



Communication sur l'Engagement COE

2017



IMT Lille Douai
École Mines-Télécom
IMT-Université de Lille



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Sommaire

1

Le mot du Directeur

Page 1

2

IMT Lille Douai

Pages 2-4

3

Les 10 principes du Global Compact et Objectifs du Développement Durable

Pages 5-6

a

Droits de l'Homme

Pages 7-12

b

Normes Internationales du travail

Pages 13-20

c

Environnement

Pages 21-32

d

Lutte contre la corruption

Pages 33-35

I / Le mot du Directeur



L'ÉCOLE AU CŒUR
DES TRANSITIONS
ÉNERGÉTIQUE,
INDUSTRIELLE
ET NUMÉRIQUE

Douai, le 27 Septembre 2017

L'application des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies : une nouvelle école mais une dynamique confirmée.

IMT Lille Douai est la première école d'ingénieurs au nord de Paris. Elle a pour vocation de former l'ingénieur du futur, généraliste et expert du numérique.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, l'IMT Lille Douai s'est engagé à soutenir, faire progresser dans sa zone d'influence et à intégrer dans sa stratégie les 10 principes internationaux concernant les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption.

L'année 2015 a été marquée par la publication de notre première « Communication On Engagement » (COE) récompensée lors des Trophées des meilleures Communications du Global Compact le 30 juin 2016, pour notre plus grande fierté.

L'année 2017 marque un tournant dans notre organisation, en effet, IMT Lille Douai, est née de la fusion de Mines Douai et Telecom Lille au 1er Janvier 2017. C'est une nouvelle grande école d'ingénieurs au cœur des transitions énergétique, industrielle et numérique.

Ecole de l'IMT (Institut Mines-Télécom) en partenariat avec l'Université de Lille, elle développe une formation et une recherche d'excellence en sciences et technologies pour les domaines : numérique, processus pour l'industrie et les services, énergie et environnement, matériaux et structures.

Avec 1900 étudiants (dont 450 apprentis), plus de 500 diplômés par an, un réseau de 10 000 alumni, elle est la plus grande école d'ingénieurs au Nord de Paris.

Fort de ses premières années d'engagement aux côtés du Pacte Mondial des Nations Unies et de sa première COE, l'IMT Lille Douai renouvelle cette année son adhésion au périmètre de la nouvelle école.

Alain SCHMITT
Directeur de l'école

II/ IMT Lille Douai

1 Ecole

2 Campus

Lille et Douai

4 Sites

LAHURE - 764 Boulevard Lahure – 59508 DOUAI

BOURSEUL - 941 rue Charles Bourseul- 59508 DOUAI

Maison des élèves (MDE) – Rue du Grand Bail – 59508 DOUAI

LILLE – Cité Scientifique – Rue Guglielmo Marconi –

59653 VILLENEUVE D'ASCQ

Mines Douai et **Télécom Lille** ont fusionné le **1er janvier 2017** pour créer **IMT Lille Douai**, la première école d'ingénieurs au nord de Paris.

École de l'IMT (Institut Mines Télécom), premier réseau d'écoles d'ingénieurs en France, en partenariat avec l'**Université de Lille**, IMT Lille Douai développe une formation et une recherche d'excellence en sciences et technologies dans les 4 domaines :

- **numérique**,
- **processus pour l'industrie et les services**,
- **énergie et environnement**,
- **matériaux et structures** (dont plasturgie et composites, génie civil).

Elle proposera pour la rentrée de 2018 un nouveau diplôme.



2000 ÉTUDIANTS
DONT 450 APPRENTIS



PLUS DE **500**
DIPLOMÉS/AN



UN RÉSEAU
DE **10 000** DIPLOMÉS



20% DES DIPLOMÉS
EN PREMIER POSTE À L'ÉTRANGER



40K€ SALAIRE MOYEN
1 AN APRÈS LA SORTIE



1/3 DU CURSUS
RÉALISÉ EN ENTREPRISE



30% D'ÉTUDIANTS
INTERNATIONAUX



30% DE FILLES



9 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
FORMATION PROFESSIONNELLE, R&D, ...



44 MILLIONS D'EUROS
DE BUDGET





L'INTERNATIONAL

Tous les élèves d'IMT Lille Douai effectuent un stage ou un séjour académique à l'étranger le temps d'un semestre... ou plus. Les élèves passent de 6 à 18 mois à l'étranger au cours de leur cursus, en stage, en séjour académique ou en double diplôme.

INTERNATIONAL : IMT Lille Douai dans le top 10 des écoles d'ingénieurs françaises

Le magazine L'Étudiant a publié début 2017 son palmarès des écoles d'ingénieurs françaises. Selon le critère « Apprendre les langues étrangères », IMT Lille Douai (Mines Douai) se classe **9ème** sur 168 écoles, avec **16 points sur les 20 possibles**.

Parmi les critères d'évaluation : l'apprentissage d'une deuxième langue étrangère, le niveau d'anglais exigé, la durée minimale à l'étranger et le nombre de diplômés ayant passé plus d'un semestre à l'étranger.

Viktor TOLDOV - Double Diplômé de Télécom Lille et de l'Université de St Petersburg (Russie) Formation Initiale 2014 – Thèse de Doctorat en 2017 – Porteur de projet de création d'entreprise

