volontaires à l'intégrité physique sont constituées des violences volontaires et des actes de torture et de barbarie.

3.5. Menaces et intimidations

Une menace s'entend de toute manifestation (parole, geste, comportement...) signifiant une intention hostile, le projet de nuire.

Une intimidation s'entend de toute manifestation (parole, geste, comportement...) visant à inspirer à une personne une crainte.

3.6. Victime et témoins

Est considérée comme victime la personne qui subit directement une atteinte volontaire à son intégrité physique, un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste, une menace ou de tout autre acte d'intimidation sur son lieu de travail, d'études ou dans l'exercice de ses fonctions.

Est considérée comme témoin la personne qui assiste directement à acte sur autrui pouvant être qualifié d'atteinte volontaire à l'intégrité physique, d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste, de menace ou de tout autre acte d'intimidation sur son lieu de travail, d'études ou dans l'exercice de ses fonctions.

4. Fonctionnement du dispositif

La déclaration est réalisée par les personnels et les membres de la communauté étudiante s'estimant victimes ou témoins de faits relevant du périmètre défini ci-dessus sur la plateforme de signalement dédiée. La plateforme n'est pas hébergée au sein du « datacenter » de l'Université. Elle est accessible depuis n'importe quel ordinateur, ce qui donne la possibilité aux étudiants et aux agents de faire un signalement depuis leur domicile.

4.1. Principe fondateur

Les acteurs du dispositif sont soumis à une obligation de discrétion, d'impartialité, de réserve et de confidentialité. Ces règles de confidentialité les engagent non seulement vis-à-vis des personnes faisant appel au dispositif mais également vis-à-vis des tiers et, plus généralement, de l'établissement.

Les opinions et avis exprimés par les membres du dispositif sur les cas qui leur sont soumis sont et demeurent secrets. Sauf autorisation expresse du Président, aucune information relative aux

situations ne pourra être transmise à un tiers. Les données personnelles (identité et acteurs impliqués) sont exclues de l'autorisation.

A l'issue de la formation de l'ensemble des acteurs du dispositif et avant la prise de fonction dans le cadre du dispositif, une charte de l'écoutant annexée au présent document, sera signée par tout participant au dispositif.

Une réunion de lancement sera organisée par l'établissement afin de présenter aux acteurs les enjeux et la possibilité qui leur est offerte de solliciter un appui de l'établissement à tout moment durant l'exercice de leurs fonctions.

Le dispositif est divisé en trois étapes décrites ci-après.

Les personnels ou les membres de la communauté étudiante ne souhaitant pas s'inscrire dans ce dispositif ont la possibilité de passer par un organisme extérieur conventionné.

4.2. Etape 1 : le signalement / phase d'aiguillage

Tout membre du personnel ou de la communauté étudiante s'estimant victime ou témoin d'une situation peut saisir le dispositif en renseignant la plateforme de recueil de signalements.

Les référents signalements reçoivent une notification de signalement. Les référents prennent connaissance du signalement et accusent réception dans un délai de 72h (ouvrés et en dehors des périodes de fermeture de l'établissement).

Selon les éléments signalés, les référents signalements sollicitent plusieurs écoutants et proposent de préférence un binôme. Les écoutants sollicités, selon la situation exposée, peuvent refuser de démarrer le processus d'écoute avec la victime ou le témoin. La victime ou le témoin valide le choix du ou des écoutants. Aussi, ils peuvent proposer un premier accompagnement médico-social.

<u>Les référents signalements sont pour les étudiants :</u>

- VP en charge de l'Egalité, la lutte contre les discriminations et la Diversité
- Deux juristes BIATSS de l'établissement non engagés sur des thématiques en lien avec les sections disciplinaires, enquêtes administratives et le contentieux

