

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ECOLE CENTRALE DE NANTES
Séance du 12 mars 2021**

Délibération n°2021-9

Suite à la convocation en date du 25 février 2021, le conseil d'administration de l'Ecole Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur CREUZET Gérard, s'est réuni le 12 mars 2021 à 14h et a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 93-1143 du 29 septembre 1993 portant création de l'Ecole Centrale de Nantes ;

Vu les statuts de l'Ecole Centrale de Nantes approuvés par arrêté ministériel du 18 mai 1994 publié au Journal Officiel du 4 juin 1994 ;

EXPOSE DES MOTIFS

A la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan d'action triannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics. Les universités, les organismes de recherche et les écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

L'objectif de cette nouvelle mesure est de structurer et de garantir la cohérence des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. Pour cela, l'ensemble des employeurs publics met en place un plan d'action afin que chaque agent, quelle que soit la taille de la structure qui l'emploie, puisse être couvert par un tel dispositif.

Le plan d'action pour l'égalité Femmes-Hommes de l'École a été construit par la Direction, la Commission Diversité et Egalité et la DRH.

Suite aux discussions en comité technique, la date de l'action « *Favoriser la mixité d'accès aux différents sports par des évènements de promotion* », dans l'axe 4, « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre », objectif 1 : « prévenir », a été changée : l'échéance est désormais 2021 (au lieu de 2023).

Il a été ensuite soumis au Comité technique qui a émis un avis favorable à l'unanimité.


DELIBERATION :

Le Conseil d'administration approuve le plan d'action pour l'égalité Femmes-Hommes modifié par le comité technique qui est joint en annexe.

Nombre de membres présents ou de représentés : 21

Approbation à l'unanimité

Le Président du Conseil d'Administration
de l'Ecole Centrale de Nantes



Gérard CREUZET

Elle a été transmise au recteur de l'Académie de Nantes, chancelier des universités, le 17 mars 2021. La présente délibération a été publiée le 17 mars 2021.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication

ANNEXE

Axe 1: Prévenir et traiter les écarts de rémunération et carrière			
Action	Indicateur	Calendrier	Actrice/acteur
Objectif 1 : Assurer l'égalité dès le processus de recrutement			
Garantir un processus transparent non discriminatoire pour tous les recrutements : Délai suffisant entre la publication des postes et la date limite de candidature Composition équilibrée des comités de sélection Information sur les critères de sélection, les perspectives de carrière Prise en compte de toutes les expériences des candidat-es Neutralisation des interruptions de carrières Valorisation de la mobilité	Processus formalisé	2021	RH
Favoriser les écrits non genrés, ainsi que les intitulés non genrés des métiers, notamment pour les publications et descriptions d'emploi	Nb (ou %) d'offres non genrée	2021	RH + vigilance tous
Objectif 2 : Assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi			
Mesurer la répartition femme-homme des candidatures reçues, présélectionnées et sélectionnées afin d'éliminer tout risque de discrimination	Rapport annuel de situation comparée	2022	RH NB : nécessite l'acquisition d'un outil de candidature
Aménager les postes et équipements de travail pour un égal accès aux métiers (vestiaires, vêtements de travail, prise en compte des contraintes physiques etc...)	Rapport des actions menées pour rendre accessibles les postes/équipements	2023	RH-DET
Objectif 3 : Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière			
Informier et accompagner les agents sur le déroulement de carrière, l'accès à la formation, les mobilités	Lignes directrices de gestion de carrière + HRS4R Diffusion des documents + capsules vidéo 2 réunions d'information / an + accessible webTV école	2021	RH + Instances (validation)
Faire en sorte que le temps partiel, le temps non complet et incomplet ne soient pas un frein à l'évolution de carrière	Lignes directrices de gestion de carrière	2021	RH
Instaurer des entretiens entre directeur-trice de département ou de laboratoire et enseignant-e chercheur-e, à des moments-clés de la carrière	% salariés ayant eu un entretien de carrière dans l'année (stats genrés)	2021	Dpt + labo
Objectif 4 : Assurer l'égalité au sujet de la rémunération			
Conduire des analyses fines sur les salaires femmes/hommes (3 dernières années)	Statistiques par métier	2022	CAP
Construire des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents (attribution primes, promotions)	Observatoire	2022	CAP - RH
Définir les règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération	Fiche	2022	RH
Objectif 5 : Transmettre			
Mettre en place un observatoire de l'égalité professionnelle	% avancement	2021	CAP - RH
Former le personnel et les étudiants à la question de l'égalité professionnelle	Nb formations / public touché	2021	Prestataire
Obtenir le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	% avancement	2021	RH - GT

