

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

PUBLICS CONCERNÉS ET OBJECTIFS RECHERCHÉS

5 axes de réflexion peuvent être conduits dans le cadre de cette thématique :

- ⇒ Améliorer la qualité des bilans sociaux : enrichir le bilan social national et améliorer les bilans sociaux d'établissements ;
- ⇒ Faciliter et accélérer l'adoption des bonnes pratiques relatives à l'égalité femmes/hommes, à la lutte contre le harcèlement sexuel, et à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans l'ESR ;
- ⇒ Améliorer la connaissance (et donc la visibilité) de ce qui est pratiqué par les établissements en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail, en particulier sur le sujet des cellules de veille ou d'écoute ;
- ⇒ Développer les actions en faveur des travailleurs handicapés.
- ⇒ Améliorer l'accompagnement social du changement induit par les politiques de site.

OBJECTIFS À ATTEINDRE :

- ⇒ 1/ Les bilans sociaux :
 - Concernant le BS national :
 - Présentation précise des nouveaux critères concernant les agents des EPST.
 - Définition d'indicateurs sur l'absentéisme.
 - Concernant les BS locaux :
 - Projet de note d'orientation aux établissements qui définit les thématiques qui ont vocation à figurer dans chaque BS d'établissement.
- ⇒ 2/ L'égalité femmes/hommes :
 - Réalisation d'un recensement des bonnes pratiques en la matière qui pourrait être ultérieurement diffusé aux établissements.
- ⇒ 3/ Lutte contre le harcèlement sexuel :
 - Présentation du cadre juridique et des données existantes.
- ⇒ 4/ Lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle :
 - Déclinaison de la campagne d'information pour les étudiants au personnel de l'ESR.

1/ Les bilans sociaux

1.1 Le bilan social du MESR :

Le bilan social des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présente depuis 2012 des données sur les personnels, extraites principalement des différentes bases nationales de gestion ou de diverses enquêtes menées par la DGRH.

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

Ces personnels titulaires ou non titulaires exercent leurs fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles d'ingénieurs, grands établissements, instituts d'études politiques, etc...), au sein du réseau des œuvres universitaires et scolaires ou dans les directions de l'administration centrale en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le bilan social est structuré en 5 parties :

Chapitre 1 « Effectifs, carrières et politiques de recrutement »

Chapitre 2 « Rémunérations et régimes indemnitaires »

Chapitre 3 « Les métiers et la formation des personnels »

Chapitre 4 « Santé et sécurité au travail »

Chapitre 5 : « Les relations professionnelles ».

Le bilan social de l'ESR s'inscrit dans une logique d'amélioration continue afin de se conformer aux termes de l'arrêté de la Fonction publique du 23 décembre 2013, de mesurer l'impact des mesures (telles que les dispositions relatives aux agents non-titulaires), de mieux qualifier les populations, notamment par la mention systématique du rapport F/H et les répartitions par catégorie statutaire.

Lors de la présentation de la partie enseignement supérieur et recherche du bilan social 2013-2014 au Comité technique du MESR, les organisations syndicales ont émis le vœu d'avoir des informations sur les effectifs des EPST. Cette demande a été réitérée à l'occasion de la première réunion le 24 novembre 2015 du GT3 de l'Agenda social de l'ESR.

L'édition du bilan social 2014-2015 présentera ainsi pour la première fois des informations sur les effectifs des 8 EPST sous tutelle du MENESR (CNRS, IFSTTAR, INED, INRA, INRIA, INSERM, IRD et IRSTEA) :

- les effectifs en nombre d'agents et ETP des personnels chercheurs et ITA, par statut Fonction publique (titulaire et non titulaire) et par genre. La part des femmes et celle des agents par statut y figurent également ;

- les effectifs des personnels chercheurs et ITA de chaque établissement par statut Fonction publique. La part que représentent les effectifs de chaque EPST est calculée ainsi que la part par statut au sein de chacun des EPST.