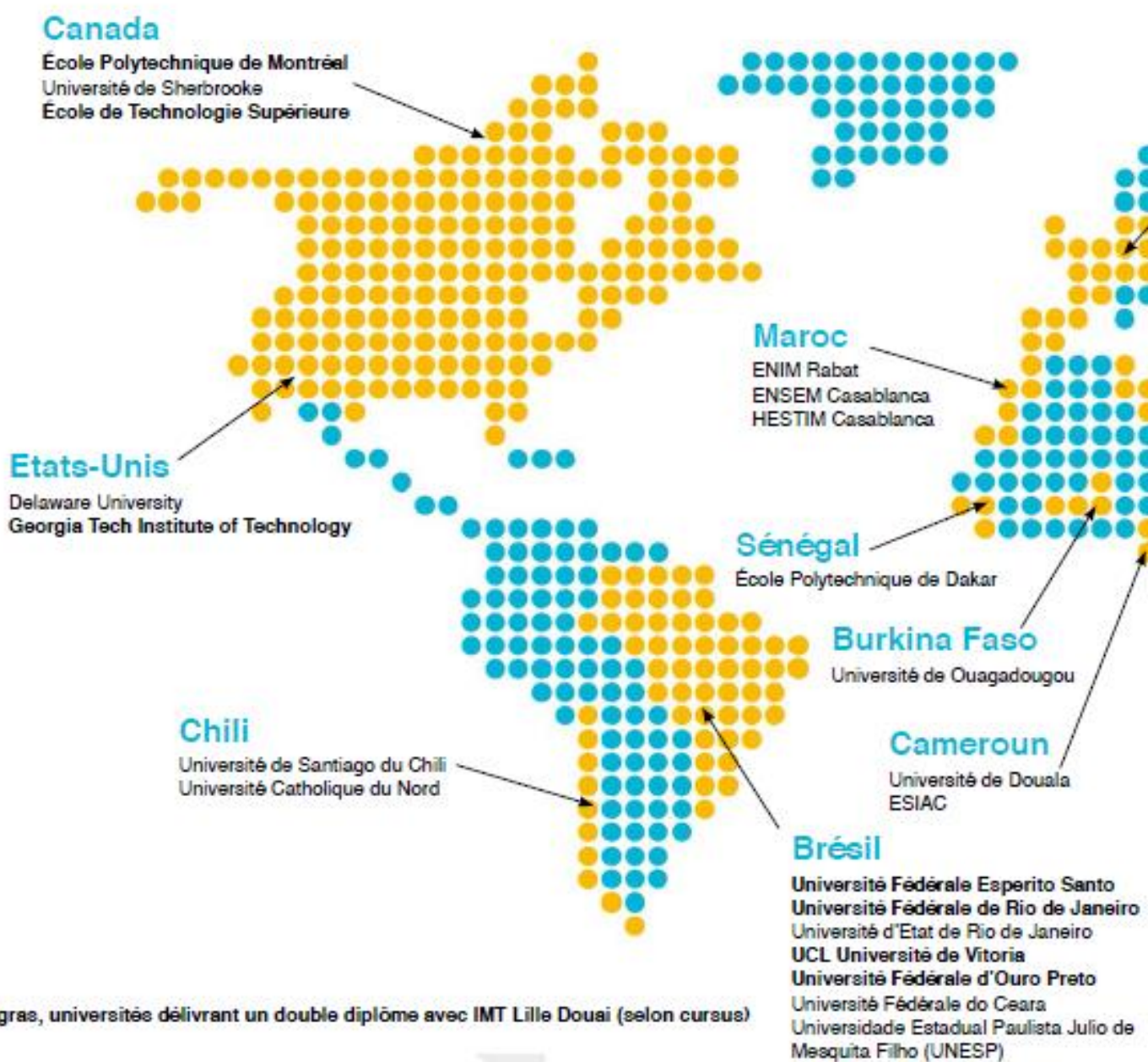
« J'ai eu la chance d'être le premier étudiant de SPBSUT (Saint-Petersbourg, Russie) accueilli dans le cadre du programme « Double diplôme ». Les études que j'ai suivies m'ont poussé à effectuer un stage de recherche, suivi d'une thèse de doctorat, consacrée aux problèmes de communications entre les objets connectés. Actuellement, je suis porteur d'un projet de création d'entreprise dans le domaine de l'Internet des Objets, en cours d'incubation. »

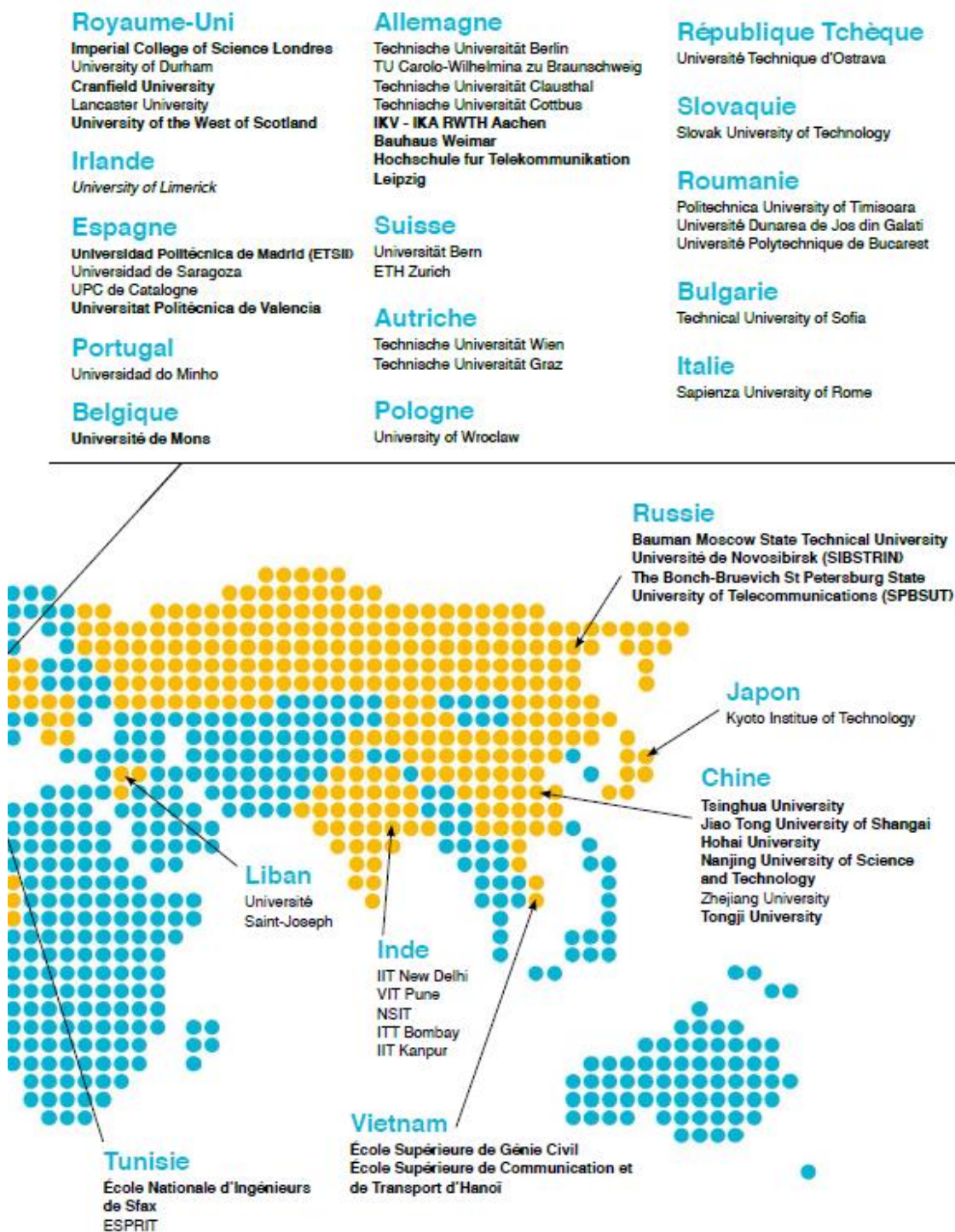
PARTENAIRES INTERNATIONAUX

IMT Lille Douai dispose de partenariats internationaux permettant aux étudiants de suivre une partie de leur formation dans un établissement d'enseignement supérieur étranger ou d'y obtenir un double diplôme*.

