

# Agenda social de l'ESR

## GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

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.

### 1/ Les bilans sociaux

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

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.

Les personnels de la recherche (EPST) sont exclus du champ de ce bilan social sauf pour les indicateurs présentant les effectifs globaux des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et ceux liés à la « santé et sécurité au travail ». Les élèves des écoles normales supérieures ne figurent pas dans le bilan social.

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.

# Agenda social de l'ESR

## GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

L'édition du bilan social 2013-2014 de l'ESR a été complétée :

- dans le 1<sup>er</sup> chapitre, par des informations sur l'âge médian des agents titulaires venant compléter l'âge moyen, par une meilleure qualification des agents non-titulaires BIATSS (par filière, catégorie statutaire), par les résultats sur les recrutements réservés (loi Sauvadet), ... ;
- dans le chapitre 2, d'indicateurs sur la répartition des dépenses de masse salariale, la présentation de la rémunération nette mensuelle, le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, la part moyenne mensuelle des primes et indemnités dans la rémunération globale des agents titulaires ;
- dans le chapitre 3, d'indicateurs sur les répertoires des métiers, la formation des enseignants, les congés pour recherches ou conversions thématiques accordés aux enseignants-chercheurs ;
- d'un 5<sup>ème</sup> chapitre sur les relations professionnelles mentionnant les moyens humains accordés aux syndicats.

L'édition du bilan social 2014-2015 sera enrichie principalement des éléments suivants :

- Chapitre 1 : une présentation synthétique des effectifs globaux des personnels chercheurs et ITA des 8 EPST, la création d'un indicateur présentant les effectifs ouvriers du réseau des œuvres universitaires et scolaires », d'une nouvelle rubrique sur la mobilité géographique des agents titulaires.
- Chapitre 4 : un indicateur sur l'évolution du nombre de recours au droit de retrait a été réalisé.
- Chapitre 5 : les résultats du scrutin du CTMESR de décembre 2014 y sont mentionnés.

A ce jour, la DGRH assure en grande partie la publication du socle commun d'indicateurs de bilan social prévu par l'arrêté de la Fonction publique du 23 décembre 2013. Ceux restants à intégrer relèvent de l'activité déconcentrée des établissements. Dans ce cadre, 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 pourront être recensés pour l'édition 2015-2016 (présentée en 2017) après enquête auprès des établissements.

Par ailleurs, s'agissant de l'articulation entre les bilans d'établissements et le bilan social national, une note d'orientation précisant la mise en évidence de certaines thématiques (politique du handicap, égalité femmes/hommes, emploi des non titulaires, QVT, formation continue, politique indemnitaire, avancement et promotion, droit de véto) pourra être adressée aux établissements dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2016.

### **2/ L'égalité femmes/hommes**

Il convient de rappeler que le cadre législatif et réglementaire en vigueur pour promouvoir l'égalité femmes-hommes ainsi que la mise en œuvre des différents dispositifs sont décrits dans la feuille de route égalité (art. 1<sup>er</sup> de la Constitution, art. 6 du Statut général, Loi du 12 mars 2012 « Sauvadet », Loi du 22 juillet 2013 ESR, Loi du 4 août 2014). Cette promotion de l'égalité femmes-hommes est également inscrite au niveau européen et notamment dans la Charte européenne du chercheur et Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs de 2005.

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR**

Tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux, sont sensibilisés à la nécessité d'œuvrer, chacun à son niveau, en faveur de l'égalité. En témoignent les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 et la progression de la part des femmes dans les différentes instances nationales du dialogue social que sont le Comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN), le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) et le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU).

La prise de conscience à tous les niveaux est renforcée par la mise en place par l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN) et l'agence de mutualisation des universités (AMUE) d'une offre de formation significative à l'égalité, à destination d'un public de plus en plus large (référents égalité académique, conseillers techniques, personnels de direction, référents parents, équipes académiques, personnels d'inspection et, demain, aux cadres de catégorie A).

Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'articulation entre les orientations nationales et les politiques d'établissement a été rendue plus efficace grâce à l'échange renforcé des bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre, sur le terrain, des mesures-phare de la feuille de route (développement de la recherche, formation et professionnalisation aux enjeux de l'égalité des sexes, prévention du harcèlement sexuel,...). A cet effet, le réseau des chargés de mission et des référents égalité a joué un rôle primordial.

Dans les prochaines éditions des bilans sociaux des établissements ainsi que dans le bilan social du MENESR, il convient de généraliser les bilans sociaux sexués et des bilans de situation comparée. La loi du 12 mars 2012 (art. 51) impose la présentation d'un rapport annuel sur l'égalité professionnelle, « dans le cadre du bilan social », devant les comités techniques. Par ailleurs, il est inscrit dans la feuille de route 2015, l'intégration d'indicateurs du Rapport de Situation Comparée dans le bilan social du MENESR.

Ainsi, sur la base de ces différents travaux, il conviendra de définir des indicateurs sexués communs à l'ensemble des établissements permettant de suivre la progression des politiques en faveur de l'égalité.

# Agenda social de l'ESR

## GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

### *3/ Lutte contre le harcèlement sexuel*

En matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'actualisation de la circulaire en date du 25 novembre 2012 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel a été réalisée afin de prendre en compte notamment, les évolutions législatives récentes (Loi du 4 août 2014). Cette circulaire, en cours de publication, précise la procédure disciplinaire, rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention à initier. Elle représente désormais un texte incontournable pour les établissements dans la mise en œuvre de leur politique RH de prévention et de traitement des violences.

Plusieurs outils sont également à disposition pour accompagner les établissements : le guide pratique d'information «Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche», publié par le CLASCHEs grâce au soutien du Ministère, et largement diffusé dans l'ESR ; le « vade-mecum sur la mise en place des dispositifs spécifiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel », élaboré par l'ANEF, la CPED et le CLASCHEs et disponible en novembre 2015.

A partir de 2016, le MENESR demandera aux établissements d'enseignement supérieurs et de recherche de se doter d'un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dont il sera rendu compte au moment du dialogue contractuel et qui entrera dans l'évaluation de la politique globale de l'établissement.

La contractualisation entre le ministère, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche est un outil privilégié pour intégrer les politiques d'égalité dans le dialogue contractuel avec chaque établissement et dans leur évaluation.

La question de l'égalité a été introduite dans la circulaire de contractualisation pour la vague A (2016-2020) qui comprend les sites de Toulouse, Bordeaux, Lyon et Grenoble afin qu'elle soit prise en compte dans la stratégie du site. Des jalons destinés à vérifier les avancées concrètes de ces derniers seront introduits dans les contrats qui seront signés l'année prochaine. Il en sera de même sur la question du harcèlement.

En ce qui concerne les contrats de la vague E (2015-2019) signés en juillet dernier (Lille nord de France, Paris Saclay, Montpellier), et ceux qui ont été signés fin octobre (Paris Est et Paris Seine), le dialogue contractuel a sensibilisé ces sites de cette question afin qu'elle soit prise en compte.

Pour les vagues suivantes, la circulaire l'intégrera dans la feuille de route des sites et des jalons seront mise en place comme pour la vague en cours de contractualisation (A).

# Agenda social de l'ESR

## GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

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

Outre que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la question des politiques systémiques d'égalité des sexes, il est question d'introduire la réflexion sur l'égalité de genre. En effet, cela permettrait d'aborder la question de l'homophobie et de la transphobie subies par les différentes catégories de personnel de l'ESR.

La campagne ministérielle de communication contre l'homophobie dans l'enseignement scolaire et supérieur prévue pour l'automne 2015 s'adresse aux étudiant-e-s. Il est proposé de décliner cette campagne nationale pour les personnels de l'enseignement supérieur.

### *5/ Les travailleurs handicapés*

Le taux d'emploi, avec le nombre de recrutements, est le principal indicateur de la politique d'intégration des personnes en situation de handicap. Il convient toutefois de préciser que la mise en œuvre de cette politique s'appuie sur de multiples leviers qui concourent à faire progresser les résultats. L'analyse de ceux-ci doit donc tenir compte de la globalité de ces actions.

#### **5.1. Point de situation sur la dernière déclaration des établissements RCE, taux d'emploi**

Pour la première fois en 2015, les établissements d'enseignement supérieur entrés en RCE ont effectué leur déclaration auprès du FIPHFP sur l'ensemble de leurs effectifs. Auparavant, leur déclaration portait uniquement sur les personnels rémunérés sur ressources propres, les personnels rémunérés sur le budget de l'État étant comptabilisés dans la déclaration ministérielle commune avec l'enseignement scolaire.

Déclaration commune avec l'enseignement scolaire (hors ressources propres)					
Années de déclaration N	2010	2011	2012	2013	2014
Taux d'emploi N-1	0,88%	0,94%	1,32%	1,62%	1,89%

Pour les établissements RCE, le taux d'emploi déclaré en 2015 et portant sur l'année 2014 est de 2,32%. Il s'agit du taux direct issu de l'enquête annuelle réalisée directement par la DGRH auprès des établissements (taux de retour : 80%). Le taux légal, qui prend en compte des unités déductibles, et qui sera plus élevé, sera connu ultérieurement après communication par le FIPHFP des données issues de la déclaration.

#### **5.2. L'accompagnement du ministère pour la mise en place d'une politique handicap volontariste dans les établissements**

Le plan d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap 2014-2015 pour l'enseignement supérieur s'inscrit dans la démarche initiée par la loi ESR du 22 juillet 2013, en particulier son article 50, qui prévoit que chaque établissement doit établir un schéma

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR**

directeur pluriannuel en matière de politique du handicap incluant un volet "ressources humaines". Par ailleurs, une convention de partenariat, d'une durée de 2 ans, a été signée le 4 février 2015 avec le FIPHFP pour couvrir le financement des actions de portée nationale prévues par le plan : formations, sensibilisation, modification de l'outil Galaxie et étude sur le vivier de recrutement.

5 actions de formation à destination de l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ du handicap ont été prévues, 4 d'entre elles ont déjà été organisées en 2015 :

- 24 septembre 2015 : formation relative aux aménagements de poste (correspondants handicap et médecins de prévention)
- 25 septembre 2015 : formation assurée par le DDD portant sur le cadre législatif et juridique dans lequel s'inscrivent les avis médicaux (correspondants handicap et médecins de prévention)
- 14 octobre 2015 : cette formation s'adressait aux directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines et correspondants handicap. La problématique générale de cette journée concernait la construction des plans d'actions handicap.
- 15 octobre 2015 : formation sur les achats auprès des ESAT et des entreprises adaptées (responsables des achats et correspondants handicap)
- une cinquième formation est prévue le 30 novembre 2015 en vue d'améliorer l'accessibilité (responsables du patrimoine et correspondants handicap)

Par ailleurs, afin d'améliorer la fiabilité et la qualité des enquêtes relatives à l'emploi des TH (recensement et recrutements), des modifications de l'application Galaxie seront livrées dans le courant du mois de décembre.

En ce qui concerne l'information et la sensibilisation des acteurs sur ce thème, une campagne basée sur le rappel des droits des personnes en situation de handicap et sur le partage d'expériences d'intégration réussies (vidéos, affiches, guides pratiques...) est lancée le 16 novembre 2015. En 2016, les actions prévues sont les suivantes :

- actions de formation en direction des directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines, correspondants handicap et médecins de prévention,
- campagne de sensibilisation/information qui poursuivra et complètera celle de 2015,
- étude relative au vivier de recrutement.

Enfin, à l'issue de la période 2015-2016, les établissements auront la possibilité de conventionner avec le FIPHFP sur la base des plans d'actions handicap qu'ils auront élaborés. Ils pourront notamment prévoir l'organisation de sessions de formation en interne et des actions de sensibilisation/information adaptées à leur contexte.

Les correspondants handicap, dont la fonction a été renforcée en 2015 par la diffusion d'une lettre de mission type et par l'insertion d'une fiche spécifique au répertoire des métiers, pourront également être réunis annuellement par le ministère. Ces regroupements leur permettront de bénéficier de points d'information réguliers et d'échanges de bonnes pratiques.

# Agenda social de l'ESR

## GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

### *6/ L'accompagnement social du changement dans le cadre des politiques de site*

#### **6.1. Différentes formes de politiques de site**

Un des objectifs de la loi ESR du 22 juillet 2013 était de développer la coopération entre tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche d'un même territoire en les regroupant dans des ensembles coordonnant l'offre de formation et la stratégie de recherche.

Ces regroupements ont pris la forme soit de fusions d'établissements (Aix-Marseille, Bordeaux, Montpellier...) soit de communautés d'universités et d'établissements COMUE (Lyon, Bretagne Loire, ...) soit d'association (Alsace). Ces regroupements d'établissements se sont librement constitués par les acteurs de terrain eux-mêmes, respectant les spécificités des écosystèmes territoriaux.

Aujourd'hui les établissements ont mis en place des coopérations différenciée qu'il s'agit d'identifier et de faire partager à l'ensemble des acteurs avec le souhait de ne pas imposer une organisation type et de respecter les spécificités des équilibres locaux.

#### **6.2. Des leviers de changement partagés**

Depuis novembre 2014, les journées des DGS, qui ont lieu 2 fois par an, consacrent une partie des échanges aux retours d'expérience et illustrations de bonnes pratiques, dans le cadre des fusions (Marseille, Bordeaux, Montpellier) ou de mutualisation (Lyon).

Lorsque l'objectif stratégique était la fusion, des outils de diagnostics organisationnels ont été utilisés. Des modes innovants et concertés de conduite de projet en vue par exemple d'élaborer l'organigramme cible d'une nouvelle université fusionnée ont été mis en œuvre.

S'agissant des modalités de mutualisation de services, l'identification de services expérimentés, pilotes sur certaines compétences mutualisées, a également été menée par l'ensemble des acteurs concernés.

Ces réorganisations sont souvent l'occasion de repenser l'organisation des structures, d'interroger la nature des services proposés ou de créer de nouveaux services aux usagers. Elles incitent à effectuer une revue des activités et à entamer une démarche d'optimisation. Elles sont en effet aussi le moyen de diminuer certaines dépenses à moyen terme : maîtrise des frais généraux (logistique, flux, ..) ou doublonnés (abonnements, ...)

#### **6.3. Les enjeux de l'accompagnement social**

Une des exigences essentielles à la conduite concertée de ce changement a résidé dans la qualité du dialogue social. Celui-ci se nourrissant de la volonté d'agir, et de construire collectivement, dans une vraie dynamique de changement partagé (création de commissions

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT3 - RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR**

thématiques, réflexion sur les moyens mis à disposition des organisations syndicales dans le cadre d'une future université fusionnée, ...).

De même la qualité du contenu du travail doit également être maintenue en veillant à éviter la parcellisation du travail que peuvent induire les modifications d'échelles lors des fusions. Une attention est également à porter au développement des compétences professionnelles des agents soit par le biais de formations soit par le biais d'ouverture à d'autres situations analogues dans d'autres environnements publics.

Enfin, les services RH voient leur rôle s'accroître avec le renforcement ou la création des missions du conseiller mobilité carrière, du réseau d'écoute et du médiateur. Certains établissements ont rédigé des chartes de mobilité à la suite des fusions et fait converger leur politique d'action sociale à destination de leurs agents.

Ces pratiques éprouvées pourront favorablement servir à la construction d'un outil de partage de bonnes pratiques à élaborer dans le courant de l'année 2016 pour une diffusion dès le début de l'année 2017.