A ce jour, la DGRH réalise 60% en tout ou partie du socle commun d'indicateurs de bilan social prévu par l'arrêté de la Fonction publique du 23 décembre 2013

Les indicateurs liés aux différents types de congés ou aux absences, au CET, à l'action sociale, à la mobilité fonctionnelle, aux jours de grèves ou accords négociés existent dans les SIRH des établissements mais les remontées annuelles de ces informations vers l'administration centrale sont parcellaires, voire inexistantes. Un projet de note, en pièce jointe, à l'adresse des présidents d'établissement les sensibilisera à la nécessité de faire remonter ce type d'information.

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

1.2 Les bilans sociaux d'établissement :

En pièce jointe à cette fiche, un projet de note aux présidents d'établissements est proposé dont l'objectif est de présenter les grandes thématiques qui doivent figurer dans chaque bilan social des établissements d'enseignement supérieur en application de l'arrêté de la Fonction publique.

Toutefois cette liste n'est pas exhaustive et chaque établissement est libre de l'adapter aux enjeux du contexte local.

2/ L'égalité femmes/hommes

Contexte

De la première rencontre des référents égalité, organisée en septembre 2014, sont principalement ressorties les avancées législatives en matière d'égalité femmes-hommes et leurs déclinaisons dans les établissements de l'ESR.

Cette rencontre a, dans un premier temps, fait le point sur la réglementation existante en matière d'égalité « femmes-hommes » et notamment les récentes évolutions législatives apportées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite « Loi Sauvadet » qui a notamment instauré :

- l'obligation de présenter, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹ ;
- 40% de personnes de chaque sexe (a minima) dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou dans les organes équivalents des établissements publics ;
- 40% de personnes de chaque sexe (a minima) au sein des jurys de recrutement et des comités de sélection.

Ces dispositions ont fait l'objet d'une déclinaison dans le domaine de l'enseignement supérieur et la recherche par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013. Cette loi a notamment introduit :

- l'obligation de statistiques sexuées dans le rapport biennal de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur et de la Stratégie nationale de la recherche ;
- la parité dans les listes des candidats et des membres nommés au CNESER et dans les différentes instances (notamment, au sein des conseils d'administration, des sections disciplinaires, des conseils académiques restreints des universités) ;

¹ Ce rapport doit comporter des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

- la mixité dans les filières de formation ;
- l'instauration d'une mission égalité entre les femmes et les hommes dans chaque université.

Ces évolutions législatives seront complétées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. S'agissant de l'ESR, l'article 53 de la loi du 4 août précitée instaure la possibilité de dépayser la procédure disciplinaire, en cas de doute sur l'impartialité d'une section disciplinaire.

Cette rencontre des référents égalité a aussi été l'occasion d'échanger sur les constats faits en matière d'égalité femmes-hommes au sein de l'ESR. Ces échanges ont notamment mis en exergue une division sexuée du travail académique : la hiérarchie des postes repose sur la construction d'une opposition entre « innovation scientifique » et « routine administrative ». La question du plafond de verre a été évoquée et ses conséquences sur la progression de carrière.

Ces échanges ont également mis en avant les exemples de déploiement de mission « Egalité » au sein d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche :

- au CNRS, le plan d'action pour l'égalité professionnelle s'appuie sur un complément du bilan social concernant la parité des sexes dans les métiers présents au sein de cet organisme. Celui-ci travaille plus particulièrement sur l'implication des équipes dirigeantes, la progression des carrières et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle. La formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes au niveau national et régional constitue un objectif prioritaire pour la gouvernance de l'organisme.
- Au sein de l'Université Paul Sabatier (Toulouse), la mission Egalité est intégrée dans la commission stratégique « égalité active » (50 membres nommés et élus). Son objectif est de poser de manière permanente la question de l'égalité des sexes dans toutes les réunions de gouvernance. Des groupes de travail ont été institués notamment sur l'égalité des sexes et sur l'observatoire des inégalités.

Lors de ces échanges, un certain nombre de constats ont été mis en exergue concernant notamment la représentation des femmes au sein de certaines catégories socio-professionnelles, l'existence d'écart salariaux entre les femmes et les hommes ou encore la faible part de femmes responsables de Master Recherche. Ces inégalités se retrouvent également lors du passage du doctorat au post-doctorat.

