CTMESRI

lundi 4 février 2019

Siègent au titre de l'UNSA éducation :
Jean-Pascal Simon (titulaire) & Martine Samama (suppléante)

Ordre du jour

Désignation du secrétaire adjoint de séance
Adoption du règlement intérieur
Textes :
Arrêté relatif à la fixation des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation pour les agents publics du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche
Point d'information
Plan d'action égalité diversité pour le MESRI
Motions
Contre l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiant.es étranger.ères extracommunautaires et demande le retrait du projet.
Plan d'action égalité-diversité MESRI

Installation du CTMESRI

Désignation du secrétaire adjoint de séance : SNPTES

Ouverture par Mme la Ministre

Félicitations aux élus … remerciements à la DGRH et au DG pour l'organisation des éléctions. Il y aura d'autres rendez-vous éléctoraux cette année le CNESER & le CNU. Elle souhaite une organisation dans la confiance et le dialogue … L'ntensité du dialogue social sera un facteur de mobilisation des agents aux élections. Elle souhaite un dialogue authentique, sincère et respectueux et mentionne la crise de la représentation. Elle prend acte que nous ne sommes pas toujours d'accord et affirme que nul n'est tenu de participer à une position médiane ou compromis.

La violence physique et verbale a fait son retour … il a pris des formes inacceptable … elle condamne toutes les violences, contre les personnes et les biens … Université doit être un lieu de débat, mais jamais par la violence.

Elle veut du dialogue dans chacun des chantiers, il va se poursuivre notamment avec la loi d'orientation pour la recherche annoncée par le 1er ministre. Cette loi va permettre un cadre financier pluriannuel … (c'est assez exceptionnel car il n'y a eu que 3 lois de programmation pour l'ESR en 40 ans) cela témoigne de l'importance accordée par le gouvernement à l'ESR. Reprend les 3 axes développés. 3 GT avec des parlementaires … (voir ce que la ministre a dit dans l'interview à l'AEF).

Elle proposera des bilatérales d'ici la fin mars afin d'identifier priorités et pistes d'action pour cette loi ?

Déclarations des OS

SNPTES : rappel des résultats des élections SNPTES = 1ere organisation, majorité d'OS réformistes … ouverture à la discussion … se positionne comme interlocuteur qui dialogue, construit … référence implicite aux GJ … demande de dialogue social, « est-il utile de mettre de l'huile sur le feu ? », agenda social …

CGT : satisfecit % présence de la ministre puis colère et critique du gouvernement, libéralisme, loi anti casseur … colère contre les politiques d'austérité, violence policière … contre les lycéens, syndicaliste étudiant (UNL) blessé par LBD dont ils demandent l'arrêt de l'usage. Désengagement de l'état au profit du privé, point d'indice, prime au mérite, CDI de mission … Contre la loi ORE, demande d'abrogation, droits d'inscription extra-communautaires,

SGEN : présence de la ministre = marque de considération ; résultats ++ pour le SGEN, syndicalisme de transformation sociale. Les corps intermédiaires doivent retrouver la place qui est la leur … reconnaissance de leur légitimité. Motifs de conflits : droits étrangers = retrait pur et simple comme préalable, reconnaissance des missions d'enseignement, attente des arbitrages … mobilité des EC = mouvement spécifique … réforme statut des hospitalo-universitaire. Baisse des effectifs -4 % pour les EC … il faut corriger et inverser cette tendance car le potentiel est déjà insuffisant. Questionner les pratiques RH. Demande d'un GT

FSU : Condamnation des violences … dérégulation et marchandisation de l'ESR … ordonnances … moins de démocratie universitaire, extra-communautaires, préfigurant uen augmentation générale, bachelor => formation marchande … attaque contre le service public de l'ESR. Perte de pouvoir d'achat, pas de reconnaissance financière du doctorat … décrochage de l'emploi scientifique.

Déclaration de l'UNSA éducation

Madame la Ministre,

Votre présence à cette séance d'installation du comité technique témoigne de l'intérêt que vous portez à cette instance de participation des personnels à la gestion et au fonctionnement de leur administration, mais nous n'en doutions pas. **Nous voulons y voir un renouveau dans le dialogue social que vous voulez engager avec les corps intermédiaires.**

Le bilan des élections professionnelles du 6 décembre doit nous interroger collectivement : Organisations Syndicales et ministère. On constate une fois encore une baisse de la participation aux deux scrutins qui concernent l'enseignement supérieur : CTU en baisse de 1,65 point par rapport à 2014 (23,86 % contre 25,51 %) et CTMESRI avec une baisse plus forte de près de 4 points par rapport à 2014 (30,51 %, contre 34,48 %). Cette tendance est d'autant plus inquiétante qu'elle était déjà observée en 2014 par rapport aux élections professionnelles de 2010. **Pour ne pas faire le même constat en 2022, il faut, lors de cette mandature, réfléchir à un mode de scrutin plus unifié qui favorise la participation du plus grand nombre et qui permette, par exemple, à l'ensemble des agents de s'exprimer** (*par exemple, lors de ce scrutin, des problèmes de vote par correspondance des ITRF hors ESR auraient pu être anticipés).*

Nous sommes attachés à une fonction publique d'État pour l'ESR. C'est ce qui permet d'assurer une équité territoriale et des services publics au plus près des usagers. Il ne faut pas que, du fait des expérimentations multiples, des dérogations nombreuses au code de l'éducation instaurées récemment, nos collègues n'aient plus le sentiment d'appartenir à cette fonction publique d'État. **Les travaux de notre comité doivent donc avoir des effets directs sur la vie professionnelle des agents de l'ESR, garantir une uniformité des règles statutaires et participer à une meilleure organisation et meilleur fonctionnement des établissements.**

L'UNSA éducation vous demande, madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation, de réaffirmer le principe d'une fonction publique d'État dans votre périmètre ministériel.