3 POSSIBILITÉS DE SÉJOUR ACADÉMIQUE À L'ÉTRANGER OU DE DOUBLE DIPLÔME

- 1er semestre de la 2ème année
- 2ème semestre de la 2ème année
- Un semestre ou une année en 3ème année





UNE EXCELLENTE INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS

Chaque année, la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) mène une enquête sur l'insertion de nos ingénieurs environ 6 mois après leur sortie de l'école.

Outre un salaire annuel moyen dès la sortie de près de **38 k€**, l'enquête confirme l'insertion rapide des jeunes ingénieurs :

65% des diplômés ont trouvé leur premier emploi avant la sortie de l'école et **94%** l'ont obtenu en moins de 4 mois après la sortie de l'école.

16% des diplômés 2016 démarrent leur carrière à l'étranger.

III/ Les 10 principes du Global Compact et Objectifs du Développement Durable



Droits de l'Homme



Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.



Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail



Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement



Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.



Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption



Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE : L'AGENDA INTERNATIONAL À HORIZON 2030



Vous trouverez au long de ce document les correspondances en termes d'Objectifs Développement Durable des différents principes du Global Compact à l'aide des pictogrammes ci-dessus.

<http://www.globalcompact-france.org/documents/entreprises-objectifs-de-developpement-durable-56>

http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/images/Concordance.pdf

a) DROITS DE L'HOMME



Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et respecter les Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger.

L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Au-delà du simple respect des Droits de l'Homme, les organisations sont encouragées à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'Homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, investissements sociaux stratégiques, politiques de mécénat, engagements politiques publiques, partenariats et autres actions collectives. Ces mesures pour soutenir les droits de l'Homme devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise.

Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

<http://www.globalcompact-france.org/p-77-principe-1>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>

a) DROITS DE L'HOMME



Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'Homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des Droits de l'Homme est largement répandu.

Cependant, le risque de complicité existe dans tous secteurs et pays.

L'obligation de respecter les Droits de l'Homme, conformément au Principe 1 du Global Compact des Nations Unies et aux "**Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**" inclut le fait d'éviter la complicité.

Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeur. Ces processus permettent d'identifier, prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'Homme liés à ses produits, opérations ou services.

<http://www.globalcompact-france.org/p-81-principe-2>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

Comités, Conseil, commissions



Le Conseil d'Ecole (CE) comprend vingt-cinq membres, y compris le président :

- Huit personnalités choisies en raison de leur compétence, pédagogique, scientifique, technologique, économique ou industrielle, dont : le président du Conseil d'Ecole; cinq personnalités nommées par le président du Conseil d'Administration (CA); deux personnalités nommées par le président du CA de l'Institut Mines-Télécom;
- Deux représentants des anciens élèves de l'Ecole;
- Sept membres, dont au moins trois de chaque sexe ;
- Quatre représentants de l'Etat : deux au titre des ministres chargés de l'industrie et des communications électroniques, un sur proposition conjointe des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche, et un sur proposition du ministre chargé du budget;
- Trois représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements où sont situées les implantations principales de l'Ecole ;
- Huit membres élus dont trois représentants des personnels d'enseignement et de recherche et deux représentants des autres catégories de personnels ;
- Trois représentants des usagers : un en cycle doctoral, un en cycle de formation d'ingénieur « cursus Mines Douai » et un en cycle de formation d'ingénieur « cursus Télécom Lille ».

La parité entre les femmes et les hommes parmi les membres mentionnés est assurée dans les conditions prévues aux articles D719-47-1 à D719-47-4 du Code de l'Education.

Les représentants des personnels et des usagers sont élus au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle au plus fort reste, possibilité de listes incomplètes et sans panachage, suivant des modalités fixées par le règlement intérieur de l'Ecole. Chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Le CE se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président.

Le CE siège valablement lorsque les deux tiers de ses



Le Comité des bourses

Les règles d'attribution des bourses de l'Ecole sont fixées par le Conseil d'Administration de l'Institut Mines-Télécom sur la base de celles du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Par ailleurs, dans la limite des crédits disponibles, l'Ecole peut accorder une bourse exceptionnelle aux élèves effectuant une partie de leur scolarité à l'étranger.

Le comité des bourses a pour mission d'établir la liste des élèves bénéficiaires d'une bourse.

Ce Comité est composé :

- du Directeur ou Directeur adjoint – Président ;
- du Secrétaire Général ou son représentant ;
- du Directeur des Etudes et de la Formation ou son représentant ;
- d'un représentant des enseignants permanents de l'Ecole ;
- de 2 élèves élus au Conseil d'Ecole et au Comité de l'Enseignement.



membres sont présents ou représentés.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou ayant donné pouvoir.

3



Le CHSCT est composé comme suit :

- En qualité de représentants de l'Administration : Le Directeur, le Directeur délégué, le Directeur adjoint ou le Secrétaire Général de l'Ecole ;
 - La présidence est assurée soit par le Directeur, le Directeur délégué, le Directeur adjoint, le Secrétaire Général ou le Directeur des ressources humaines.
- Le président invite à ce comité toute personne concernée par les sujets prévus à l'ordre du jour.
- En qualité de représentants du personnel :
 - 9 représentants titulaires et 9 représentants suppléants proposés par les membres élus ;
 - Le médecin de prévention ;
 - Le médecin du travail ;
 - Le conseiller de prévention ;
 - L'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le CHSCT a pour mission de participer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le comité analyse les risques professionnels et les conditions de travail dans l'entreprise, s'assure par des inspections et des enquêtes du respect des règles, développe la prévention et étudie les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le CHSCT se réunit au minimum 3 fois par an.



