

GT3 : responsabilité de l'employeur
6 avril 2016 Paris

Compte-rendu à partir des notes de V. Saint-Dizier

DGRH :Stéphane LE RAY, Catherine GAUDY, Brice LANNAUD, Annick WAGNER
DGESIP :Agnès NETTER, Mathilde FOUBERT

Pour l'UNSA : Amélie Chastel AetI ; Philippe Debaecker Itrf.BiO ; Frédéric Marchand UNSA
Educ ; Valérie Saint-Dizier, Sup-Recherche ;

1. Intro :	1
2. Les bilans sociaux	1
3. - Egalité femme homme :	3
4. harcèlement sexuel (impliqué dans le 4ème plan de lutte contre les violences)	3
5. Lutte contre l'homophobie	4

1. Intro :

Observation des organisations.

DGRH : But une trame de relevé de discussion sur les mesures qui pourraient être mises en œuvre.

CGT regrette que la personne du cabinet de M. Mandon ne soit pas présente.

(Note Rédacteur : Comme il nous l'avait annoncé Th Mandon a fait cette promesse à toutes les orgas et ne la tient pas ce qui n'ait pas aidant)

Mme Gaudy informe que le cabinet est informé des dates et heures de réunion.

FSU : propos liminaires. La réunion conclusive du 10 février. Eviter de déléguer au sein des établissements. Rappelle que si on enlève partie Fonction publique et les bilans promis, il n'y a pas grand chose dans agenda social.

FO : les documents reçus ne correspondent pas à l'attendu. Ils ne permettent pas une négociation. L'agenda social vise des négociations.

2. Les bilans sociaux

Evolution et enrichissement des bilans sociaux.

Parole à la CPU : non favorable à des indicateurs communs, mais des indicateurs développés par chaque établissement pour montrer leur progression.

Les grandes thématiques des bilans sociaux, une réserve de la CPU car certaines rubriques seront

difficiles à renseigner par les établissements.

6eme : les instances du dialogue social (des disparités par établissement)

SNPTES : le bilan n'a pas pour but de comparer les établissements. Donc pourquoi ne pas partir d'indicateurs communs.

Le terme « absentéisme »/ préférence partagée pour « congés »

SUD : qui fait part d'indicateurs non présents et qui font consensus des OS :

les mutations, les changements de poste

l'action sociale

les indicateurs de pénibilité (congés en y apportant des précisions sur leur nature, le nombre de recours juridique, signalement, ...

politique de déploiement des postes

nombre de bénéficiaires d'indemnités

les promouvables,

le genre....

le travail du CHSCT

Mme Gaudy émet des réserves quant aux indicateurs demandés.

SGEN-CFDT : se félicite des données genrées, sur rémunérations, d'alerte à partir de l'«absentéisme». il manque des données sur personnels contractuels. Il faudrait également ajouter des têtes de chapitre.

CGT : important que les données soient pluri annuelles.

UNSA :

FM : Le cadrage par une note qui rappelle ce qui doit figurer à minima est une bonne chose avec rappel aux indicateurs prévus par l'arrêté de déc 2013.

Certes il manque des indicateurs mais c'est un progrès si tous les établissements respectent au moins cette base.

Par contre il faut modifier la phrase qui permet aux universités d'adapter le bilan. Ce qui figure doit bien être base à minima.

VSD :Les établissements disposent de DU qui doivent comporter certains des indicateurs donc cela ne devrait pas être un problème

SNPTES : Changer la place du dialogue social et en faire une rubrique à part.

FO : Harcèlement, litiges, ... les signalements devraient être mentionnés.

CPU dit que ça relève du pénal.

FSU souhaite un espace internet spécifique pour que soit publié les bilans sociaux des établissements.

3. - Egalité femme homme :

- harcèlement sexuel (autocensure, mobilité, endo-recrutement) vers des bonnes pratiques.
- Travail sur les retours de congés de maternité,
- conseil, laboratoire, la présence des femmes dans les postes à direction, comprendre les inadéquations entre les viviers et les candidatures à des postes de direction.

Identifier les situations à risque dans le cas du harcèlement

harcèlement : demande d'un vrai observatoire (rémunération, ...) les promotions ; communiquer sur les stéréotypes

dans le cadre de la santé au travail : genre & risques.

La DGSEIP propose un groupe de travail spécifique sur le sujet en commençant par les enseignants chercheurs.

SGEN-CFDT : Demandes de faire des efforts sur la construction de bases de données et de développer les recherches sur le genre.

FO : s'exprime sur application de la circulaire de 2003 sur congé maternité toujours appliquée.

DGRH dit qu'elle a signé une note la dessus et qu'elle va nous la faire parvenir.

Pour l'UNSA (FM) attention car les questions de carrière notamment entre en jeu sur ce dossier.

Madame Gaudy demande à la DGEIP de bien préciser les contours du GT.

Unsa (PD): pas suffisamment de prévention sur l'ensemble des sujets (accord de la DGRH et des OS)

4. harcèlement sexuel (impliqué dans le 4ème plan de lutte contre les violences)

une politique de prévention et de traitement

CPED, coll CLASCHES (quelles procédures en situation de harcèlement)

actuellement développement de formation pour sensibiliser à ces questions

les établissements seront évalués sur la base de dispositifs qu'ils mettent en œuvre.

débuter par les EC puis par les BIATSS

stress au travail, contrats financés, la PEDR, des bases de données à élaborer

ER sur le genre

CPU : il faut agir en amont déjà sur les discriminations.

FO : Le harcèlement moral devrait également être intégré.

On note une soustraction de l'employeur qui suggère souvent d'aller au pénal et ne prend pas l'initiative de convoquer les commissions disciplinaires.

DGRH : un cadrage a été proposé et des choix ont été faits parmi les possibles, donc priorité sur les points de l'odj

SGEN : l'importance de former les personnels dirigeants. Le harcèlement moral est important. Les discriminations de toutes sortes (liés au handicap, au physique, ethnique...)

DGRH : Un travail sur l'éthique dans l'administration est à faire mais en perspective.

CGT : Point sur la circulaire du 25 nov. à revoir car n'intègre pas tous les cas de figure de harcèlement sexuel. Aussi l'enquête devrait être contradictoire, et impliquer un membre du CHSCT

5. Lutte contre l'homophobie

Actuellement une campagne d'affichage à destination des étudiants.

CPU : un cadre plus général doit être envisagé dans la lutte des discriminations de tout ordre.

CGT : sensibiliser à la portée de certains propos. Il faut conduire des enquêtes anonymes pour évaluer la vraie situation en la matière. Pérennisation du dialogue social dans ce cadre.

SGEN : ajouter la transphobie ; à noter que dans le DU un volet spécifique traite des situations de harcèlement, de discriminations etc.

L'accompagnement du changement relève aussi de la responsabilité de l'employeur, il est à appliquer notamment lors des fusions, volonté d'y être associés.