Dans un contexte social difficile, le gouvernement a ouvert un grand débat national. Nous regrettons le peu de visibilité est donné à l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Notre domaine n'est mentionné que comme une dépense (2,3 % de la dépense publique pour la recherche et 9,6 % pour l'éducation) qui pourrait être l'objet d'économies[1], alors qu'il devrait être considéré comme un investissement d'avenir. L'ESR est aussi, est un des premiers lieux où les jeunes peuvent l'exercer pleinement à travers une représentation syndicale nationale, la citoyenneté s'apprend par l'éducation, l'université.

L'UNSA éducation demande que la thématique de l'ESR soit mieux mise en avant dans le grand débat national et ne soit plus présentée comme une dépense de fonctionnement de l'État mais comme un investissement d'avenir au même titre que les grandes infrastructures.

Le précédent agenda social a permis quelques avancées, mais a aussi laissé beaucoup de dossiers sur le bord du chemin, deux exemples. Concernant le dossier la **mobilité des agents**, nous avons fait des propositions pour celle des enseignants-chercheurs, qui n'ont que très partiellement abouti ; il est nécessaire aussi de se pencher sur les possibilités de mutations des personnels techniques et administratifs. **Le déroulement des carrières** est aujourd'hui problématique quand les établissements recrutent de plus en plus de personnels contractuels qui souvent « négocient » leur rémunération face à des fonctionnaires d'État dont les grilles indiciaires ont peu évolué ces dernières années ou qui refusent un concours pour un pseudo statut de contractuel négocié.

L'UNSA Éducation réaffirme, comme vous l'avez souhaité pour 2019, l'importance de valoriser par une reconnaissance indemnitaire tous les personnels sans distinction, pour leur rôle et leur engagement en matière d'accompagnement et d'innovation pédagogique.

L'UNSA Éducation demande l'ouverture d'un agenda social de l'Enseignement supérieur et de la Recherche afin de construire collectivement une amélioration concrète des conditions de travail. Cet agenda social doit être axé sur les missions que l'État confie aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ainsi les activités concourant à ses missions devront être prises en compte dans la carrière des différents personnels.

Pour conclure nous nous réjouissons de l'annonce d'une loi de programmation de la recherche et nous prendrons toute notre place dans les concertations à venir. Nous serons force de proposition et nous avons bien compris que nous ne devions rien nous interdire. Il sera important que cette loi débouche sur des améliorations concrètes pour les chercheurs, les enseignants-chercheurs et les personnels de soutien. Elle devra permettre aux laboratoires petits et grands, comme vous l'avez dit plusieurs fois dans votre interview à l'AEF d'avoir une visibilité afin que les travaux puissent s'inscrire sur la durée. Si opposer financement sur projet et soutien aux laboratoires est un faux débat, force est de constater que ces dernières années la balance a penché vers le financement par appel d'offres. Nous demandons un rééquilibrage.

Nous vous remercions de votre attention.

Solidaire : présagent la destruction de l'ESR, contre établissements expérimentaux, parcoursup … agents mal payés, précarité … primes égales … Loi de programmation => liberté – financements récurrents … faire cesser de Crédit Impôt Recherche …

FO : Condamnation de la répression … appel à la grève le 6 février, nous ne lâcherons rien ...

1 p. 6 du dossier *La fiscalité et les dépenses publiques*

Réaction de la ministre

Elle répond aux OS en rappelant quelques unes de ses convictions :

- surprise de l'évocation des violences policières sans évoquer la violence en général … ce n'est pas une position responsable d'opposer forces de l'ordre et manifestants … c'est jeter de l'huile sur le feu. Rassure sur l'état de santé de Louis B … rien de cassé …

- Important de ne rien s'interdire, mais être d'accord sur des faits : budget de la recherche c'est +8 %, pas en fonctionnement certes mais augmentation quand même et c'est quelque chose d'inédit.

- La loi ORE a permis d'accueillir 27000 jeunes de plus … moyens permettant le recrutement de 800 personnels … on ne compense pas le GVT à 100 % mais c'est déjà ça … les budgets sont annoncés pour permettre de l'emploi (même si comme pour les postes « fioraso » ils ne sont plus mis en œuvre pour cela).

- c'est important de laisser les étudiants faire leur choix mais aussi faire en sorte que les diplômes soient des modèles … faire des choix éclairés qui permettent d'avoir un emploi, faute de quoi on renforce l'idée que faire des études ne sert à rien. => travailler à une meilleure insertion professionnelle.

- Redonner ses lettres de noblesse à l'apprentissage = lutter contre les représentations négatives de l'apprentissage .. arrêter d'opposer entre professionnel *vs* général, les deux voies ont leur grandeur.

- carrières : CRCT doublées pour 2019, très volontaire pour la reconnaissance de toutes les missions des agents (C, EC, BIATSS) … diversifier les parcours et reconnaître les différentes formes d'engagement. Pb de l'attractivité des carrières scientifiques

- droits des étrangers : pays 4è pour l'accueil, mais mauvaise qualité de l'accueil qui fait que la France est sortie du top 20. Nous demandons aux établissements d'accueillir d'autres publics qui ont plus de moyens dans de meilleures conditions + bourses d'études. Système redistributif à mettre en place dans le temps … sinon échecs car les étudaints doivent travailler. Préserver l'accueil = les étudiants qui viennent dans le cadre de collaborations et de conventions ne seront pas impactés. Le Premier Ministre a dit que cela n'entraînera pas d'augmentation… il ne ment pas.

Question sur le dernier point : fin de non recevoir ou pas ?

Réponse : on est en phase de concertation.

Départ de la Ministre

Reprise du déroulé de la séance

Règlement intérieur

Présentation : le RI reprend largement le précédent avec quelques modifications de formulations pour qu'elles soient plus précises. Il s'agit de renforcer sa cohérence avec les autres RI CTMEN etc. et éviter de recopier des textes revoyant aux dispositifs et articles réglementaires qui s'imposent.