3



2017 : CHSCT Etude de la qualité de l'air dans les laboratoires à l'aide d'un toxicologue du pôle santé travail.



Formation IMT Lille Douai forme des ingénieurs diplômés compétents et responsables, dont les profils de qualification répondent aux besoins de la société.

Leur formation leur permet de contribuer au développement économique, dans le respect de l'équité sociale, de l'environnement et des intérêts des générations à venir.

Référentiel Compétences de l'ingénieur (quelques exemples)

<https://www.cti-commission.fr/fonds-documentaire/document/13/chapitre/1047>

| Objectif dans l'activité et projets de l'ingénieur | Attitudes et/ou capacités à (savoirs faire et savoir être) | Connaissances associées (savoirs) |
|--|--|---|
| Observer le dialogue social dans l'entreprise (Terrain) | <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les outils, procédures et supports documentaires mis en place dans l'entreprise • Former sa propre grille d'évaluation • Adopter une position ouverte à l'égard des acteurs du dialogue social | <ul style="list-style-type: none"> • Éléments de sociologie et principes fondamentaux d'économie et gestion de l'entreprise • Notions liées à la théorie des organisations • Culture des relations sociales Les acteurs du dialogue social (Histoire / représentativité) • Culture du dialogue social des acteurs locaux. |
| Manager une équipe Le management des équipes correspond au premier niveau du dialogue social | <ul style="list-style-type: none"> • Animer une équipe en gardant à l'esprit les objectifs et la culture de l'entreprise. • Avoir à l'esprit les couples objectifs/moyens et motivation/exigences d'écoute et d'argumentation, franchise | <ul style="list-style-type: none"> • Éléments de psychosociologie • Les conditions et les pratiques du management d'équipe |
| Conduire ou contribuer à la conduite du changement (avant, pendant, et après le changement) | <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper et piloter une décision de changement • Organiser et gérer la communication avec le personnel et l'encadrement • Associer (DRH, responsable relations sociales...) | <ul style="list-style-type: none"> • Les conditions et les pratiques de la conduite du changement • Les outils de la communication et leur emploi • Passage du management au dialogue social formalisé (Manager, RH ou chargé des relations sociales) |
| Évaluer les risques en toute situation | <ul style="list-style-type: none"> • Être attentif aux signaux d'alarme • Avoir les bons réflexes en situation de crise • Réintroduire du dialogue | <ul style="list-style-type: none"> • Éléments de prévention et/ou désamorçage des conflits • La communication de crise |
| Respecter les interlocuteurs | <ul style="list-style-type: none"> • Distinguer information, concertation et négociation • Faire preuve de qualité d'écoute et d'argumentation, de franchise | <ul style="list-style-type: none"> • Connaître-la qualité des interlocuteurs et leur mission • Conduite de réunion |

Résultats Chiffres



2016 :

- Le taux de personnel féminin était de 35,45% contre 64,55% pour les hommes.
- Le taux de personnel féminin recruté dans l'année est de 32%, contre 68% pour les hommes.
- Le nombre de femmes promues dans l'année est de 7 femmes, contre 16 hommes.
- La moyenne d'âge était de 42 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes.



2017 : Près de 60% de la population des doctorants et post-doctorants sont de nationalité étrangère.



PREVENTEO

Prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) : Objectifs 2017, mettre à jour notre plaquette d'information sur les **Risques Psycho Sociaux (RPS)** et diffuser à l'ensemble du personnel.

Intégration du risque RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels à l'aide du logiciel PREVENTEO.



Elèves boursiers et origine sociale : L'école accueille un nombre significatif d'élèves boursiers sur critères sociaux. Ainsi depuis 2010 le pourcentage de boursiers (bourses sur critères sociaux uniquement) est d'environ 38% en ne tenant compte que des élèves éligibles aux bourses sociales. En 2016, ce taux est de 38,3%. Ce taux est nettement supérieur aux taux moyens dans les grandes écoles d'ingénieurs et universités et à l'objectif de 30 % fixé par le gouvernement.

Virlanie



La Fondation Virlanie est une organisation non-gouvernementale (ONG) qui œuvre auprès des enfants des rues de Manille, aux Philippines. Elle prend soin d'enfants abandonnés, abusés, exploités, négligés...

Chaque année à travers leur stage, plusieurs étudiants participent à Manilles aux actions humanitaires menées par l'association VIRLANIE. Une convention de partenariat est signée avec cette ONG.



La direction de l'école encadre l'organisation du **CAPA (Comité d'Accueil des Premiers Arrivants)**, qui accueille et informe les nouveaux entrants (1ère, 2ème année, français et étrangers), sur le fonctionnement de l'Ecole et de la communauté associative. Cette action permet de lutter contre l'individualisme et d'offrir la meilleure intégration possible aux nouveaux élèves, afin qu'ils puissent tirer profit de leur scolarité à l'école.

Une plaquette d'accueil en français et en anglais permet de trouver de nombreuses informations sur la ville, la région, l'école, la maison des élèves, les activités extrascolaires.

b) NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL



Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats - à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association.

Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de toute violence, de pressions, de crainte et de menaces.

La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.

La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>

<http://www.globalcompact-france.org/p-82-principe-3>

b) NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL



Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies.

Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

<http://www.globalcompact-france.org/p-83-principe-4>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

b) NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL



Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un Droit de l'Homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants.

Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

Les conventions de l'OIT (Convention sur l'âge minimum de n° 138 sur les pires formes de travail des enfants / Convention n° 182) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, à 18 ans pour tous les pays.

<http://www.globalcompact-france.org/p-84-principe-5>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principe-5>

b) NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL



Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- Recrutement
- Rémunération
- Heures de travail et de repos / congés payés
- Protection de la maternité
- Sécurité de l'emploi
- Affectation de postes
- Évaluation du rendement et de l'avancement
- Formation et opportunités
- Perspectives d'emploi
- Sécurité sociale
- Sécurité et la santé au travail

La non-discrimination dans l'emploi signifie que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

<http://www.globalcompact-france.org/p-85-principe-6>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

[http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/bonnes_pratiques/Gender_equality - Gecina.pdf](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/bonnes_pratiques/Gender_equality_-_Gecina.pdf)

Le dialogue social

Notre organisation, parce qu'elle regroupe des individus, génère de fait des relations sociales entre les individus comme entre des département/service, entre le personnel et les dirigeants.