Sur le plan européen, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche se sont engagés dans différents projets européens dont les objets d'étude et de réflexion sont relatifs à l'égalité. A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- **le Projet TRIGGER** auquel participe l'Université Paris Diderot (Paris 7) : réalisé à partir des plans d'action des 7 partenaires, ce projet a été conçu dans le but de consolider les nombreux objectifs du processus initié par l'UE depuis plus de 10 ans dans le domaine « genre et science ». Il entend contribuer à franchir une nouvelle étape dans la perspective de l'objectif « HORIZON 2020 » qui souhaite

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

mettre en œuvre des actions pour faire disparaître les obstacles qui empêchent les femmes de poursuivre de brillantes carrières scientifiques².

- **Le projet EGERA** auquel participe la Fondation nationale des Sciences Politiques : ce projet promeut un ensemble complet de mesures visant à réaliser l'égalité des sexes et lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe, dans la recherche et le milieu universitaire. Ce projet poursuit deux objectifs principaux l'égalité des sexes dans la recherche et l'enseignement supérieur, d'une part, et apporter une perspective de genre dans le contenu et les résultats de recherche, d'autre part³.
- **L'ERA-NET GENDER-NET** coordonné par le CNRS et auquel participe le ministère. Ce projet a été conçu pour répondre aux défis communs auxquels se heurtent encore les institutions de recherche européennes dans la réalisation de l'égalité des sexes dans la recherche et l'innovation. Ces défis concernent les obstacles persistants et les contraintes au recrutement, l'avancement et la mobilité des femmes dans le système scientifique européen, le manque de femmes dans la prise de décision et l'intégration limitée de la dimension de genre dans les programmes et les contenus de recherche. GENDER-NET est le premier réseau de recherche européen (ERA -NET) à être dédié à la promotion de l'égalité entre les sexes par des changements structurels dans les institutions de recherche, ainsi qu'à l'intégration de l'analyse des sexes dans la recherche⁴.
- **Le projet LIBRA** porté par l'Institut Curie dont l'objectif est d'accroître la représentation et la participation des femmes à des postes de direction dans les sciences de la vie. Les principaux objectifs de ce projet sont notamment l'évaluation des inégalités entre les sexes par la collecte de données qualitatives et quantitatives, d'élaborer des Plans égalité, qui abordent les défis et les obstacles spécifiques à chaque organisation partenaire, d'améliorer les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de développer et de promouvoir des activités de formation et de développement de carrière, d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle⁵.

Propositions

² <http://www.univ-paris-diderot.fr/sc/site.php?bc=pefh&np=TRIGGER>. Outre le Pôle Égalité Femmes Hommes (PEFH) de Paris Diderot, ce projet réunit également l'université de Pise (Italie), le Birkbeck College (Londres, RU), l'École de chimie et de technologie de Prague (République Tchèque), l'université polytechnique de Madrid (Espagne), le Département pour les droits l'égalité des chances (Italie) et l'association ASDO (Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale).

³ <http://www.egera.eu/>. Outre la Fondation nationale des Sciences politiques, sont également associés à ce projet Universitat Autònoma de Barcelona (Espagne), Radboud University Nijmegen (Pays-Bas), Middle East Technical University (Turquie), University of Antwerp (Belgique), University of Vechta (Allemagne), Centrum Vyzkumu Globalni Zmeny AV CR v.v.i. (République Tchèque), Centro de Estudos para a Intervenção Social (Portugal).

⁴ <http://www.gender-net.eu/?lang=en>. Outre le CNRS et le ministère, participent à ce projet diverses institutions en provenance de 12 pays européens et d'Amérique du Nord, à savoir 3 ministères (Espagne, Slovénie et Israël) et 1 secrétariat d'Etat (Suisse), 6 organismes nationaux de recherche/agences/académies/comité (Norvège, Irlande, Belgique, Chypre, Canada et Etats-Unis), une organisation de charité (Royaume-Uni). Sont également associés en qualité d'observateurs, 10 organisations majeures (Allemagne, Canada, Autriche, Norvège, Etats-Unis, Islande, République Tchèque).

⁵ <http://www.eu-libra.eu/>. Outre l'Institut Curie, ce projet associe l'[ASDO - Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale](#), le [Center for Genomic Regulation](#), le [Research Center for Molecular Medicine of the Austrian Academy of Sciences](#), le [Babraham Institute](#), le [European Institute of Oncology](#), le [Biotech Research and Innovation Centre](#), le [Friedrich Miescher Institute for Biomedical Research](#), le [Max-Delbrueck Center for Molecular Medicine](#), le [Central European Institute of Technology](#) et le [Netherlands Cancer Institute](#).