Demande de prise en compte des « marronniers » dans l'établissement du programme de travail, deux thématiques sont mentionnées :

- Bilan social

- Budget

Article 1er	
Texte	***Remarques et amendements proposés***
Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de travail du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche, en application des articles 43 et 46 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.	
Le comité est présidé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche ou, en cas d'empêchement, son représentant.	
La modification du présent règlement pourra être arrêtée par le président du comité, après avis du comité technique, à l'initiative du président du comité ou en cas de saisine du président du comité par la moitié au moins des membres du comité.	
I - Convocation des membres du comité **Article 2**	
Le comité tient au moins deux réunions par an sur la convocation du président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de la moitié au moins des membres titulaires.	
Dans ce dernier cas, la demande écrite adressée au président doit préciser le ou les points à inscrire à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, cette demande est transmise par un écrit unique. Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.	
En outre, à la demande écrite du président **ou de la moitié des membres** du comité technique ayant voix délibérative, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être saisi d'une question relevant de sa compétence.	CGT demande que ce soit 1/3. SNPTES = contre car souhaite la majorité **Avis négatif** de l'administration car ce n'est pas cohérent avec le décret de 2011. Pour : 5 (CGT-SUD-FO) / **4 abst (UNSA** & CFDT) contre : 6 (FSU & SNPTES …
L'administration communique un calendrier prévisionnel, par année universitaire, des réunions du comité technique ministériel, en prenant en compte les sujets dont l'étude revient chaque année.	
Article 3	
Le président du comité convoque les membres titulaires. Il en informe, le cas échéant, leur chef de service. Les convocations sont adressées **en principe** aux membres titulaires du comité quinze jours avant la date de la réunion.	CGT demande de supprimer « en principe ». Vote : unanimité. → **ne sera pas repris**
En cas d'urgence, dont l'appréciation est laissée au président, ce délai peut être réduit, exceptionnellement, à huit jours.	Exceptionnellement, … (mis en début de phrase)
Tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.	
Le président convoque le membre suppléant élu ou désigné par	

l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché. L'organisation syndicale lui indique ce membre à convoquer.	
Au début de la réunion, le président communique au comité la liste des participants.	
Article 4	
Les experts sont convoqués par le président du comité en application du troisième alinéa de l'article 45 du décret du 15 février 2011. Ils sont convoqués quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion.	GCT : 48 heures **ouvrées** Vote : 4 abstention (UNSA FSU FO) 11 pour : **amendement retenu**
Article 5	
Lorsque l'ordre du jour du comité comporte l'examen de problèmes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le président convoque le médecin conseiller technique des services centraux de la direction générale des ressources humaines et, le cas échéant, le conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la direction générale des ressources humaines ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur du réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail relevant de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche.	
Article 6	
Dans le respect des dispositions des articles 34 à 37 du décret du 15 février 2011, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président. Cet ordre du jour, accompagné autant que possible des documents qui s'y rapportent, est adressé aux membres du comité en même temps que les convocations.	
S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents qui se rapportent à cet ordre du jour doivent être adressés, par courrier postal ou électronique, aux membres du comité au moins huit jours avant la date de la réunion.	
À l'ordre du jour visé aux deux premiers alinéas du présent article, sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 34 à 37 du décret du 15 février 2011 dont l'examen est demandé par écrit au président du comité **par la moitié au moins** des membres titulaires du personnel au moins cinq jours avant la date de la réunion. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres du comité au moins quarante huit heures avant la date de la réunion.	CGT : 1/3 Pour : 5 (CGT, SUP autonome, SUD) contre : 4 (SNPTES) Abst 6 (UNSA – FSU – SGEN) → **pas retenu par l'administration**
Les convocations et les documents peuvent être adressés par voie électronique. Dans ce cas, des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations signées par l'autorité compétente et leur réception par les agents concernés.	
Article 7	
Les membres du comité technique transmettent leurs amendements par voie électronique au plus tard 24 heures avant le début de la séance. Au-delà de ce délai, les	SUD & CGT demandent de supprimer **Abst UNSA** (autres?) → **pas retenu**

amendements reçus peuvent être examinés de manière exceptionnelle sur décision du président.	Amendement de rempli CGT « transmettent **en principe** leurs amendements » → retiré par la CGT
II - Déroulement des réunions **Article 8**	
Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la réunion en rappelant les points inscrits à l'ordre du jour.	
Soit à son initiative soit à la demande de membres du comité, le président peut décider, sous réserve de l'accord des membres présents du comité ayant voix délibérative, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.	
Article 9	
Si les conditions de quorum exigées par le second alinéa de l'article 46 du décret du 15 février 2011 ne sont pas remplies, une nouvelle réunion du comité doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint. Dans ce cas, la nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité.	
Article 10	
Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il dirige les débats et fait procéder au vote tout en assurant le bon déroulement des réunions.	
Article 11	
Le secrétariat permanent du comité est assuré par la direction générale des ressources humaines.	
Article 12	
Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.	
Ce secrétaire-adjoint est un représentant du personnel ayant voix délibérative.	
La désignation du secrétaire adjoint s'effectue au début de chaque séance du comité et pour la seule durée de cette séance.	
Article 13	
Les experts convoqués par le président du comité en application du troisième alinéa de l'article 45 du décret du 15 février 2011 et de l'article 4 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. En outre, ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatifs aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.	CGT : qu'~~à la partie des~~ aux débats **et à la discussion des amendements** relatifs aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote **final** du texte. **Vote à l'unanimité**
Article 14	
Les membres suppléants qui n'ont pas été convoqués pour	CGT : « Les membres suppléants qui