Un dialogue social, loyal et efficient, en particulier, permet de mieux faire face aux enjeux économiques et sociaux ; objectif particulièrement important dans le monde actuel et à venir.

Au sein d'une organisation, le dialogue social a pour finalité la recherche féconde de solutions cohérentes, durables ou temporaires, par tout moyen relationnel (l'information et l'écoute réciproques, la consultation, la concertation, la négociation), entre les différents acteurs de l'organisation, notamment les organisations syndicales.

L'organisation du dialogue social

La mise en œuvre du dialogue social concerne tant le fonctionnement des organes institutionnels du dialogue social que la vie même au sein de ceux-ci.

Le dialogue social désigne en premier lieu les relations entre l'employeur et les représentants des salariés.

Les représentants des salariés peuvent être élus (membres du CE ou du CHSCT) ou nommés par une organisation syndicale (délégués syndicaux).

Ce dialogue social est cadré par un certain nombre d'obligations légales et réglementaires, en matière d'information, de consultation, de négociation et de recours à des experts.

Il s'agit par exemple :

- des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO),
- de la consultation du CHSCT sur toutes décisions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- de la consultation du CE sur toutes décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique de l'entreprise,
- de l'obligation de négocier un accord sur l'emploi des seniors, la prévention de la pénibilité au travail ou l'égalité professionnelle, etc ...

Associations, bureaux et syndicats



Dialogue Social

- Réunions Directions/Syndicats 2 fois par an
- Comités Techniques comprenant des représentants de la Direction et des représentants du personnel : 2 fois par an
- Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) 3 fois par an
- Assemblées Générales, amphithéâtres du personnel ayant pour objectif d'informer les personnels sur les évolutions stratégiques de l'école.
- Dialogue et échanges entre Direction et représentants des personnels afin de faire remonter et prendre en compte toute difficulté ou problème au sein de l'école.

Association du personnel : l'APEMDAM

Exemples d'actions :



- Une participation à l'achat d'un cadeau de Noël pour les enfants des adhérents,
- Une billetterie de tickets de cinéma, bowling à prix réduit,
- Des achats groupés de champagne, vin, parfum,

biscuits,...

- Une subvention de 50% du montant de la facture pour des activités sportives et culturelles,
- Un Arbre de Noël avec spectacle, tombola et goûter pour les enfants,
- Une sortie cinéma avec goûter pour le Noël des enfants,
- Des spectacles et des sorties en cours d'année...



BUREAU DES ÉLÈVES

Dialogue social

- Etudiants Les étudiants ont la possibilité d'adhérer au Bureau des élèves (BDE). Les membres du BDE sont très impliqués dans la vie de l'école et participent au maintien et à l'amélioration des conditions de vie des étudiants.
- Mission d'animation de la vie extrascolaire de l'Ecole tout au long de l'année.
- Le BDE c'est 16 associations qui constituent le noyau central de la vie étudiante.

Prévention contre les addictions :

Chaque année les nouveaux élèves de l'école assistent à la pièce de débat-théâtre «Campus Drinking» qui les invite à la réflexion et à la participation active sur scène.

Les objectifs sont de sensibiliser les étudiants aux risques de la consommation d'alcool par le biais du théâtre interactif et d'aborder la question de l'alcool de manière pédagogique en privilégiant l'accompagnement et la prévention mais sans bannir la consommation.

ADDICTIONS



ALCOOL
TABAC
CANNABIS
MÉDICAMENTS
ETC.

Recrutements du personnel :



L'Ecole attache une grande importance aux compétences du candidat à un emploi quel que soit l'emploi proposé. Ainsi, les candidat(e)s recruté(e)s sont ceux (celles) dont les compétences sont le plus en adéquation avec le poste ouvert.

L'Ecole recrute, chaque année, des doctorants, des post-doctorants de nationalités différentes : chinoise, algérienne, indienne, libanaise, marocaine et des nationalités européennes (hongroise, grecque, portugaise...).

Rémunération des personnels :



En matière de rémunération, l'Ecole s'assure du respect des grilles de rémunération liées aux statuts des personnels et il n'y a pas de discrimination en fonction du sexe, de

la nationalité ou de l'âge.



Les syndicats :

Au sein de IMT Lille Douai on compte deux syndicats : CFDT et UNSA-CEFI.

Des rencontres régulières ont lieu dans l'année, à travers les réunions suivantes :

Direction/Syndicats : 2 réunions annuelles avec un ordre du jour proposé par les syndicats et complété par la direction de l'Ecole.

Comité Technique : Organe consultatif placé auprès du directeur pour traiter de toutes questions liées à la gestion du personnel. 2 réunions sont organisées préalablement aux réunions du Conseil d'Ecole.

Pas de travail forcé :

Les personnels ont la possibilité d'aménager leurs horaires dans des plages fixées par la direction mais modulable. Ainsi, les personnels peuvent travailler dès 7h ou arriver jusqu'à 9h15 le matin. Même souplesse le midi et le soir.



Plus d'une vingtaine de nationalités est représentée à l'Ecole. Cette ouverture vers l'international est stratégique. C'est pourquoi, en particulier dans le domaine de la recherche, la diversité est aussi synonyme de réussite.

Signature de la charte égalité Homme/Femme :



La charte Egalité hommes/femmes proposée par la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des Droits des femmes a été signée par l'école. L'Ecole s'engage à mettre en œuvre les mesures préconisées par la charte, notamment le respect mutuel entre les sexes, la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement ainsi que la promotion des études scientifiques auprès des jeunes filles.

Une référente Egalité Homme/Femme a été nommée au sein de l'IMT Lille Douai.

Respect du Droit du travail : Aucune forme de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants n'existe à l'IMT Lille Douai.

IMT Lille Douai est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche avec un personnel administratif et un corps d'enseignants-chercheurs d'une part et des étudiants d'autre part.

IMT Lille Douai respecte les textes en vigueur concernant le droit du travail, il n'y a pas de travail forcé et pas de travail des enfants.

c) ENVIRONNEMENT



Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que "Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement".

