

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ECOLE CENTRALE DE NANTES
Séance du 17 octobre 2024

Délibération n°2024-47

Suite à la convocation en date du 8 octobre 2024, le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gilles Emmanuel BERNARD, a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation et notamment l'article L 954-2 ;

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

Le 12 mars 2021, le Conseil d'Administration a approuvé un plan d'action pour l'égalité femmes/hommes lequel a été actualisé chaque année.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver la nouvelle version de ce plan en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

DELIBERATION

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver le nouveau plan d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes pour la période 2024-2026 qui est joint en annexe.

Nombre de membres présents ou de représentés : 25

Approbation à l'unanimité

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



Gilles-Emmanuel BERNARD

Elle a été transmise au recteur de l'Académie de Nantes, chancelier des universités, le 6 novembre 2024. La présente délibération a été publiée le 6 novembre 2024.

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

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 : - 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 des parcours diversifiés	Processus formalisé et amélioré via l'outil RECRUTIEE Fiche pratique "Recruter sans discriminer"	2024	RH
Opérer un suivi quantitatif et qualitatif des candidatures reçues dans le respect du principe de non-discrimination, qui permet de justifier l'objectivité du choix du candidat.	Tableau de bord des candidatures	2025	RH
Mettre en oeuvre des méthodes, lors des entretiens, garantissant un choix non discriminant	sensibilisation systématique par DRH des président.es et membres du jury de recrutement concours internes BIATTS	2024	RH
Objectif 2 : Assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi			
Mesurer la répartition femme-homme des candidatures reçues pour les enseignants chercheurs présélectionnés et sélectionnés afin d'éliminer tout risque de discrimination	Rapport annuel de situation comparée (Logiciel ATS)	2025	RH
Aménager les postes et équipements de travail pour un égal accès aux métiers (vestiaires, vêtements de travail, prise en compte des contraintes physiques etc...).	Ratio Nb vestiaires genrés / Nb vestiaires Salle allaitement/repos (projet Bat B) Rapport des actions menées pour rendre accessibles les postes/équipements	2025 2026 2025	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 2 réunions d'information / an + accessible webTV école	2024	RH
S'assurer 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 + rapport d'activité ne tenant pas compte de la quotité travaillée	2024	RH
Instaurer des entretiens entre directeur-trice de département/de laboratoire/DR/DF/Dir et enseignant-e chercheur-e, à des moments-clés de la carrière	Procédure formalisée % EC salariés ECN ayant eu un entretien de carrière dans l'année (H/F)	2025	Dpt + labo
Objectif 4 : Assurer l'égalité au sujet de la rémunération			
Conduire des analyses fines sur les salaires femmes/hommes (3 dernières années) dans le cadre du RSU	Statistiques par métier	2024	CAP
Mettre en place un index FPE réduction écarts rémunération femme-homme	Index FPE	2025	RH
Construire des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents (attribution de primes, promotions)	Indicateur généré sur les promotions dans le RSU	2024	CAP - RH
Objectif 5 : Transmettre			
Mettre en place un index de l'égalité professionnelle - LABEL DDRS	% avancement d'obtention du label DDRS Index de l'égalité professionnelle	2025	CAP - RH
Former le personnel et les étudiants à la question de l'égalité professionnelle	Nb formations / public touché	2026	Prestataire
Obtenir le label AFNOR diversité Egalité (inclus dans HRS4R)	% avancement	2026	RH - GT - CAP

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			
Lancer annuellement une enquête sur la qualité de vie au travail/vie étudiante en y intégrant systématiquement des questions relatives à la QVT Exploiter les résultats de l'enquête et alimenter le plan d'action pour prendre en compte les attentes exprimées. Créer des indicateurs à partir de cette enquête	Enquête réalisée / non réalisée Plan d'actions RH Rapport annuel transmis à l'ensemble des permanents + étudiants sur l'analyse des résultats contenant courbes d'évolution des indicateurs pertinents	2025	RH
Conduire des analyses fines sur l'accès des femmes aux emplois supérieurs et de direction + instances exploiter les résultats des analyses et alimenter le plan d'action pour prendre en compte les attentes exprimées	RSU : Nombre de femmes dir dept, labo, COMEX, DAF, DRH, DET, DSI (ou dir adjointe) Actions inscrites au plan d'actions RH	2025	RH
Objectif 2 : Sensibiliser et former les agents à l'égalité professionnelle			
Formation/sensibilisation des managers actuels (une ou deux demi-journées par an) en intégrant la question de l'égalité femme-homme et des préjugés (notamment à destination des cadres de proximité)	Nb jours formation, Nb de participants	2025	RH
Formation/sensibilisation des managers tout juste recrutés (tel un parcours de formation obligatoire en début de prise de poste)	Nb jours formation, Nb de participants	2026	RH
Formations obligatoires pour participer à certains comités de recrutement	Nb Modules proposés/imposés	2026	RH
Objectif 3 : Transmettre			
Favoriser l'équilibre entre les hommes et les femmes en matière de leadership et de prise de décision en créant un programme de mentorat et de parrainage	programme de mentorat + nombre de femmes bénéficia	2026	DD
Encourager la venue d'intervenantes extérieures pour des conférences ou cours	% intervenantes / total intervenants + intervenantes	2025	DF + RH
Valoriser les interventions extérieures réalisées par des enseignantes, étudiantes, jeunes diplômées de Centrale Nantes dans les Collèges, Lycées, Classe Prépa (Engagement Citoyen par exemple)	Nb fiches communiquées	2025	DF + RH + com
Créer une association/un club étudiant pour la promotion des sciences chez les jeunes filles	Rapport d'activité	2025	BDE
Aborder le sujet de l'égalité avec le jeune public (BRIO, Forum prépa...)	Nb interventions	2025	DF + RH + Etudiants
Inclure les sensibilisations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme dans la formation des étudiants	Nb étudiants formés	2025	DF
Former à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation doctorale (ex: fresque du sexisme)	Nb doctorants formés	2025	DR + ED