remplacer un membre titulaire absent peuvent assister aux réunions du comité, sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Ces membres suppléants sont informés par le président du comité de la tenue de chaque réunion. Le président du comité en informe également, le cas échéant, leur chef de service.	n'ont pas été convoqués pour remplacer un membre titulaire absent peuvent assister aux réunions du comité **et prendre part aux débats**, sans pouvoir prendre part ~~aux débats et~~ aux votes » *Idem* SUD **réponse juridique** : on ne peut pas avoir un règlement intérieur qui aille contre la loi … **Vote à l'unanimité** → **pas suivi par l'administration**
L'information des membres suppléants prévue à l'alinéa précédent comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission de tous les documents communiqués aux membres du comité convoqués pour siéger avec voix délibérative.	
L'information et la transmission des documents peuvent s'effectuer par voie électronique avec des garanties techniques assurant leur origine, leur intégrité et leur réception par les agents concernés.	
Article 15	
Lorsque l'ordre du jour du comité comporte l'examen des problèmes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le médecin conseiller technique des services centraux de la direction générale des ressources humaines et, le cas échéant, le conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la direction générale des ressources humaines ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur du réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail relevant de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche qui ont été convoqués par le président du comité en application du quatrième alinéa de l'article 39 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur participent aux débats, mais ne prennent pas part aux votes.	
Nota : Il résulte du 9° de l'article 34 du décret du 15 février 2011 que le présent article 15 s'applique lorsqu'aucun comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail n'est placé auprès du comité technique. Cet article s'applique également lorsque le comité technique examine des questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placé auprès de lui.	
Article 16	
Les documents utiles à l'information du comité autres que ceux transmis avec la convocation peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres du comité ayant voix délibérative avec l'accord du président.	
Article 17	
Seuls les membres titulaires participent au vote. Les membres suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires	

qu'ils remplacent.	
Sur tout point à l'ordre du jour, tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par le président ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs membres ayant voix délibérative.	
La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié suite aux propositions faites par le comité et acceptées par le président. En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.	
S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Aucun vote par procuration n'est admis.	
Article 18	
L'avis du comité est favorable ou défavorable selon la majorité exprimés. Les abstentions sont admises. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée. *L'avis du comité est favorable ou défavorable selon la majorité des votes des membres présents ayant voix délibérative. Les abstentions sont admises. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.*	CGT : demande de supprimer la dernière phrase. Pour 3 (CGT) / Abst les autres. **Au final reformulation de l'article**
L'abstention ne peut être décomptée ni comme un vote favorable ni comme un vote défavorable.	SUD ajout : « Ce choix ne peut faire obstacle à la constatation de l'unanimité de vote défavorable prévue à l'article 19 » **Ne sera pas retenu par l'administration** car le NPPV implique de ne pas participer à l'ensemble de la séance. → retiré par SUD
Il en va de même si un membre ayant voix délibérative choisit, sans que le décret du 15 février 2011 ouvre cette possibilité, de ne pas participer au vote.	
Article 19	
En cas de vote unanime défavorable des membres présents ayant voix délibérative sur un projet de texte, ce projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours ni excéder trente jours.	CGT demande que l'on mentionne expressément qu'un nouveau texte est soumis au CT
La nouvelle convocation doit être adressée dans le délai de huit jours à compter de la première délibération. Avec cette convocation est adressé le texte soumis au vote lors de la première délibération. Durant le délai de réflexion compris entre la première et la seconde délibération, l'administration fait connaître les modifications **éventuelles** proposées au projet de texte aux membres 48h au moins avant la réunion au cours de laquelle aura lieu la seconde délibération. Toutefois, des modifications **éventuelles** peuvent également être présentées en séance.	**SGEN** demande de supprimer « éventuelles » « dans modifications **éventuelles** proposées » et dans « Toutefois, des modifications **éventuelles** peuvent également être présentées en séance » → ***Ne sera pas retenu*** ***Vote :*** *unanimité* Ajout de « au moins » : 48 heures **au moins** avant la réunion.

Article 20	
Le président peut décider une suspension de séance et en annonce la durée.	
Tout membre présent ayant une voix délibérative peut demander au Président une suspension de séance. Pour chaque séance du comité technique, une interruption de séance d'un quart d'heure est accordée de droit si le tiers des membres ayant voix délibérative en fait la demande.	SUD ajout : « Cette interruption est de droit dans la limite d'un quart d'heure maximum par point à l'ordre du jour ». → ***Retiré par SUD***
Le président prononce la clôture de la réunion soit après épuisement de l'ordre du jour soit avec l'accord des deux tiers des membres ayant voix délibérative.	
Article 21	
Le secrétaire du comité, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion.	
Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour, ce document comprend le compte-rendu des débats et la répartition du vote des membres, à l'exclusion de toute indication nominative. De même le résultat et la répartition des votes concernant toute proposition formulée par le président et les membres du comité technique doivent figurer dans le procès-verbal.	
Le procès-verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint, est transmis, dans le délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité.	
L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.	
Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.	
Article 22	
Dans un délai de deux mois après chaque réunion, le secrétariat du comité, agissant sur instruction du président, adresse, par écrit, aux membres du comité le relevé des suites données aux délibérations de celui-ci.	
Lors de chacune de ses réunions, le comité procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux avis qu'il a émis lors de ses précédentes réunions.	
Article 23	
Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique ministériel peuvent participer aux groupes de travail convoqués par l'administration et portant sur les sujets relevant de la compétence dudit comité technique ministériel. Celles-ci sont convoquées aux réunions de ces groupes de travail, en principe huit jours avant.	
L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ces groupes de travail. De même, lorsque le siège est détenu par les organisations syndicales ayant déposé une liste commune, le ou les représentants sont désignés librement par ces organisations.	
Article 24	

Lorsque la durée de la réunion dépasse 4 heures, une pause est proposée par le président ou la présidente de séance, et l'administration met à la disposition de l'ensemble des présents au comité technique une collation. La réunion du comité technique ministérielle ne se poursuit pas au-delà de 19 heures, le cas échéant, les points non traités sont reportés à une séance ultérieure.	Ajout proposé par le SGEN ***Vote :*** *unanimité* → ***Ne sera pas retenu***

	Pour	Contre	Abst.	Total votants
Résultat du vote :	**11** **FO – FSU – SGEN – SNPTES UNSA**		4 CGT - SUD	15

Motions

Droits d'inscriptions étudiants extra-communautaires

Le CT-MESR s'oppose à l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiant.es étranger.ères extracommunautaires et demande le retrait du projet.