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, gestion et communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

<http://www.globalcompact-france.org/p-86-principe-7>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>

c) ENVIRONNEMENT



Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

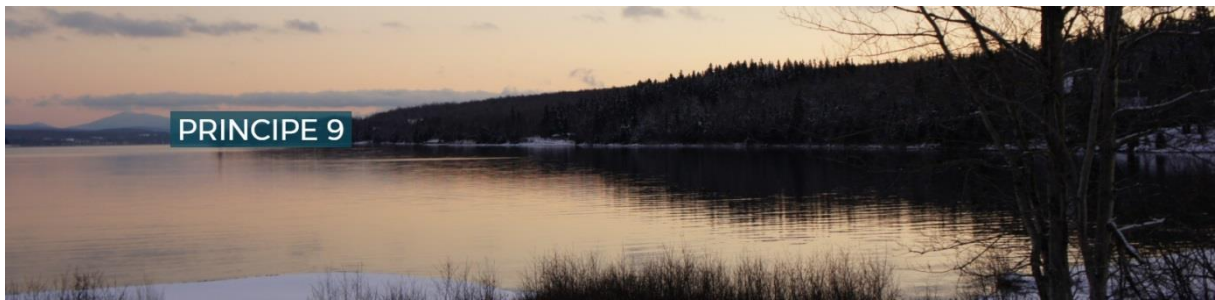
Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités au sein de leurs propres activités ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises à être de bons acteurs de la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière.

<http://www.globalcompact-france.org/p-87-principe-8>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8>

c) ENVIRONNEMENT



Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement tel que défini dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets.

Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance.

<http://www.globalcompact-france.org/p-88-principe-9>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>

Enseignement, recherche, création d'entreprise, tous concernés

Engagée depuis 2009 dans une démarche active en faveur du Développement Durable. Le rapport d'activités Développement Durable annuel permet de voir les progrès réalisés depuis plusieurs années pour réduire l'impact environnemental des activités de l'Ecole.

Notre devise « Le développement durable, c'est répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. » Chacun d'entre nous peut contribuer à sa façon au respect de l'environnement.

Recherche et innovation : Les thématiques scientifiques développées à IMT Lille Douai participent à la prise en compte du Développement Durable aussi bien au sein de groupes industriels, que d'organismes publics tels que ceux en charge de la gestion de l'eau potable et des eaux usées, de la gestion de port maritime et de la gestion d'Agglomération. Au-delà de son engagement à faire progresser les connaissances et techniques et procédés contribuant au Développement Durable, nos personnels sont aussi fortement engagés : Ainsi, 75 % des enseignants chercheurs participent à des travaux répondant à la démarche DD. Les activités de recherche des départements de l'Ecole portent en grande partie sur des projets dédiés au DD.

La création d'entreprises : Incubateur APUI : APUI est un incubateur généraliste de l'école positionné depuis 2003 sur l'accompagnement de projets technologiques et innovants dans le domaine de l'environnement et de l'énergie. A titre d'exemple, Quentin Dubrulle est le président de la SAS Uméole dont l'objet est la vente d'éoliennes domestiques et le suivi des consommations énergétiques dans un but pédagogique et de contrôle des consommations.



Enseignement : la sensibilisation au Développement Durable est intégrée dans la formation des élèves ingénieurs:

- En formation initiale dans les cours et les projets 1ère année.
 - 88 h en tronc commun – 100% des élèves
 - 348 h dans les enseignements de spécialisation (Génie Industriel et Développement Durable, Bâtiment à énergie positive) 13% des élèves.
 - Toutes les spécialisations donnent des cours à vocation durable. Le pourcentage varie de 5% à 35% suivant la spécialisation.
- Aux activités extra-scolaires

Le patrimoine immobilier : Le service technique est chargé de la gestion du patrimoine immobilier de l'Ecole. Il a en charge l'ensemble des missions relatives à la préparation et au suivi des travaux neufs, d'entretien et de rénovation. La conception et la réalisation des travaux de rénovation et des nouvelles constructions prennent désormais systématiquement en compte des objectifs de DD.

A titre d'exemple on peut citer pour la période 2017-2020, la rénovation de la résidence Lavoisier comprenant 400 chambres. Après travaux, le bâtiment sera classé BBC (Bâtiment Basse Consommation).

Grandes actions depuis 2009

Nous travaillons depuis 2009 sur les grandes thématiques de réduction des consommations d'énergies et sur les ressources renouvelables. Tous nos chiffres sont consultables dans notre rapport d'activités Développement Durable annuel.

Liste de nos indicateurs :



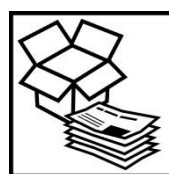
ENERGIE
Consommation
électricité gaz
fioul
Ratio par
agent



EAU
Consommation
m3 par agent



TRANSPORTS
Nombre de
visioconférences
Taux d'émission en
CO2 du parc
automobile
Nb véhicules
électriques



PAPIER
Nombre de
ramettes
consommées



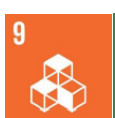
**GESTION DES
DECHETS**
Tonnes de déchets
(OM, papiers,
déchets
alimentaires)