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

Sur la base des observations faites par les différents acteurs, le ministère propose d'étudier plus en avant la question des carrières au sein de l'ESR.

Il est ainsi proposé la constitution d'un groupe de travail qui étudierait les phénomènes d'autocensure au sein des enseignants-chercheurs aux périodes charnières de la carrière, la question de la mobilité et de ses conséquences sur la progression de carrière des femmes ou encore l'endo-recrutement.

Ce groupe de travail pourrait également s'attacher aux conditions de retour après congé (maternité, adoption, paternité) et voir comment cela pourrait être mieux pris en compte par les comités d'évaluation.

Enfin, et dans un second temps, ces réflexions pourraient s'étendre aux personnels IT et ITRF dans la mesure où ces problématiques se posent différemment pour ces catégories de personnels. Il pourrait être intéressant de croiser les métiers avec les conditions de travail.

Documents annexés

- Fonctionnement du dispositif gouvernemental en matière d'égalité femmes-hommes dans l'ESR (comportant un point détaillé sur la législation applicable en la matière).
- Synthèse de la journée nationale des référents égalités des établissements de l'ESR organisée en septembre 2014, autour de la question de l'égalité professionnelle.

3/ Lutte contre le harcèlement sexuel

Contexte

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a clarifié la définition du harcèlement sexuel et a aggravé et harmonisé les sanctions applicables.

Ces dispositions ont été déclinées dans le champ de la fonction publique puis dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche par la circulaire du 25 novembre 2015.

La circulaire du 25 novembre 2015 met l'accent sur :

- l'intérêt de réaliser une enquête interne pour permettre une objectivation des faits ;
- les différentes étapes de la procédure disciplinaire (avec la possibilité de dépayser la procédure devant une autre section disciplinaire en cas de doute sur l'impartialité de la section initialement saisie/compétente) ;
- l'importance des mesures conservatoires (avec la possibilité de changement de direction de thèse, s'agissant des doctorants) ;
- la pertinence de la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et de suivi des situations de harcèlement sexuel et plus particulièrement les dispositifs de prévention.

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

Lors des deux journées nationales des référents égalité, les débats ont abordé la question relative à la procédure disciplinaire, son déroulement et notamment la protection des victimes.

La question de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel des doctorant-e-s a été évoquée et diverses pistes ont été proposées : le rôle de l'école doctorale, la mise en place de la formation des directeurs et directrices de l'école doctorale/ de thèse, la mise en place de comité de suivi de thèse, le renforcement de la sensibilisation et de l'information des doctorants-e-s.

Dans certains établissements des mesures de sensibilisation et de prise en charge ont été instituées :

- diffusion d'une circulaire dédiée et élaboration d'une fiche pratique et d'un kit de communication (un guide, une vidéo et des affiches) au CNRS ;
- création d'une cellule de veille et d'information à l'Université de Lille 3 (distincte de la mission égalité et rattachée à la Direction générale des services) comme lieu d'échange, de communication et d'accompagnement.

Des dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel ont également été institués dans différents établissements de l'ESR :

- création d'une cellule de veille à Sciences Politiques ;
- rédaction d'une charte de déontologie et élaboration d'une procédure pour les personnels et d'un dispositif de prise en charge et de prévention pour les étudiants à l'Université de Tours ;
- inscription de la question de la prévention et du traitement des situations de harcèlement sexuel dans le cadre plus large des risques psycho-sociaux à l'Inra ;
- mise en place d'un groupe de travail inter-établissements qui recueille les informations des cellules de veille de chacun des établissements à Rennes.

Propositions

La réglementation actuelle impose aux établissements de mettre en place des dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Ces dispositifs seront évalués par le HCERES.

Dans ce cadre, le ministère propose de travailler autour de la formation des différents acteurs (acteurs, managers, personnels). Ces formations pourraient être élaborées en association avec l'ESEN et l'Amue, et en lien et en cohérence avec les cycles de formation notamment déclinés pour les DRH dans le cadre du socle de professionnalisation.