Le CT-MESR reprend à son compte l'appel du 18 janvier 2019 :

« Le Premier ministre a annoncé, le 19 novembre 2018, une hausse des frais d'inscription pour les étudiants étrangers extra-communautaires. Ces frais s'élèveraient dès la rentrée 2019 à 2770 € en Licence et à 3770 € en master et en doctorat.

Cette augmentation mettrait en difficulté financière les étudiants étrangers parmi les plus précaires et risquerait de faire renoncer nombre d'entre eux à leur projet d'études en France. Les conséquences, pour nos formations et nos laboratoires de recherche, seraient désastreuses. C'est une attaque contre les valeurs humanistes et universalistes de l'université française. C'est une attaque contre la recherche publique, qui accueille un tiers de doctorants d'origine extra-communautaire. Pourtant leur accueil contribue à la production scientifique de nos laboratoires et enrichit nos échanges internationaux.

En outre, les organisations signataires craignent craint que cette mesure conduise à une hausse généralisée des frais pour l'ensemble des étudiants en France. Elles défendent un modèle d'université gratuite, ouverte à toutes et à tous sans différenciation de nationalité ou d'origine géographique.

Les organisations syndicales signataires appellent à soutenir et à s'inscrire dans toutes les initiatives de mobilisations syndicales nationales et locales (assemblées générales, motions, délégations, colloques, rassemblements, manifestations, ...) à partir de ce jour et ce jusqu'au retrait de ce projet. »

SIGNATAIRES : A&I-UNSA, CGT-FERCsup, CGT-INRA, FAGE, FCPE, FO-ESR, SGEN-CFDT, SGEN-CFDT recherche EPST, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU, SNPTES, SNTRS- CGT, Solidaires Etudiant·e·s, SUD Education, SUD recherche EPST, UNEF, UNSA ITRF-BI-O

D'ores et déjà, 17 établissements ont fait part de leur refus de cette mesure et plus de 300.000 personnes ont signé la pétition demandant de « renoncer à l'augmentation des frais d'inscription des étudiant.e.s étranger.e.s hors UE ».

Le CT-MESR demande à Campus France d'afficher les frais d'inscription qui ont actuellement cours et non ceux proposés par le gouvernement mais qui n'ont fait l'objet d'aucun débat ni de la moindre décision réglementaire.

Par cette motion, ***dans la continuité de la motion quasi unanime du CNESER du 20 décembre votée*** , le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche enjoint le gouvernement à retirer cette mesure qui va à l'encontre des valeurs portées par notre système éducatif.

Voté par UNSA éducation

	Pour	Contre	Abst.	Total votants
Résultat du vote :	Unanimité des présents (SNPTES abs)			

Motion de soutien à Louis Boyard lycéen blessé par LDB

Motion proposée par la CGT qui outre un soutien à L.B. dénonce les violences policières, demande la suppression du LBD et des grenades de désencerclement…
Lors de l'interruption de séance nous sommes les seuls à ne pas sembler vouloir voter cette motion, ce que JPS dit au collègue de la CGT expliquant que la motion mélange des tas de choses différentes.
La CGT soumet la motion à la DGRH qui rappelle que le contenu de cette motion ne relève pas du périmètre du comité technique et n'a rien à voir avec les missions de CTMESRI… accepte que la lecture soit faite de la motion mais dit qu'il ne soumettra pas la motion au vote.
Le sujet !
La CGT lit la motion.
Solidaire dit que si la motion avait été soumise ils l'auraient votée.

Texte : fixation des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation

L'alinéa deux de l'article 1 pose problème, car la mention « *sauf si une délibération du conseil d'administration de l'établissement fixe des règles dérogatoires au présent arrêté*. » peut conduire des établissements qui ont choisi de prendre en charge au-delà du plafond fixé par la loi à ne plus pouvoir le faire ce qui laisse entendre que les dérogations sont obligatoirement moins favorables que la loi. Sceptique **E. Jeffray préfère retirer ce texte pour éclaircir la question et le proposer de nouveau au prochain CT.**

Le présent arrêté a pour objet la fixation des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation pour les agents publics du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.
En application des dispositions de l'article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les ministères ont la possibilité de fixer, par arrêté, des taux plafonds de prise en charge des frais de formation induits par l'utilisation du CPF par leurs agents.
Les plafonds applicables à la prise en charge des frais pédagogiques exposés dans le cadre d'une utilisation du CPF ont été fixés ainsi : un plafond horaire à 25 € TTC et un plafond au titre d'un même projet d'évolution professionnelle fixé à 1 500 € TTC par année universitaire.
Ces plafonds s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les établissements publics sous tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, sauf si une délibération du conseil d'administration des établissements fixe d'autres montants
Tel est l'objet du présent arrêté.