**ESPACES
VERTS**
Diminution
des tontes
Zéro phytos

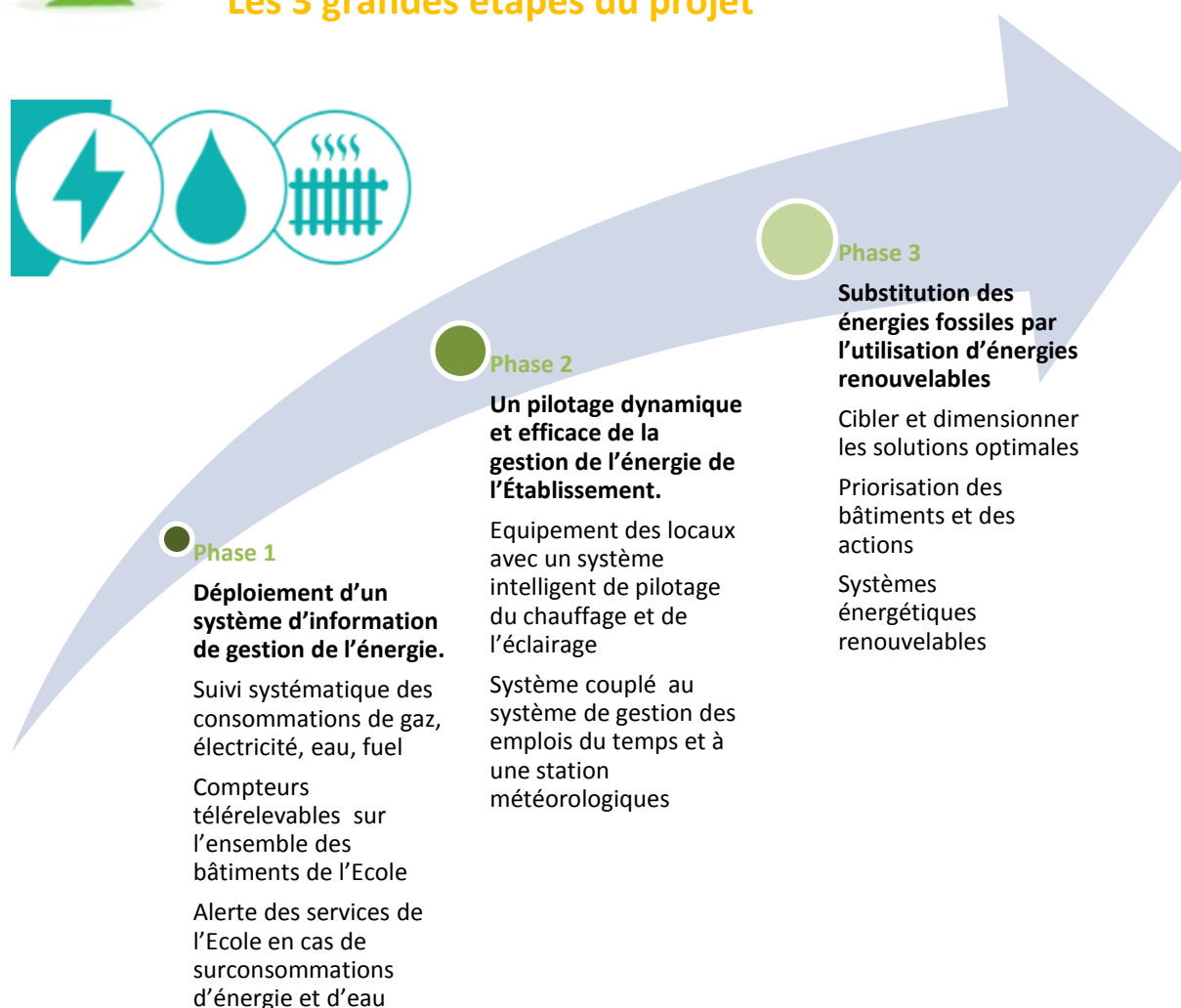


Grandes actions 2016 -2017



Campus Zéro Carbone

Les 3 grandes étapes du projet



Où en est-on ?

Phase 1

Compteurs Tous les bâtiments des sites de Douai ont été équipés de compteurs avec télé-relève : Eau, Electricité, Gaz, Fioul permettant de comptabiliser les énergies consommées et de détecter les éventuelles dérives.

Affichage Dynamique Pour sensibiliser les personnels et afin de baisser les consommations énergétiques, des écrans ont été mis en place dans chaque bâtiment permettant de diffuser des informations générales sur les consommations en énergie de chaque bâtiment. Au total, 16 écrans ont été installés.

Phase 2

Salles Quatre amphithéâtre ont été rénovés dans le cadre de ce projet (2016-2017).

- Amélioration de la performance énergétique des locaux
- Rénovation du système de ventilation
- Extinction automatique de l'éclairage en fin de cours
- Mise en place des équipements permettant le pilotage du chauffage à partir de l'emploi du temps
 - Sondes de mesures de la température
 - Détecteurs d'ouverture des portes et fenêtres
 - Vannes de pilotage des radiateurs
 - Automate programmable

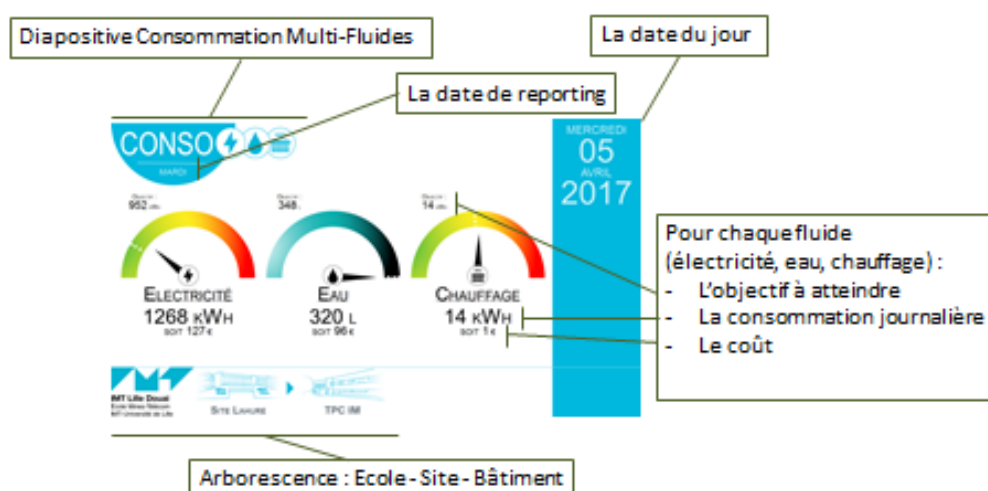
Début avril 2017, des travaux ont été réalisés dans le bâtiment Newton.

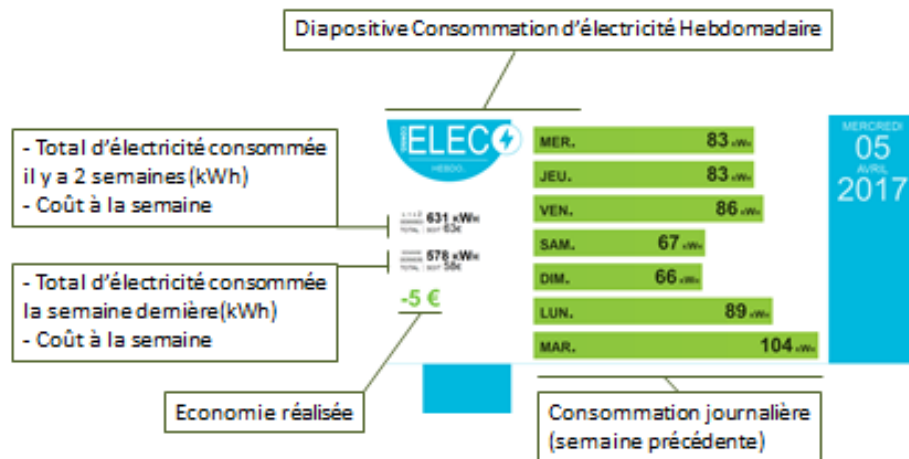
Principe Concernant l'énergie, les amphithéâtres sont chauffés uniquement s'ils sont mis à l'emploi du temps. Ils sont chauffés 1h avant l'arrivée des élèves. Ensuite le chauffage se régule automatiquement à partir de sondes de températures pendant la présence des occupants, maintenant une température constante de confort de 20°C. En dehors des réservations de salles, une température économique de 15°C est maintenue. Cette régulation permet de réaliser des économies d'énergies. L'investissement pour l'équipement d'un amphithéâtre est amorti en 6 mois.

