VERSION	DATE	REDACTEUR	VERIFICATEUR	APPROBATEUR
N°2	08/09/2023	Laurence Zambeaux Assistante Directeur Général	Rachel Fracz-Vitani Secrétaire Général	Joël Cuny Directeur Général

L'ESTP fait de la Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) un de ses axes stratégiques fondamentaux et oriente résolument toutes ses actions dans une politique ambitieuse de responsabilité sociétale. Ainsi, du recrutement de ses salariés au recrutement de ses élèves, de la formation dispensée aux élèves à leur environnement de campus, de l'accompagnement des élèves à la politique d'achat de l'École, tout est orienté RSE, afin de placer l'établissement dans une cohérence avec son positionnement d'École des transitions : transition énergétique, environnementale, numérique en vue de construire des villes et des territoires décarbonés.

Cette politique RSE qui est présente partout et guide notre organisation, se traduit dans notre fonctionnement et chacune de nos missions, aussi bien d'enseignement et de recherche, que de soutien et de support de ses missions cœur.

Tout d'abord, **l'égalité femmes-hommes** est une priorité incontournable de l'École qui souhaite concourir ainsi, à son niveau, aux progrès de la société. Pour ce faire, une des orientations phares est de mettre en avant et de valoriser toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ses différentes dimensions :

- au sein de notre structure de gouvernance et dans son système de management (tendre vers la parité dans ses différentes instances) ;
- égalité pour les collaborateurs : accès aux fonctions de direction et aux responsabilités managériales, égalité salariale, promotions etc…
- accès d'un nombre plus important de jeunes filles aux différentes formations de l'ESTP ; aujourd'hui le taux de jeunes filles parmi les élèves est de 29%, l'objectif est d'atteindre 40%, voire 50%. Les formations, toutes en lien avec les transitions et intégrant désormais toutes la RSE, ainsi que certains enseignements originaux comme la double formation architecte-ingénieur et d'autres dédiés encore plus spécifiquement à ces thématiques, comme par exemple le génie écologique, permettront d'atteindre cet objectif.
- Création des conditions d'accueil optimales d'une parfaite égalité aussi bien pour les collaborateurs, pour les élèves que dans toutes les relations de l'École avec ses partenaires. Cela implique de lutter contre les discriminations et les violences à caractère sexiste le cas échéant : prévention, mise en place de cellule d'alertes… Le contexte actuel dans l'enseignement supérieur révèle que les grandes écoles ne sont pas épargnées par ces violences et qu'elles doivent prévenir ces problèmes, dans le cadre d'une politique globale d'égalité.

Les intérêts pour l'ESTP sont multiples :

- une image d'ouverture, de respect, de progrès, de bienveillance à l'égard de tous sans considération de genre ;
- l'affichage d'une école tournée vers la modernité : le monde de la construction qui, de manière traditionnelle et historique, pourrait sembler réservé aux hommes, est au contraire extrêmement ouvert et ne pratique aucune discrimination ;
- une amélioration de l'attractivité en montrant l'intérêt des carrières d'ingénieur (et de leur diversité) pour les jeunes femmes ;
- une amélioration de la qualité de vie au travail pour les collaborateurs de l'École par une visibilité et une reconnaissance des femmes ;
- une exemplarité au niveau de l'enseignement supérieur : se démarquer par des actions visibles et concrètes et une politique affirmée et défendue par sa direction et sa gouvernance.

Figurant parmi les premiers signataires de la Charte en faveur de l'égalité femmes-hommes (rédigée par la CGE, la CDEFI, l'UPE, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et le ministère des Droits des femmes), l'École est également adhérente de l'association Elles bougent.