Documents annexés

- Point sur la législation applicable en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel (notamment la circulaire du 4 mars 2014 de la Fonction publique et la circulaire du 25 novembre 2015 pour l'ESR).

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

- Vade-mecum « Le harcèlement sexuel dans l'ESR » élaboré par la CPED, l'association CLASCHES avec le soutien du MENESR (bonnes pratiques).
- Exemple de dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein d'un organisme de recherche (l'exemple du CNRS : la circulaire du 6 novembre 2013 et la fiche technique relative au harcèlement sexuel au travail).
- Synthèse des deux journées nationales des référents égalités des établissements de l'ESR organisée en 2014 et 2015, autour de la question de la prévention et de la lutte contre les situations de harcèlement sexuel.

4/ Lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle

Contexte

Le ministère a lancé une nouvelle campagne intitulée "Lutter contre l'homophobie : le combat de toutes et de tous". Cette campagne vise à sensibiliser les étudiants aux difficultés rencontrées par certains étudiants encore trop souvent victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ainsi qu'aux conséquences parfois dramatiques d'actes et de comportements homophobes.

La campagne de lutte contre l'homophobie dans les établissements d'enseignement supérieur s'appuie sur la diffusion d'outils de prévention et d'information réalisée en collaboration avec les acteurs associatifs, notamment :

- un jeu de quatre affiches qui reprennent des insultes ou propos communément entendus qui marquent profondément les étudiant-e-s gays, lesbiennes, bisexuels ou trans' ;
- un nouveau guide ["\(re\)connaître pour mieux agir"](#) à destination des professionnels des établissements, en particuliers les services de médecine universitaire ou les services sociaux, pour leur fournir des informations actualisées juridiques, médicales, psychologiques, etc., leur permettant de mieux accompagner les étudiants et les étudiants en souffrance, victimes de l'homophobie.

Il n'existe pas à l'heure actuelle de déclinaison de cette campagne à l'attention des personnels des établissements de l'ESR.

Toutefois, d'autres institutions publiques ont publié des guides en matière de lutte contre l'homophobie au travail. Le Défenseur des Droits a publié deux fiches pratiques sur le sujet :

- une première présentant les manifestations de l'homophobie au travail ;
- une seconde sur les bonnes pratiques mises en œuvre par différents employeurs pour prévenir l'homophobie au travail mais aussi pour créer un climat inclusif pour les agents LGBT au sein des collectifs de travail.

Agenda social de l'ESR

GT3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

Il est à noter que le ministère a conclu le 7 janvier 2016 une convention de partenariat avec le Défenseur des Droits dont l'objectif est de développer une collaboration entre le ministère et cette autorité constitutionnelle, par es actions conjointes en matière de lutte contre les discriminations, de promotion de l'égalité, d'éducation des jeunes aux droits et d'accès aux droits des personnels et des usagers du service public de l'éducation.

Cette convention comporte des volets de formations mais également d'intervention auprès des élèves et des étudiants, et aussi un partage d'expertise et de diffusion d'outils opérationnels.

Propositions

Dans la continuité de la campagne de communication instituée à l'égard des étudiants, le ministère propose de décliner avec l'appui de la DELCOM, une campagne d'information et de sensibilisation sur les discriminations sur l'orientation sexuelle à destination des personnels.

Parallèlement, serait diffusée la convention de partenariat conclue par le ministère avec la Défenseur des droits. A cet égard, le ministère se propose de mieux faire connaître les dispositifs de communication élaborés par cette autorité plus largement contre les discriminations et plus spécifiquement en matière de lutte contre l'homophobie.

Enfin, il est également proposé de réfléchir à des actions de formations de tous les acteurs sur cette question et de travailler à une plus grande synergie avec les associations en charge de ces sujets.

Documents annexés

- Brochure 2015 "(Re) connaître pour mieux agir" et campagne de communication à l'attention des étudiants en matière de lutte contre l'homophobie.
- Guide du Défenseurs des Droits relatif à l'homophobie au travail.
- Guide du Défenseurs des Droits relatif aux bonnes pratiques en matière de prévention de l'homophobie au travail et de création d'un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT.