

# 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.

### CONTEXTE

#### *S'agissant des bilans sociaux*

Au plan national, un bilan social rénové, consacré à l'enseignement supérieur, a été élaboré au titre de l'année 2012 pour la première fois.

Les établissements d'enseignement supérieur, qui par ailleurs ont désormais l'obligation de faire adopter un bilan social par leur conseil d'administration et d'en assurer la publicité, auront donc connaissance des données nationales et pourront ainsi établir des comparaisons utiles.

L'autonomie conférée aux établissements est compatible avec une certaine harmonisation des politiques de ressources humaines, dans le sens d'une qualité croissante.

#### *S'agissant de l'égalité femmes/hommes*

Le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) est pleinement engagé pour assurer la promotion effective de l'égalité femmes hommes. Il met en œuvre dans ce cadre des actions au niveau central. Sur ce même sujet, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sous tutelle du MENESR développent, à leur niveau, des initiatives qui mériteraient d'être portées à la connaissance

de tous les établissements. Il s'agit donc d'envisager, à travers l'élaboration et la mise à jour régulière d'un guide, une meilleure connaissance et diffusion des pratiques ou initiatives les plus pertinentes et transposables aux autres établissements.

### ***Lutte contre le harcèlement sexuel***

Un recueil des bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel sera également réalisé.

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

En complément de la campagne ministérielle contre l'homophobie qui s'adresse en premier lieu aux étudiants, une réflexion sera conduite sur la situation de l'ensemble des personnels de l'ESR en regard des discriminations liées à l'orientation sexuelle.

### ***S'agissant des travailleurs handicapés***

Le plan 2014-2015 couvre une période transitoire au cours de laquelle tous les dispositifs susceptibles de développer les actions en faveur des travailleurs handicapés doivent être mis en place. Cette période correspond à deux évolutions réglementaires importantes :

- ⇒ la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, et notamment son article 50 qui dispose que chaque établissement doit établir un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap ;
- ⇒ la modification du décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs qui ouvre la possibilité de recruter, dès la rentrée 2014, des enseignants handicapés par la voie contractuelle. Les nouvelles dispositions visent également à faciliter la mutation des enseignants-chercheurs handicapés en les dispensant d'un passage devant le comité de sélection, leur demande étant directement examinée par le conseil académique.

### ***S'agissant de l'accompagnement social du changement dans le cadre des politiques de site***

La mise en oeuvre des politiques de site (fusion, mise en place des Comue, ...) s'accompagne généralement de mesures de réorganisation ou de mutualisation qui ont un impact sur les agents et leurs conditions de travail.

Un partage de bonnes pratiques à mettre en place pour l'accompagnement au changement induit par ces mesures sera réalisé.

## **CALENDRIER**

Les travaux de ce groupe peuvent être mis en place à partir de l'automne 2015.