Afin de préparer les jeunes filles aux enjeux de la vie professionnelle et de leur offrir des sources d'inspiration pour mener leurs projets, l'ESTP participe à plusieurs réseaux :

- ESTP au féminin : ce groupement animé par les alumni propose de mettre en relation des anciennes de l'École et des élèves par le biais de rencontres, de sorties.
- Elles Bougent : ce réseau vise à attirer de plus en plus de jeunes filles dans des métiers traditionnellement associés au genre masculin comme le BTP. Les étudiantes peuvent devenir marraines et ainsi rencontrer des plus jeunes pour leur parler de leurs études mais aussi des professionnelles d'une centaine d'entreprises partenaires dans une démarche réseau.

Le bilan social de l'École montre d'ores et déjà que la proportion des femmes au sein des collaborateurs est supérieure à celle des hommes : 59% de collaboratrices travaillent pour l'ESTP.
Au sein du Comité de direction, on compte actuellement cinq femmes et cinq hommes ; ce qui démontre une parité parfaite aux fonctions de direction.
Ce bilan social ne montre aucun retard de rémunération chez les collaboratrices et l'indicateur est très satisfaisant ; de la même manière, les accès aux promotions sont totalement égalitaires.

Plus spécifiquement, afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, en particulier chez les élèves, des actions de sensibilisation sont d'ores et déjà mises en place : dans les réunions de rentrée, au cours desquels est affichée dès le premier jour « l'objectif zéro violence sexiste et sexuelle ».

Les salariés de l'établissement vont bénéficier de formations particulières mises en place par le MESRI afin de prévenir et le cas échéant repérer et traiter les situations délicates. Des formations des élus élèves et des responsables d'associations à la lutte contre les discriminations, en parallèle de la lutte contre les addictions sont proposées.
Un groupe de travail associant les salariés et les élèves sera prochainement créé pour mettre en place des actions de prévention.

La charte Cpas1option de la Conférence des Grandes Écoles a par ailleurs été signée par l'ESTP. L'une des missions du groupe de travail sera d'organiser les signalements par le biais d'une procédure d'alerte affichée dans les locaux, sur les sites internet ainsi que la formation des personnes habilitées à recevoir l'alerte.

La qualité de vie au travail (QVT) est un axe prioritaire de la stratégie RH de l'École. À la suite de la réalisation d'une enquête auprès des collaborateurs par un organisme indépendant, la direction s'est emparée du diagnostic réalisé pour réfléchir avec les représentants du personnel et des collaborateurs volontaires au plan d'actions à mettre en place pour améliorer la QVT et prévenir les risques psycho-sociaux. Une formation de l'ensemble des managers est en cours actuellement sur ce thème spécifique.

En parallèle, des réorganisations d'équipe ou de directions ont été proposées afin d'améliorer les conditions de travail, de donner plus de sens au travail réalisé, et de gagner en efficacité. Dans le cadre de la stratégie ESTP 2030, une attention particulière est portée sur les lieux de convivialité et de rencontre (appelés « social spot ») pour faire en sorte que les collaborateurs se voient en dehors de leurs bureaux pour créer du lien, améliorant ainsi la QVT.

S'agissant de l'accompagnement des élèves, l'École a choisi de mettre en place une **politique sociale** ambitieuse et transparente. Tous les élèves boursiers du CROUS reçoivent un complément de bourse par l'ESTP, leur permettant de réduire de manière significative le montant de leurs droits de scolarité. Les élèves non boursiers CROUS peuvent également se voir octroyer une bourse ESTP, sur demande, après examen de leur situation financière. Le budget consacré aux bourses sur critères sociaux s'est élevé à 400 k€ sur l'année scolaire 2020-2021. Le taux d'élèves boursiers s'élève à 30 %.

