**HRS4R – Groupe de travail n° 3 : conditions de travail**

**et sécurité sociale**

Compte-rendu de la réunion du 8/10/2019

*Présents :* ***Concetta PENNUTO****, Manuelle RUILIER, Sylvie CROCHET, Oriane MOUSSET, Morgane GUIBERT,* ***Jérôme CASAS****, Bastien GOUHIER, Benoit WOLF, Eric BRICOUT, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Christian GARBAR, Anna CHAMI, Igor CHOURPA*

* **Introduction :**

- la lettre d’intention vient tout juste d’être envoyée à la Commission Européenne, avec le compte de l’UT officiellement créé ; le délai de 12 mois commence donc à courir dès maintenant, avec comme prochaine échéance la transmission du plan d’action au plus tard le 4 octobre 2020 (fin juin 2020 en réalité le temps d’effectuer la traduction).

*A noter : présentation du travail en Conseil Scientifique le 26/11 et en Conseil d’Administration le 16/12.*

- passage en revue des personnes-ressources dans l’établissement pour les différents domaines liés à l’égalité ; rajout d’Audrey BODIN pour la partie égalité - plan vert.

- listing rapide préalable des documents d’ores et déjà disponibles/applicables et utiles pour le présent groupe de travail :

* [Schéma Directeur Handicap 2017-2020](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\SDH_2017-2020_10.03.2017.pdf)
* [Schéma Directeur Egalité juin 2018](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Schéma%20directeur%20égalité%20-%20juin%202018.pdf)
* [Protocole définitif télétravail validé par le CA du 6-05-2019](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Protocole%20définitif%20télétravail%20validé%20par%20le%20CA%20du%206.05.19.pdf)
* [Cadre de travail des personnels de l’Université de Tours validé par le CA du 6-05-2019](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\cadre%20de%20travail%20modifié%20au%20vu%20du%20CA%20du%206%20mai%202019.pdf)
* [Protocole de prise en charge des situations de violence, discrimination, harcèlement](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Prot.%20Viol.%208.07.2019.pdf)
* L’UT est signataire du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes : <http://www.indre-et-loire.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite-entre-femmes-hommes/Prevention-et-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/Protocole-departemental-de-prevention-et-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/Protocole-departemental-de-prevention-et-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes>
* [Démarche de prise d’adoption du prénom d’usage et prise en compte de l’identité de genre (plutôt étudiants, mais à appliquer également aux personnels)](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Prop.Transg.Uni.3.07.2017.docx)
* [Féminisation des noms de métiers et de fonctions (source : Académie Française 2019)](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\FemNoms.2019.pdf)
* Rapports et chiffres-clés 2019 [« vers l’égalité réelle entre les femmes et les hommes » (source : Direction Générale de la Cohésion Sociale)](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Chiffres-Clés.Egalité2019.Synth..pdf) et [« vers l’égalité femmes-hommes » (source : MESRI)](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\Chiffres-Clés.Egalité.2019.Long.pdf)
* En supplément : [la charte des thèses](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\Charte-theses-CVL-2017-1-1.doc) (traitée dans l’item 36 du GT4), la charte de déontologie (version à préciser), [le protocole sur le « droit à la déconnexion »](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\5.5.%20Délibération%20n°2018-40%20approuvant%20le%20plan%20d'action%20pour%20la%20mise%20en%20oeuvre%20du%20droit%20à%20la%20déconnexion.pdf) [la circulaire du 17 avril 2019](../2019%2004%2017%20-%20Lettre%20signée%20par%20la%20Ministre%20et%20les%20conférences%20-%20Utilisation%20prénom%20d'usage%20étudiants%20et%20personnels%20transgenres%20(4).pdf) et [« hosting international agents at the University of Tours »](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\DRH%20-%20Accueil%20internationaux_Engl._juillet_2019.pdf)

- présentation du support de travail : il prend la forme d’un document excel, avec pour chacun des 5 items :

* en 1ère colonne : rappel de la règlementation applicable, avec l'explication "littéraire" correspondante,
* 2ème colonne : analyse des pratiques à l'UT, avec écart éventuel à relever (conforme ou non conforme ; si non conforme, qualification de l'écart),
* 3ème colonne : si écart relevé précédemment, propositions et idées d'actions correctives,
* 4ème colonne : exemples d'actions (Universités Paris Descartes et Compiègne),
* 5ème colonne : identification des responsables de la mise en œuvre des actions correctives, avec le délai de réalisation associé.