Point d'information : plan d'action égalité diversité pour le MESRI

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) se sont engagés conjointement, depuis plusieurs mois, dans une démarche de labellisation égalité professionnelle femmes hommes et diversité.
Cette démarche, impulsée par le gouvernement en 2015 et dans laquelle tous les ministères sont désormais engagés, vise à **renforcer et à inscrire dans la durée l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations dans les politiques de ressources humaines**, en faisant certifier par l'AFNOR l'engagement sur ces thèmes des institutions candidates et sa traduction concrète au moyen d'un plan d'action. Elle est menée dans le cadre d'un dialogue social régulier.
La réflexion et les premiers travaux ont d'abord été engagés sur un périmètre pilote représentatif des activités des deux ministères : administration centrale, académies volontaires de Versailles, Rennes, Strasbourg, université Lyon 1, Institut national de la recherche et de l'agronomie (INRA). Les deux ministères présentent une candidature commune mais Lyon 1 et l'INRA, du fait de leur autonomie juridique, présentent des dossiers distincts auprès de l'AFNOR.
Ce projet et ses enjeux ont été présentés au comité technique du MEN le 8 mars 2017 et au comité technique du MESRI le 5 juillet 2017.
S'agissant du MESRI, le plan d'action distingue une partie « égalité », et une partie « diversité – lutte contre les discriminations », avec des éléments communs et des éléments spécifiques.
Pour la partie égalité, les axes stratégiques intègrent notamment les orientations de travail communes au cahier des charges AFNOR et au protocole de 2013 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : connaissances des situations (études, données, bilans sociaux et rapports de situation comparée…) et thématiques d'action autour de la formation, des parcours professionnels, des rémunérations, de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Il rappelle les mesures légales et réglementaires mises en œuvre tant pour équilibrer la représentation des sexes dans les instances syndicales que dans l'organisation des concours d'accès à la fonction publique. Il reprend et valorise les actions entreprises dans le cadre de l'agenda social du MESRI (groupes de travail sur les violences sexistes et sexuelles, groupe de travail sur les freins à la carrière des femmes chercheures et enseignantes chercheurs…).
La partie « diversité » est également structurée autour des thèmes du cahier des charges AFNOR et présente l'organisation dédiée au projet labellisation.
Les plans d'action du MEN et du MESRI ont fait l'objet d'une présentation commune au comité stratégique du 6 juillet dernier (présidé par les cabinets respectifs du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) qui en a validé les orientations. Il s'agit d'une base de travail qui a vocation à être régulièrement actualisée et enrichie.
L'objectif est désormais de **préparer un document type « feuille de route »** pour **accompagner la diffusion du plan d'action auprès des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche**, en apportant toute précision et toue recommandation utile pour la mise en œuvre du plan d'action national et pour sa déclinaison locale en établissement.

Voir document de travail en annexe

Démarche de labellisation commune aux deux ministères : MEN & MESRI.
Voir en ligne site MESRI
http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid127988/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur.html
http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid136418/violences-sexistes-et-sexuelles-mise-en-place-d-outils-a-la-disposition-des-etablissements.html

E. Jeffray : il faut faire un groupe DGRH / DGSIP / OS. Sur le volet disciplinaire on est d'accord sur le problème posé par le fait que la victime ne peut pas se faire accompagner, le DGFP a été

alertée sur ce point … il ne faut pas que les victimes soient mises en situation d'infériorité. Labellisation, il y a bien deux labels : égalité & diversité mais il ne faut pas trop séparer les sujets non plus … pas de hiérarchie dans les rapports à l'altérité, envisager la discrimination et de l'égalité sur un plan large, sans tomber dans une globalisation considérer les sujets qui reposent sur les mêmes ressorts psychologiques.

Motion CT-MESR du 4 février 2019 – Plan d'action égalité-diversité MESRI

Le plan d'action égalité diversité pour le MESRI présenté pour information au CTMESR du 4 février présente de graves limites qui doivent rapidement être levées. Le CT-MESR demande l'ouverture rapide d'un cycle de concertation spécifique à l'ESR concernant les questions d'égalité professionnelle.

A ce jour, malgré des demandes formulées en ce sens, le MESRI n'a pas engagé le dialogue avec les organisations syndicales représentatives des personnels de l'ESR sur les politiques d'égalité professionnelle qu'il s'agisse de la définition d'une stratégie ou plus spécifiquement du plan national d'action.

Les « chantiers » menés dans le cadre des politiques égalité[2] :

- l'ont été dans la perspective de l'obtention du label égalité-diversité délivré par l'AFNOR ;
- dans un périmètre réduit, celui de l'administration centrale du MESRI (comme pendant de celle du MEN), seuls deux établissements -l'UCB (Lyon 1) et l'INRA- s'étant engagés de leur propre chef dans une démarche de labellisation propre.

Aligner la définition d'une stratégie de lutte contre les discriminations …. et d'un plan d'action égalité professionnelle sur la démarche de labellisation égalité-diversité est problématique ne serait-ce que parce que les attendus et les critères de la labellisation[3] sont loin de répondre à l'ensemble des objectifs fixés par le protocole égalité. L'absence de définition d'une politique propre à l'ESR est tout aussi problématique : les mesures définies dans le périmètre du MEN, outre leur incomplétude, ne sont pas transposées et applicables au MESRI - quand elles peuvent l'être ; les spécificités de l'ESR ne sont pas prises en compte.

Le CT-MESR ne peut que constater l'absence de dialogue social et de concertation spécifique à l'ESR. Il demande très rapidement l'ouverture de discussions spécifiques au MESR sur la définition et la mise en œuvre des politiques pour l'égalité F/H dans l'ESR. Les services du ministère doivent produire et diffuser un bilan et une évaluation des politiques précédemment mises en œuvre tant centralement que dans les établissements et les organismes. Ceci va de pair avec la mise en place d'une réflexion associant les organisations syndicales représentatives des personnels à la définition d'outils d'analyse et d'évaluation (indicateurs, production d'éléments chiffrés, stat. etc.) communs à l'ensemble de notre secteur, et à l'ouverture de discussions portant sur la traduction des dispositions du protocole égalité en objectifs, en mesures concrètes et selon un calendrier précis. La discussion doit également porter sur les ressources c'est-à-dire les moyens à affecter et les leviers à actionner pour ce plan d'action égalité diversité (contractualisation avec les établissements, ressources fléchées, sanctions etc.) sans lesquels tout principe énoncé ne vaut rien.

Toutes les OS = pour

FO NPPV

2 « Egalité diversité : stratégie et plan national d'action du MEN et du MESRI. Chantiers menés dans le cadre des politiques égalité diversité et de la démarche de candidature aux labels égalité diversité délivrés par l'AFNOR ». Document de travail du 2/07/2018.

3 Voir cahier des charges AFNOR - Label diversité et Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (URL)

Questions diverses

- Sujétions et astreintes en recherche (pe. observatoires, …) un projet a été transmis à la CPU par le MESRI mais d'accord ce qui ne permet pas de passer ce document en CT. Il demeure des points de désaccords.
- Modalités d'attribution des sièges au CA du CROUS et CNOUS : en attente d'arbitrage du cabinet.
- Remboursement des frais de mission : ce n'est pas de notre niveau.
- Primes parcours sup … le calendrier est bien engagé, ça va être mis en paye.
- Convocation du CTU : réuni prochainement pour son installation.
- Etat des lieux du RIFSEP par corps
- Contrat d'ATER de 11 mois avec 192h, plus largement comment on calcule les services d'années incomplètes.
- Bilan de l'usage des postes d'ATER : voir p.86 du bilan social mais sans distinction de plafond 1 & 2.