Par ailleurs, l'École peut octroyer des aides exceptionnelles aux élèves rencontrant un « accident de la vie » et ayant à faire face à des dépenses imprévues, même s'ils ne sont pas boursiers à l'origine. Enfin, les fédérations professionnelles octroient également des bourses sur critères sociaux dont l'instruction est assurée par l'École. Il convient de signaler une initiative en cours de la part des services de l'École auprès de plusieurs banques afin de discuter de modalités de garantie des prêts étudiants, en particulier pour les élèves de nationalité étrangère qui rencontrent des difficultés pour obtenir des cautions, afin que les garanties soient assurées par des personnes morales, comme la Fondation ou l'association des alumni. Dans le même ordre d'idée, l'École, la Fondation et les alumni travaillent actuellement à la mise en place d'un dispositif de crowfunding en faveur des élèves qui permettrait à des diplômés d'aider un ou plusieurs élèves à financer leurs études.

Fortement mobilisée autour des enjeux de la RSE, la communauté ESTP École/alumni/Fondation vient de créer un think tank associant des enseignants, enseignants-chercheurs, élèves, diplômés venant des entreprises et toute personne ayant des compétences et des idées dans ce domaine pour réfléchir et faire des propositions à l'École afin d'améliorer encore les actions en faveur de la RSE. Cela pourra conduire à l'organisation de cycles de conférences, l'intégration de certains experts auprès des élèves, ainsi que des actions concrètes dans l'organisation ou le fonctionnement de l'École.

Concernant les campus, les détails présentés ci-après pour chacun des sites décrivent la préoccupation permanente qu'est la **responsabilité environnementale**. Chaque construction, chaque réhabilitation, de la même façon qu'elle doit être une « vitrine » du savoir-faire et des innovations des métiers de la construction, doit également être une illustration de la transition écologique : innovations intégrant les énergies renouvelables, nouvelles méthodes d'isolation, utilisation de matériaux biosourcés. Cela permet aux enseignants d'utiliser les bâtiments du campus comme démonstrateurs et « outils » de travaux pratiques pour les élèves, tout en leur présentant des bâtiments exemplaires du futur.

Campus de Cachan

Cette préoccupation écologique avait déjà conduit le campus de Cachan à recourir à la géothermie pour son chauffage, à pratiquer une politique de gestion des déchets respectueuse de l'environnement et à préserver la biodiversité dans ses nombreux espaces verts. Des panneaux solaires, installés sur le toit de l'une des résidences étudiantes, alimentent en électricité l'ensemble des parties communes du bâtiment. Les parkings du campus sont équipés de bornes de chargement pour véhicules électriques. Plusieurs systèmes de récupération des eaux de pluie alimentent le laboratoire des bétons pour réaliser l'ensemble des travaux pratiques et permettent l'arrosage des espaces verts.

Campus de Troyes

Le nouveau bâtiment a été conçu et construit dans une démarche environnementale particulièrement soutenue :

- performances thermiques (niveau Energie 3 atteint, EFFINERGIE +, RT2012 + 27%),
- gestion de l'énergie (enveloppe thermique optimisée, isolation par l'extérieur, connexion au réseau de chaleur biomasse, taux d'énergies renouvelables de 65%),
- confort hygrométrique, confort acoustique, qualité sanitaire de l'air,
- choix des matériaux et procédés de construction (bois certifiés FSC et/ou PEFC),
- relations du bâtiment avec son environnement (10 000 m² d'espaces verts, patio, toiture végétalisée),
- labels (éclairage HQE pour les salles de cours, chantier faible nuisance).

Campus de Dijon

La responsabilité environnementale du campus de Dijon s'exprime en particulier au travers des choix techniques réalisés dans le cadre de la construction du nouveau campus livré à la rentrée 2021.
En effet, pendant les phases de conception et de construction, le label E3C1 (Énergie +, Carbone – en cours d'obtention) et le label HQE, niveau excellent (non visé mais ayant servi de guideline) ont permis de définir un cadre afin d'améliorer :

- la performance énergétique et l'impact environnemental du campus,
- la santé et le confort des usagers (élèves, intervenants, collaborateurs, invités…).

et ce, tout au long du cycle de vie du bâtiment.