Axe 2: Garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités			
Action	Indicateur	Calendrier	Actrice/acteur
Objectif 1 : Identifier et lever les freins à la mixité des métiers			
Réaliser une cartographie genrée des métiers, et recueillir l'expression des agents sur l'égalité professionnelle	Réalisé / non réalisé	2022	RH
Promouvoir l'accès des femmes aux emplois supérieurs et de direction	Stats		
Objectif 2 : Sensibiliser et former les agents à l'égalité professionnelle			
Intégrer la question de l'égalité femme-homme dans les formations managériales (notamment à destination des cadres de proximité)	Nb jours formation, Nb de participants	2021	RH
Proposer des modules de formation intégrant la question de l'égalité professionnelle à l'ensemble des gestionnaires RH et personnels	Nb jours formation, Nb de participants	2022	RH
Insérer une clause égalité femmes-hommes dans les appels d'offres	Réalisé / non réalisé		
Formation sur la communication bienveillante (émotions, confiance en soi)	Nb jours formation, Nb de participants	2021	Prestataire
Formation pour la remise en question ou investigation des croyances (préjugés)	Nb jours formation, Nb de participants	2022	Prestataire
Objectif 3 : Transmettre			
Encourager la venue d'intervenantes extérieures pour des conférences ou cours.	% intervenantes / total intervenants + intervenantes	2021	DF + RH
Envoyer de fiches d'intervenantes (enseignantes, étudiantes, jeunes diplômés) de Centrale de Nantes au Collèges, Lycées, Classe Prépa.(Engagements Citoyen ?)	Nb fiches communiquées	2021	DF + RH + com
Aborder le sujet de l'égalité avec le jeune public (BRIO, Forum prépa...)	Nb interventions	2021	DF + RH + Etudiants
Campagne « No more Matildas » dénü ou minimisation récurrente et systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins	Nb actions	2022	DR
Formation obligatoire pour les étudiants (module soft skills)	Nb étudiants formés	2023	DF
Formation à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation doctorale	Nb doctorants formés	2023	DR + ED

Axe 3: Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle			
Action	Indicateur	Calendrier	Actrice/acteur
Objectif 1 : Favoriser la conciliation des temps entre la vie professionnelle et la vie personnelle			
Elaborer une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, ...)	Charte	2021	RH
Former le personnel au télétravail : bien marquer les différences entre perso et pro	Guide, Nb tutoriel + Nb consultations, Nb formation	2021	RH
Adapter les horaires de réunions	Guide du télétravail	2021	Tous
Droit à la déconnexion (charte)	Charte	2021	RH
Élaboration d'une enquête pour le personnel et étudiants	Enquête	2022	RH + CAP
Objectif 2 : Prendre en compte la flexibilité du temps de travail			
Produire un document d'information sur les incidences du temps partiel et des congés familiaux sur la carrière et la retraite des agents	Réalisé / non réalisé	2021	RH
Intégrer les informations dans le livret d'accueil des nouveaux personnels	Réalisé / non réalisé	2021	RH
Objectif 3 : Mieux prendre en compte la parentalité			
Proposer à l'agent un entretien professionnel avant le congé familial et avant son retour, afin d'anticiper la reprise de travail.	% rdv proposé pour personnels concernés	2021	RH
Proposer des entretiens de parentalité, dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption	% rdv proposé pour personnels concernés	2022	RH
Prendre en compte les contraintes familiales pour programmer les réunions (enseignement, recherche)	Consignes de réunion (guide, charte)	2021	Tous
Proposer de groupes de parole en lien avec la parentalité ou la conciliation vie professionnelle/personnelle	Nb Groupes de parole	2022	GT ED + RH
Élargir ces discussions aussi aux personnes aidantes qui sont en lien étroit avec un parent, enfant, conjoint malade.	Nb Groupes de parole	2022	GT ED + RH
Objectif 4 : Transmettre			
former, informer et sensibiliser étudiantes, étudiants et personnels	% personnes sensibilisées, Nb formations, fréquence	2021	RH + DF + prestataire