- intégration de l’item 10 – non-discrimination, normalement dévolu au GT1, en plus des items 22 à 35.

* **L’analyse de l’item 10 – non-discrimination, dresse les constats suivants :**

- l’égalité et la non-discrimination rentrent dans les axes majeurs et stratégiques de l’UT, et à ce titre font déjà l’objet d’actions spécifiques.

- les personnels étrangers ne bénéficient pas encore des mêmes droits et informations que les « nationaux », le problème essentiel étant la barrière de la langue. Trop peu de documents sont traduits en langue anglaise, rendant d’autant plus difficile les démarches, et peu d’agents de la DRH sont bilingues afin de dispenser correctement les informations. A noter toutefois l’existence d’un document [« hosting international agents at the University of Tours »](file:///C:\Mes%20documents\CAP%20-%20AUDIT\HRS4R\GT3\DRH%20-%20Accueil%20internationaux_Engl._juillet_2019.pdf).

- afin de prendre en compte et d’intégrer les personnes transgenres, une démarche d’inscription des étudiants a été actée en 2017, et des toilettes non genrées ont été créées à l’UT.

- concernant les diplômes, l’UT applique les recommandations de la circulaire du 17 avril 2019 sur l’inclusion des personnes transgenres dans la vie étudiante et dans les établissements d’enseignement supérieur et de recherche. A cet effet, l’Université de Tours délivre à la demande de la personne intéressée les diplômes sans les mentions « Madame/Monsieur ».

* **Item 10 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- la majorité des informations et documents disponibles est rédigée en langue française 🡪 effort à porter sur leur traduction. La trame d’un site web miroir en anglais est en cours d’élaboration ; elle nécessiterait néanmoins une personne bilingue dédiée à plein temps (à la DRH ?) afin d’en assurer une gestion efficace.

- en lien avec les items 12 et 13 du GT2, élaborer un document de sensibilisation (flyer ?) sur la non-discrimination en matière de recrutement.

- diffuser plus largement les postes offerts au recrutement et les modalités de candidature (cf. GT2) afin de préserver une égalité de traitement.

- s’agissant du transgénérisme, et pour aller plus loin dans la démarche engagée, resterait le cas des vestiaires à étudier.

* **L’analyse de l’item 22 – reconnaissance de la profession, dresse les constats suivants :**

- le problème de la reconnaissance se pose essentiellement pour le doctorant et ses différents statuts dont certains posent difficultés : CIFRE, STUDIUM, boursier, autres ?

- cependant, les dispositions prévues dans la charte des thèses (cf. GT4) permettent d’encadrer les choses.

- par ailleurs, la signature d’un contrat est systématique à l’UT avec la protection sociale correspondante.

- le Service de la Recherche et des Etudes Doctorales (SRED) constitue le point d’entrée et guichet unique d’accueil et d’information.

- pour mémoire, s’agissant des personnels étrangers, un document explicatif en anglais « hosting international agents at the University of Tours » est mis à leur disposition (cf. item 10).

* **Item 22 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- traduire la majorité des documents en langue anglaise, avec un guichet ou service dédié à cette gestion (rejoint la proposition de l’item 10).

- élaborer à partir du troisième cycle un livret unique suivant l’agent et recensant l’ensemble de ses activités et compétences, qu’elles soient professionnelles et extra-professionnelles ; possibilité d’une application dédiée ? identifier et attribuer un chargé de GPEC pour ce suivi ?

* **L’analyse de l’item 23 – environnement de la recherche, dresse les constats suivants :**

- là encore, la question des moyens d’accueil concerne essentiellement les doctorants : surface de bureau, poste de travail, matériels informatiques, etc …, et diffère/varie selon les laboratoires concernés et les budgets.

* **Item 23 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :** non abordé
* **Fin de réunion et suite :** deux Eventos seront proposés consécutivement à l’ensemble des membres afin d’organiser la deuxième et troisième (et normalement dernière) réunion.