Cela se traduit au travers de quelques exemples : taux de valorisation des déchets à 89% en phase de construction, valorisation du caractère végétal initial du site avec la création d'un verger au nord (2023), températures de confort d'été maitrisées (boucle de refroidissement adiabatique peu énergivore associée à des façades intelligentes avec une conception bioclimatique selon l'orientation du bâtiment), confort acoustique optimal, éclairage naturel privilégié, qualité de l'air intérieur, matériaux bas carbone utilisés (béton bas carbone, murs à ossature bois, isolant biosourcé, terrasses en bois, linoléum naturel…), outil de supervision du bâtiment associé à des capteurs (contrôle de la température, de l'éclairage et de la qualité de l'air avec à la clé, des économies d'énergie et une meilleure qualité de vie pour les usagers)…
Une démarche concertée et accompagnée est également en cours avec les services de Dijon métropole pour optimiser le tri des déchets en mettant en place des poubelles adaptées et en formant les usagers.

Handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, au-delà d'affirmer leurs droits fondamentaux, a reconnu l'impact de l'environnement sur leur vie et instauré le principe du droit à compensation (Droit à la compensation : aide ou ensemble d'aides apportées à une personne en situation de handicap afin d'améliorer sa vie quotidienne et sociale, quels que soient l'origine et la nature de sa pathologie, son âge et son mode de vie).

L'ESTP préfère utiliser le terme « personne en situation de handicap » afin de mettre l'accent sur la situation de la personne, plutôt que sur ses caractéristiques personnelles, ainsi que sur l'importance d'agir sur son environnement physique et social pour accompagner et prévenir toute difficulté liée au handicap au cours de la scolarité au sein de l'ESTP. Ce terme est en concordance avec une approche inclusive préconisée dans la politique de l'École.
Ainsi, l'ESTP, attachée à l'égalité des chances de ses apprenants et à la mise en œuvre d'une dynamique inclusive, fait partie des grandes écoles adhérentes à la Conférence des Grandes Écoles (CGE), signataire d'une charte Handicap.

Dès 2011, l'ESTP a désigné un référent handicap de l'établissement. Compte tenu de son organisation en multi-campus, un référent handicap est désormais formé sur chaque campus et la coordination, pour l'ensemble des sites, est assurée par le coordinateur-référent de l'établissement.
Lors des forums écoles, les Journées portes ouvertes et les salons, le thème du handicap est abordé, et les candidats en situation de handicap incités à se renseigner sur l'accompagnement et l'encadrement offerts par l'ESTP, école « handi-accueillante ».

Après l'intégration de l'élève au sein de l'École et validation de la demande par le coordinateur handicap, un entretien est organisé avec le référent du site dont il dépend, afin d'étudier les aménagements à mettre en place. Le référent travaille en étroite collaboration avec le médecin universitaire pour étudier précisément les aménagements dont a besoin l'élève. Le médecin peut notamment préconiser, pour les examens, la mise en place d'un tiers-temps supplémentaire, la mise à disposition d'un ordinateur ou d'une calculatrice, d'une salle séparée, une tolérance sur les fautes d'orthographe, la reformulation des consignes d'examen à l'oral, la possibilité de prendre des médicaments ou de s'alimenter ou encore de sortir de la salle.
Des aménagements du cursus peuvent également être préconisés comme l'utilisation d'un ordinateur pendant tous les cours, TP ou TD, un soutien pédagogique ou un tutorat, la justification des absences pour raisons médicales.

Une déclaration de situation de handicap temporaire ou permanent est possible tout au long du cursus scolaire. L'ESTP garantit la confidentialité des renseignements fournis. Les aménagements sont réévalués chaque début d'année, afin de vérifier avec l'élève qu'ils sont suffisants.