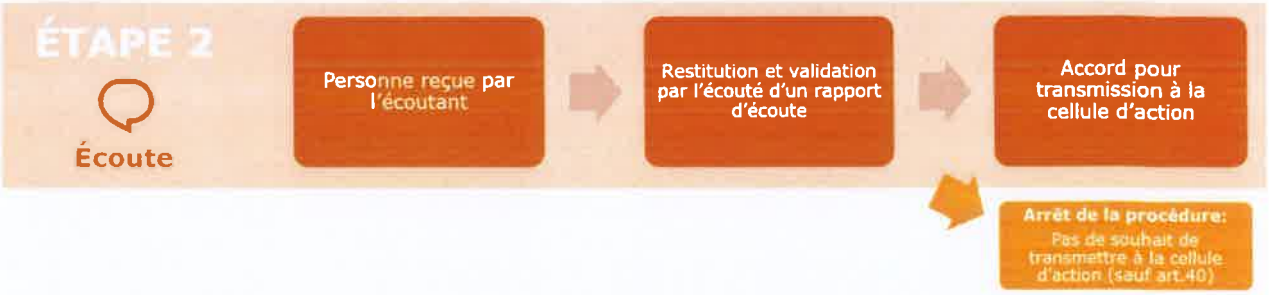
<u>Les référents signalements sont pour les personnels :</u>

- Responsable du service santé au travail
- Juriste RH

Selon la gravité des faits signalés, les « référents » peuvent saisir directement la direction générale et la présidence sans attendre les propositions de la cellule d'action afin d'engager rapidement des mesures de sauvegarde.

4.3. Etape 2 : entretien

Les écoutants recueillent le signalement et orientent la personne vers les services et professionnels compétents internes ou externes. Ils proposent, avec l'accord de la personne écoutée, de rédiger un compte-rendu de signalement. Après validation de la personne, ils le transmettent à la cellule d'action.



Avant d'exercer, les écoutants reçoivent une formation à l'écoute active et à la rédaction des comptes-rendus de signalement, complétée le cas échéant par une formation aux violences sexistes et sexuelles et/ou aux discriminations.

Pendant l'exercice de leurs fonctions, les écoutants ont la possibilité de solliciter l'appui d'un psychologue dédié.

Les supérieurs hiérarchiques devront libérer les membres de la cellule d'écoute pour l'exercice de leurs fonctions au sein du dispositif. La DRH informera les responsables que leurs agents sont engagés dans le dispositif.

Membres	Champ d'intervention	Population
Assistante sociale personnel	Tous les types	Personnels
Psychologue personnel	Tous les types	Personnels
Psychologue étudiant	Tous les types	Etudiants
Infirmière personnel	Tous les types	Personnels
Infirmière étudiant	Tous les types	Etudiants
Chargée de mission VSS	VSS	Personnels et étudiants
Chargé de mission lutte contre le racisme	Racisme, discriminations	Personnels et étudiants
Chargé de mission handicap	Discriminations	Personnels et étudiants
Chargé de mission handicap étudiant	Discriminations	Etudiants
Référente Laïcité	Discriminations	Personnels et étudiants
Référente du CSA-FS	Tous les types	Personnels et étudiants
Etudiants relais santé « ERS »	Tous les types	Etudiants

Les « étudiants relais santé » sont disponibles pour recueillir la parole des membres de la communauté étudiante si ces derniers ne souhaitent pas solliciter un personnel de l'établissement. Les étudiants sont sélectionnés après un appel à candidatures en début d'année universitaire, initié au niveau de la Maison de Santé Etudiante.

Pour rappel, l'étudiant relais-santé est un médiateur entre les étudiants et la maison de santé étudiante, les professionnels de santé, les structures associatives, de prévention ou de soins. Son rôle

est de faciliter le quotidien des étudiants en les informant et les accompagnant sur les questions de santé.

4.4. Etape 3 : proposition d'actions

La cellule d'action réceptionne le rapport d'écoute validé. L'objectif est d'examiner les faits et d'élaborer des propositions pour faire cesser la situation. Selon la situation, la cellule va proposer au Président en lien avec la Direction Générale des services :

- De récolter des informations complémentaires ;
- Des mesures de sauvegarde ;
- De déclencher une enquête administrative (externalisation possible) ;
- De saisir les sections disciplinaires ;
- Un signalement au Procureur de la République ;
- De classer sans suite.

La DAJI, DRH et la DVEC seront consultées sur les éventuelles mesures conservatoires à prendre à l'encontre de personnels ou des membres de la communauté étudiante. L'enquête administrative peut être interne ou réalisée auprès d'un prestataire spécialisé. Dans les deux cas, les conclusions de l'enquête sont formalisées dans un rapport d'enquête.

Les membres de la cellule d'action sont répertoriés dans le tableau ci-après. Les membres de la cellule d'action recevront une formation sur les thématiques abordées dans ce dispositif avant d'exercer.