Annexes

Égalité diversité : stratégie et plan national d'action 2018-2022 du MESRI

Chantiers menés dans le cadre des politiques égalité diversité et de la démarche de candidature aux labels égalité diversité délivrés par l'AFNOR

NB :

- Ce tableau est évolutif et sera régulièrement enrichi et actualisé.
- le MENJ (administration centrale et académie) et le MESRI (administration centrale) déposeront une candidature commune auprès de l'AFNOR pour l'obtention des labels égalité et diversité

- Les établissements publics engagés dans la démarche (Université Lyon 1 Claude Bernard, Institut national de la recherche agronomique) présentent une candidature propre du fait de leur statut d'autonomie.

Voir glossaire en fin de tableau

S'engager en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes	
Connaître pour agir, dans le cadre d'un dialogue social renforcé	
Enrichir la **connaissance des situations** (rapport de situation comparée - RSC, enquêtes, bilans, consultations groupes de travail…)	- 3 **RSC** réalisés, enrichissement continu des données - Brochure du MESRI, « vers l'égalité femmes-hommes ?, chiffres-clés », 2018 - Etat de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec un volet sur la parité https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/ - MENESR, DGRH, 2016, Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires, - J. Tourbeaux, 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », Note de la DGRH, - grande consultation de la communauté ESR : **4 groupes de travail** mis en place en 2018 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles : 1 enquêter/ 2 former / 3 sensibiliser / 4 mettre en place un dispositif d'écoute - participation au **tour de France de l'égalité** : plus de 50 ateliers - animation d'un **réseau de plus de 120 référents égalité** dans les établissements : 2 journées nationales en 2017 (labels en juin, colloque sur les violences sexistes et sexuelles en décembre) ; 2019 : à programmer (mai-juin) - étude comparative HRS4R (label européen) et labels AFNOR demandé à l'IGAENR (lettre de mission novembre 2018)

Agir pour prévenir ou traiter :	
2012-2017	**Feuille de route annuelle** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (actions mises en œuvre dans le domaine de la Ressources humaines + politiques éducatives + enseignement supérieur et recherche)
2018-2022	
Mettre en place une **représentation équilibrée des instances de concertation** (loi 2016-483 du 20 avril 2016, décret 2017-1201 du 27 juillet 2017)	**Réalisé** pour les élections professionnelles de décembre 2018 (listes de candidats composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée) Administration : recommandations pour une représentation équilibrée lorsque c'est possible
Mixité des jurys de concours et d'examens professionnels (décret n°2013-908 du 10 octobre 2013)	Réalisé depuis le 1er janvier 2015 (sauf exception prévue par décret en CE, l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40% de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection).
Présidence alternée des jurys et comités de sélection loi 2017-86 du 27 janvier 2017 égalité et citoyenneté	En cours (présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection à l'issue de chacun des mandats)
Recours à la visioconférence pour les épreuves de concours (décret 2017-148 et arrêté du 22 décembre 2017)	En cours (possibilité notamment pour les candidates en état de grossesse de bénéficier, à leur demande, du recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours)
former	- Discours ministre du 4 décembre 2017, colloque international sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, à Paris Diderot. - Formation et sensibilisation de **l'ensemble des agents des CROUS** à l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020 : en cours - inscrire la formation dans les **plans de formation continue** des établissements - former les **DRH des universités** : réalisé (formation juin 2018) - séminaire CPED-MESRI 20 juin 2017 : « les labels égalité diversité : quels leviers ? » Administration centrale : Formation systématique, récurrente et régulière des cadres supérieurs et dirigeants et formation encadrement intermédiaire sur la prévention des discriminations (dont prévention des stéréotypes) et la prévention des VSS ; formation en présentiel + module d'autoformation en ligne accessible à tous les agents - Soutien aux associations : AFDESRI (association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur et de la recherche) qui a lancé depuis 2018 un réseau de « marraines » pour accompagner les femmes vers les postes de direction.
communiquer	Campagne sur les Violences sexiste et sexuelles dans les établissements de l'ESR réalisée en mars 2018 Actions lancées dans le cadre du 25 novembre 2018 (journée internationale de lutte contre les violences) : campagne de communication (réalisation d'affiches prenant en compte les personnels et étudiants LGBTI), réalisation d'un guide d'accompagnement à destination des établissements pour mettre en place une cellule d'écoute, création d'un réseau de formateurs et formatrices sur les violences sexistes et sexuelles pour intervenir dans les établissements.
accompagner	Objectif Mise en place de **cellule d'écoute** violences sexistes et sexuelles dans chaque université + cellule d'écoute administration centrale - Guide sur la mise en place d'un dispositif - Actualisation et nouvelle diffusion du **vade-mecum sur le harcèlement**