Axe 4: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre			
Action	Indicateur	Calendrier	Actrice/acteur
Objectif 1 : Prévenir			
Former l'ensemble du personnel et les étudiants(es) aux notions de discriminations, de violences sexistes et sexuelles	% personnes sensibilisées, Nb formations, fréquence, Nb de participants	2021	Prestataire
Publier le plan d'actions et la mise à jour annuelle des indicateurs (présentation en CA)	Réalisé / non réalisé	2021	RH + DDD
Communiquer en interne sur le sujet, sur les voies de recours	Durée campagne affichage, nb evenements Evaluation de nb de personnes cibles (suivant le mode de diffusion)	2021	RH + Com + GT MissionED
Favoriser les écrits non genrés	Photos mixtes intranet, plaquettes...	2021	RH + Com + GT MissionED
Intégrer le sujet de la discrimination dans la formation des managers	Nb Manager formés	2022	Prestataire
Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre	Nb de cours, durée, Nb étudiants concernés	2023	DF
Créer des modules de formation continue portant spécifiquement sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques égalité au sein des entreprises	Nb jours formation, Nb de participants	2022	FC
Favoriser la mixité d'accès aux différents sports par des événements de promotion.	% moyen femmes par sport, Nb d'événements, nb personnes ciblées	2023	Equipe EPS
Candidater au label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Réalisé / non réalisé	2023	RH
Objectif 2 : Détecter			
Dynamiser la mission Egalité-Diversité : adresse générique dédiée, rendre visible dans l'organigramme, organiser des présentations de la cellule et de son action etc.	Nb contacts sur mail egalite.diversite@ec-nantes.fr	2021	Mission ED
Mettre en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	Réalisé / non réalisé	2021	RH - DDD
Identifier des personnes relais et animer le réseau	Nb référent Développement Durable	2022	DDD
Lancer annuellement une enquête sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel	Réalisé / non réalisé	2022	DDD
Mettre en place un observatoire des discriminations	Réalisé / non réalisé	2021	DDD
Créer un groupe de parole régulier (ouvert aux étudiants, personnels) et aux horaires accessibles à tous au tour de l'inégalité	Nb Groupes de parole	2022	DDD
Objectif 3 : Réagir			
Mettre en œuvre une ligne d'écoute active, cellule "alerte discrimination"	Réalisé / non réalisé	2022	DDD
Informé sur les droits et les services pour les victimes	Réalisé / non réalisé, fréquences	2021	RH
Remonter les infos procureur/ Faire appel à la section disciplinaire si besoin	Procédure formalisée	2021	Dir
Diffuser les sanctions appliquées par l'école (non nominatif)	Réalisé / non réalisé	2021	DGS
Instaurer au maximum une médiation en cas de discrimination	Nb médiations	2021	RH
Objectif 4 : Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre			
Faire connaître les possibilités de financements liés aux projets sur le genre et l'égalité	Nb projets valorisés	2022	DR
Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheurs-ess issues de toutes les disciplines et de toutes les unités de recherche	Nb participants au réseau	2023	DR
Inclure l'égalité femmes-hommes dans les standards d'excellence de la recherche	Réalisé / non réalisé	2022	DR