Membres de la cellule d'action
VP en charge de l'Egalité, la lutte contre les discriminations et la Diversité.
VP BIATSS
Responsable du service santé au travail
Directeur de la DAJI
Si cas étudiant: Directeur de pôle Orientation et Accompagnement Etudiant

5. Données

Les dossiers constitués des éléments produits par l'auteur de la saisine seront restitués à l'issue de la procédure. Les données nominatives seront systématiquement détruites dans un délai maximal d'un an suivant la clôture du dossier. Après leur anonymisation, les principales données des dossiers sont intégrées dans le fichier statistique créé pour établir le bilan annuel.

6. Campagne de communication

Une information large auprès des membres de la communauté universitaire sera organisée :

- Affichage dédié sur les sites de l'Université ;
- Journées d'accueil ;
- Mobilisation du réseau des AP
- Intranets des étudiants et des personnels ;
- eCampus ;
- Réseaux sociaux ;
- Instances ;
- Documents remis aux personnels et aux étudiants ;
- Guide de l'étudiant.

7. Comité

7.1. Missions

Le comité de suivi est chargé de :

- Réaliser un bilan annuel anonyme
- S'assurer que le dispositif fonctionne et proposer des évolutions, le cas échéant ;
- Proposer des actions de formation et de sensibilisation ;
- Evaluer le plan de communication et faire des propositions d'évolution ;
- Proposer des actions d'information et de communication.

Un suivi des signalements sera présenté à chaque séance du CSA-FS.
Le bilan fait l'objet d'une présentation annuelle devant le CSA-FS de l'Université.

7.2. Composition du comité de suivi

Le suivi du dispositif de signalement est réalisé par un comité composé du :

- VP en charge de l'Egalité, la lutte contre les discriminations et la Diversité
- Chargé de mission en charge de la lutte contre les VSS
- VP en charge des relations humaines et politique sociale
- VP BIATSS du CA et du CAC
- VP Etudiants du CA et du CAC
- Chargé de mission handicap
- Conseiller de prévention
- Référent CSA-FS
- 2 membres du CSA-FS
- DGS
- DGSA
- DRH
- DAJI
- DVEC
- Responsable santé au travail

Le comité est présidé par le VP en charge de l'Egalité, la lutte contre les discriminations et la Diversité.

UNIVERSITE D'EVRY PARIS-SACLAY
Vincent BOUHIER
Président

Annexe : Charte à l'usage des membres participant au dispositif de recueil de signalements, d'écoute et d'accompagnement

Article 1 : Objet

La présente charte a pour objet de préciser le fonctionnement du dispositif de recueil de signalements, d'écoute et d'accompagnement et les consignes générales à respecter par ses membres. Les membres sont tenus de signer la présente charte et s'engagent à en respecter les principes.

Article 2 : Ecouter

Les écoutants écoutent la victime ou le témoin avec neutralité, bienveillance et empathie. Ils sont disponibles, prêts à accueillir la parole de l'autre, disposés à lui laisser un temps et un espace suffisants pour être lui-même et s'exprimer librement et en confiance.

Article 3 : Principes

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres de la cellule d'écoute ou d'action mais aussi les référents signalements sont soumis aux principes suivants :

- Confidentialité et secret professionnel concernant les situations et les informations directement ou indirectement portées à leur connaissance.
- Impartialité et objectivité dans le cadre du traitement des cas individuels et engagements de ne pas participer à son instruction pour tout membre directement concerné par un dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée) ou se sentant en situation de conflit d'intérêts.
- Participation de l'auteur de la saisine à son orientation. La cellule s'engage à solliciter et à respecter l'accord de la personne s'estimant victime avant toute orientation vers un service interne ou un prestataire externe à l'Université, réserve faite des circonstances exceptionnelles prévues à l'article 226-14 du code pénal.
- Devoir de réserve et de discrétion relatif aux opinions et avis exprimés par les membres de la cellule sur les cas qui leur sont soumis.

Tout membre de la cellule s'estimant en situation de conflit ou de conflit d'intérêts peut librement refuser d'intégrer le binôme sans avoir à justifier des motifs.

Article 4 : Formation

Les membres s'engagent à suivre les formations organisées par l'Université.

Article 5 : Participation à des travaux annexes

Les membres s'engagent à participer aux travaux, réunions et/ou permanences d'accueil organisés par l'établissement (hors périodes de congés ou de fermeture de l'établissement).

UNIVERSITE D'EVRY
Vincent BOUHIER
Président
PARIS-SACLAY