Axe 3: Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Action	Indicateur	Calendrier	Actrice/acteur
Objectif 1 : Aménager la charge et l'organisation du travail pour favoriser la conciliation vie professionnelle / vie personnelle			
Mettre en place une organisation favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée	Temps partiels et nombre de cycles de travail sur 4,5 jours	2025	RH
Rédiger une charte de droit à la déconnexion et sensibilisation sur les horaires de réunion	Charte	2025	RH
Elaborer une enquête annuelle pour le personnel et étudiants analyser les résultats de l'enquête et prendre en compte les atte	Enquête QVT	2024	RH + CAP + VE (DF)
Instaurer un congé pour règles douloureuses	Mise en place du congé pour la communauté étudiante	2025	DF + Infirmierie
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	2025	RH
Intégrer les informations dans le livret d'accueil des nouveaux personnels	Réalisé / non réalisé	2024	RH
Proposer des entretiens de parentalité dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption			
Objectif 3 : Mieux prendre en compte la situation des personnes aidantes			
Accompagner les personnes aidantes qui sont en lien étroit avec un parent, enfant, conjoint malade, en les informant des dispos	Livret d'accueil + intranet	2024	RH
Objectif 4 : Transmettre			
Former, informer et sensibiliser étudiantes, étudiants et personnels	% personnes sensibilisées, Nb formations, fréquence, Nb de part	2026	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 aux notions de discriminations, de violences sexistes et sexuelles	% personnes sensibilisées, Nb formations, fréquence, Nb de participants, Nb de r	2026	RH + Prestataire + DF
Systématiser la présentation annuelle des indicateurs du plan d'actions égalité diversité au CSA/FS et CA	Réalisé / non réalisé	2024	RH
Favoriser la communication non genrée pour la communication interne et externe	Equilibre (%) F/H photos intranet, plaquettes, personnes interviewées...	2025	RH + Com
Favoriser la mixité d'accès aux différents sports par des événements de promotion	% moyen femmes par sport, Nb d'événements, nb personnes ciblées	2025	Equipe EPS
Garantir la représentativité des acteurs au sein de la mission Egalité-Diversité	Nb participants à la CED Bilan annuel des actions menées	2026	Référente ED
Pérenniser le "mois de la diversité"	Nb actions	2026	CED
Pérenniser les actions de prévention des VSS auprès des étudiant.es en stage ou en alternance	Nb actions menées, outils produits	2026	CED
Développer des partenariats et des actions avec des acteurs du territoire pouvant favoriser l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la diversité	Bilan annuel des actions menées		VE, CED, DD, CNA, Fondation
Objectif 2 : Détecter			
Lancer annuellement une enquête sur la qualité de vie au travail/vie étudiante en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel	Réalisé / non réalisé Plans d'actions Cf Axe 2, objectif 1	2024	DDD, CAP, VE, DF
S'assurer que l'ensemble des agents connaisse bien l'existence de la cellule d'écoute et les modalités de son fonctionnement	Baromètre QVCT	2024	RH
Objectif 3 : Réagir			
Augmenter le nombre de membres du dispositif d'accompagnement et signalement	Nb de personnes dans la cellule de signalement et dans la cellule d'enquête	2026	DA
Rédiger un plan d'actions en réponse aux attentes formulées dans le baromètre QVT	Plan d'actions	2025	RH
Renforcer le lien avec le tribunal administratif	Convention	2025	DA
Communiquer les informations liées au traitement des situations HDVSS	Affichage des sanctions des sections disciplinaire (intranet) Bilan chiffré (anonymisé) des traitements des situations HDVSS des personnels/ VSS étudiants au CSA		Section disciplinaire + VE Dispositif de signalement
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	2026	DR
Valoriser les projets dont le sujet prend en compte l'égalité femmes hommes	Financement de la Direction de la Recherche	2026	DR
l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement	Ateliers et séminaires annuels, Guidelines et manuels de bonnes pratiques	2026	DD