	sexuel dans l'ESR, en partenariat avec 3 associations : l'ANEF, la CPED et Clashes.
Les actions spécifiques : parcours professionnels, organisation du travail, prévention des violences	
	- **Mise en œuvre des recommandations et des bonnes pratiques du rapport sur les freins à la carrière des femmes chercheurs et enseignants chercheurs (**rapport remis au cabinet, juin 2018) - **appel à projets lancé en avril 2018 pour soutenir des actions en faveur de l'égalité, trois axes** : lutter contre les violences sexistes et sexuelles, mixité des filières de formation, diffusion des recherches sur le genre 16 projets retenus (8 projets portés par une association, 8 projets par un établissement)
Les politiques publiques (usagers)	
En direction des étudiants	- Atteindre 40% d'étudiantes en filière scientifique dès 2020 - Renouvellement du **partenariat avec les associations** luttant contre les stéréotypes et pour la mixité des filières en les engageant sur des objectifs précis envers les étudiants (femmes et mathématiques, femmes et sciences, femmes ingénieurs...) - **Poursuite du Prix Irène Joliot-Curie pour les femmes scientifiques** et renforcement de sa visibilité auprès des étudiants et des doctorants pour agir sur les stéréotypes sexués. - Avec la DGESCO : renouvellement de la **convention interministérielle pour l'égalité** dans le système éducatif (pilotage, formation, lutte contre les violences sexistes, mixité des filières et des métiers) : en cours
S'engager en faveur de la diversité	
1 –**Renforcer notre connaissance de l'état des lieux des risques de discriminations**	
Bilans sociaux et rapports de situations comparées	Produits et enrichis annuellement
Consultation des agents en ligne sur les risques de perception des risques de discrimination	Réalisée en mai 2018 auprès des agents de l'administration centrale
Dialoguer avec les associations impliquées dans la lutte contre les discriminations (racisme, homophobie…)	Convention avec la LICRA
2 – formaliser une politique et la porter	
Formalisation de l'engagement de l'autorité compétente et définition de la politique menée	
Lettre de la secrétaire générale aux recteurs et aux directeurs d'administration centrale	Signée le 19 juin 2018 et diffusée aux recteurs d'académie, aux DSDEN, aux DAC (enjeux politiques égalité diversité et labellisation, plan de formation, référents académiques et départementaux)
Responsabilités, autorités et instances dédiées	
Comité stratégique (cabinets, IG, directeurs, recteurs, présidents Lyon 1 et INRA)	Réuni le 6 avril 2017 et 4 juillet 2018
Comité d'orientation (SG+ DGRH+SGA + Lyon 1 et INRA)	Réunions 30 janvier et 21 juin
Groupe projet	Réunions mensuelles
Réunions de coordination responsables chargés de mission égalité	Réunions périodiques

diversité DGRH/DGESCO/DGESIP-DGRI	
Création d'une **mission (ou délégation) égalité diversité** au sein de la DGRH	Objectif 2019
animation **référents égalité** diversité	En plus des **référents égalité (diversité),** mise en place depuis 2016 d'un réseau de **référents racisme et antisémitisme** dans les EP.
Mission à l'intégration des **personnels handicapés** (MIPH)	**Plan triennaux** pour l'intégration des personnels handicapés (voir plan triennal 2017-2019) Campagnes de communication régulières **Schémas directeurs du handicap** dans les établissements (obligatoire dans chaque établissement pour la rentrée 2018)
Accord et implication des organisations syndicales et des agents	
Présentation aux **comités techniques**	Fait CT ESR 5 juillet 2017
Groupe de travail ad hoc	A venir (2019) : mise en place d'un groupe de travail ad hoc du CNESER sur les thématiques égalité-diversité
agents	consultation en ligne perception discriminations mai 2018 administration centrale
3 – Etre à l'écoute de tous les agents, traiter les signalements en matière de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles	
Cellule d'écoute	Mise en place une **cellule d'écoute interne ou externalisée** dans chaque université (plus de 90% de cellules d'écoute créées dans les universités) avec à terme la possibilité d'élargir le périmètre à l'ensemble des discriminations.
4 – Communiquer régulièrement, sensibiliser et former à grande échelle	
Communication interne	
Plan de **communication**	
Lutte contre les stéréotypes	
Formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité	
Plan de formation	**Plan de formation** : formation systématique, récurrente et régulière sur la prévention des discriminations, (dont prévention des stéréotypes) et la prévention des VSS Administration centrale : déploiement à partir de septembre 2018 - formation encadrement intermédiaire - jeu sérieux diffusé aux personnels d'encadrement - formation des cadres supérieurs et dirigeants : module de 2h30 + module d'autoformation accessible à tous
Journées nationales de sensibilisation des référents « racisme et antisémitisme » de l'ESR	- journée nationale 7 décembre 2016 - séminaire du 23 mars 2017 - journée nationale du 5 juin 2018 - séminaire du 12 décembre 2018
Elaboration d'un vade-mecum à l'usage des personnels impliqués dans les politiques d'égalité et de diversité	Mise en place d'un groupe de travail septembre 2018, 1ère version 1er semestre 2019 Elaboration d'une fiche réflexe à destination des référents racisme et antisémitisme (finalisation février mars)
Elaboration d'une fiche réflexe à destination des référents racisme et antisémitisme des établissements de l'ESR	Elaboration d'une fiche réflexe en partenariat avec le défenseur des droits, la DILCRAH, la LICRA, les conférences des chefs d'établissement l'association française des managers pour la diversité (finalisation février-mars)
5 – **Mieux prendre en compte les politiques d'égalité et de diversité dans les procédures RH**	
Recrutement, offres d'emploi, présentation et sélection, accueil et	

intégration, gestion des carrières	
Recours à la visioconférence pour les épreuves de concours (décret 2017-148 et arrêté du 22 décembre 2017)	En cours (possibilité notamment pour les candidats ultra-marins ou résidant à l'étranger, ou en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite de bénéficier, à leur demande, du recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours)
6 – **Valoriser l'engagement de l'institution et le partager, articuler les politiques externes et les pratiques RH : communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers**	
Communication externe	A prévoir
Partenariat avec les acteurs du territoire	A prévoir
Racisme et antisémitisme	Convention avec la LICRA
Relations avec les fournisseurs	
Politique d'achats exemplaire	
Relations avec les usagers (politiques publiques)	
Politiques en direction des étudiants et des personnels des établissements de l'ESR	Plan PILCRAH (Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme) 2018-2020 Actions en faveur des personnels et étudiants transgenre : projet de recommandations du MESRI à l'intention des établissements pour faciliter l'utilisation du prénom d'usage dans les documents internes à l'université.
7 –: mesurer pour progresser : évaluation et axes d'amélioration de la politique	
Indicateurs	A définir

Glossaire :

BS : bilan social
DAC : directeurs d'administration centrale
ESR : enseignement supérieur et recherche
RSC : rapport de situation comparée
VSS : violences sexistes et sexuelles