Une politique handicap a été signée par l'ESTP en juin 2021. Elle sera prochainement complétée par un contrat d'adaptation individuel d'inclusion et d'adaptation à la rentrée 2022. Ce contrat précisera les aménagements mis en place pour l'élève, et comportera une partie spécifique dédiée à l'apprentissage de l'anglais. Ce contrat d'adaptation sera signé par l'élève et le coordinateur handicap, ainsi que le département des langues pour la partie concernant la certification en anglais. Le médecin universitaire sera également amené à notifier, de façon plus précise, les propositions d'aménagements pour cette partie.

La Responsabilité sociétale et environnementale dans les formations

La Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) couvre à la fois les sujets liés aux impacts environnementaux et à la prise de conscience des limites planétaires, aux problématiques du « vivre ensemble », à la pérennité et aux performances de l'entreprise.

L'École entend couvrir l'ensemble des champs : neutralité carbone, préservation de la biodiversité et des ressources, santé et sécurité au travail, éthique et citoyenneté, égalité des chances, handicap, discriminations. L'ESTP voit dans la RSE une opportunité afin de structurer sa démarche. Ainsi, La RSE a été positionnée comme sujet majeur dans les débats de la Commission de la vie étudiante (CVE) et, comme précédemment indiqué, l'École établit une enquête annuelle dans le cadre de sa politique égalité Femme/Homme.

Par ailleurs, le responsable de la vie étudiante a accompagné les trois listes candidates à l'élection du BLOC 2022-2023 dans l'établissement d'une charte de la vie étudiante qui intègre les sujets de responsabilité, d'inclusion et de violences et qui sera mise en œuvre à la rentrée 2022.

L'intégration des sujets de RSE au cours du parcours apprenant des élèves de l'ESTP se fait à plusieurs niveaux :

- Dès la semaine d'intégration, une sensibilisation aux enjeux climatiques (fresque du climat ou escape game), la présentation détaillée du règlement des études, du règlement intérieur, du référentiel de compétences qui consacrent une part importante à ce thème.
- Un travail inclusif mené avec le bureau des élèves pour le partage de la charte de la vie étudiante à la rentrée de septembre 2022, le soutien d'associations étudiantes par l'allocation de subventions issues de la CVEC (Hilap pour le Handicap – Histudent, Asie, Afro et Maroc pour l'interculturalité – Maraichage et Éole pour l'environnement – LGBTP pour l'inclusion de genre).

- Dans les Unités d'Enseignement (UE) :
  - UE 5.1 - Enjeux de la transition climatique (Climate change and energy transition, Enjeux socio-écologiques : ressources et vivant, Enjeux des villes et territoires, Ingénieur et transitions) et créditée de 3 ECTS en 1re année.
  - UE 7.1 Responsabilité environnementale et éthique (Droit de l'urbanisme et de l'environnement, Génie écologique et environnement, Éthique du numérique, Propriété intellectuelle) et créditée de 4 ECTS en 2e année.
- Dans les Éléments Constitutifs d'Unités d'Enseignement (ECUE) :
  - Des ECUE dans le domaine des SHEJS (Sciences Humaines, Economiques, Juridiques et Sociales) qui couvrent les différents champs de la RSE : Management responsable, Santé Sécurité au Travail, Ethics in Civil Engineering (ENG).
  - Des ECUE scientifiques et de sciences et méthodes de l'ingénieur (SMI) : Analyse du cycle de vie, matériaux, approches bas carbone.
- Leadership & Communication qui interroge l'élève ingénieur sur ses actions en faveur de la RSE.
- Le parcours recherche et la valorisation des travaux de l'IRC sur les matériaux bas carbone, la performance énergétique de la construction.
- Les sujets d'innovation qui sont souvent liés à des problématiques de transition et de performances énergétiques et écologiques.
- L'observation en entreprise durant le stage (analyse de la RSE de l'entreprise, partie SST spécifique demandée dans la note pédagogique de stage et le rapport présenté par l'élève).

Joël Cuny
Directeur Général