Phase 3

Dossier ADEME Une demande de subvention auprès de l'ADEME fonds chaleur a été déposée en janvier 2017 afin d'obtenir un financement pour mener une étude sur le type d'énergie renouvelable à mettre en place sur les sites Lahure et Bourseul. Cette étude sera réalisée par **AIRELE – ENERGY-PRO** afin d'étudier les possibles substitutions des énergies fossiles par des énergies renouvelables.

On vous décrypte les écrans





BIODIVERSITE 13 janvier 2017 - Signature de la convention « Ligue de la Protection des Oiseaux » (LPO)

La convention « Mon établissement est un refuge LPO » a été signée le 17 novembre 2016 entre la LPO France et Monsieur BOULNOIS Directeur de l'IMT Lille Douai. L'inauguration s'est déroulée le 13 janvier 2017.

La LPO France et son réseau d'Associations Locales et de Groupes développent un programme de préservation de la biodiversité et de découverte de la nature de proximité appelé "Mon établissement est un Refuge LPO".

Cette appellation est un label mettant en valeur des espaces qui préservent et développent la biodiversité tout en offrant à l'homme une qualité de vie.

En créant un refuge LPO l'Ecole s'engage moralement à préserver la nature, améliorer la biodiversité sur ses sites et à respecter les principes suivants :

- Créer des conditions propices à l'installation de la faune et de la flore sauvages
- Renoncer aux produits chimiques
- Réduire l'impact sur l'environnement
- Faire du refuge LPO « Mon établissement est un refuge » un espace sans chasse



Nichoirs réalisés par le Fab Lab

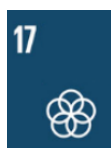


Signature de la convention

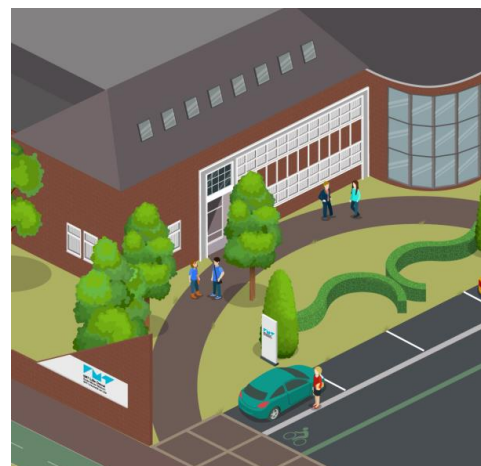
SENSIBILISATION 17 mars 2017 – Echange de bonnes pratiques en matière de Développement Durable



ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR



Les membres de la CDD (Commission du Développement Durable) de l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur) ont visité notre établissement. Ils ont découvert la démarche Développement Durable de l'école à travers une présentation du projet « Campus Zéro Carbone », l'utilisation de produits locaux en restauration, la visite du Fab Lab, la présentation des activités des départements TPCIM et GCE en lien avec le DD et la présentation d'un serious game Développement Durable de la cellule Imagine.



BIODIVERSITE Marché de produits locaux



Marché des produits locaux, M. KOLK sera présent chaque jeudi dans le hall de la restauration (Douai).

PATRIMOINE Rénovation de la résidence Lavoisier



Les travaux de réhabilitation de la résidence Lavoisier (400 chambres) ont commencé début janvier 2017. Le coût global de la réhabilitation est de 6,2 M€ dont 2,2 M€ pour l'amélioration de la performance énergétique de la résidence. Ces travaux permettront d'atteindre le label BBC (bâtiment basse consommation, c'est-à-dire - 44% de consommation d'énergie en moins par rapport à la situation actuelle). La première phase de réhabilitation comprend 119 chambres qui vont être réhabilitées en 2017). Les travaux seront achevés en 2020.



RESPONSABILITE SOCIETALE **Biblio'troc**



me plaît je le prends !!! Si possible en

L'été arrive à grand pas, et l'envie de lire aussi, alors venez échanger et emprunter des livres dans l'un de nos 4 biblio'troc, situés dans le hall de la Résidence Lavoisier, à l'accueil du site Bourseul, près du CRND et sur le parking du département DIA.

C'est simple et c'est gratuit, je vois un livre qui déposant un livre en échange.



RESPONSABILITE SOCIETALE

Repair Café

Le repair café s'agrandit !! Nouvelle salle nouvelles dates



VIE ETUDIANTE **29 30 mars 2017 - Séminaire C pas 1 option**



Le séminaire annuel de la démarche Cpas1option a eu lieu les 29 et 30 Mars à l'ISARA (L'Institut supérieur d'agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes), Lyon.

Au programme : des interventions sur le bien-être étudiant et sur les responsabilités des organisateurs et des établissements lors des événements festifs, ainsi que de nombreux ateliers ludiques de mise en situation.

Exemple d'actions en étude suite au séminaire :

- Mise en place d'une plateforme « PAFO » pour l'organisation de manifestations étudiantes
- Mise en place d'une charte en collaboration avec un groupe étudiant pour lutter contre les usages et comportements à risque.

VIE ETUDIANTE 1^{er} Avril 2017 Festi planète



Le 1^{er} avril se déroulait sur la place d'armes à Douai le festival de l'écologie Festi Planète.

L'école était partenaire de l'organisation de cet événement.

Le groupe projet Smoothieclette a pu présenter son vélo blender et le Bureau de l'Humanitaire a sensibilisé le public à la collecte des bouchons pour l'association Bouchons d'amour.

<https://youtu.be/Phq9-1806uk>



PROJET ETUDIANTS GreenMinded



Alice Comble de l'IMT Lille-Douai et Solène Cormont, deux étudiantes de la métropole Lilloise, ont fondé GreenMinded, une start-up qui projette de créer des bornes intelligentes pour collecter les restes de cigarettes afin de les recycler.

Les mégots de cigarettes polluent beaucoup et coûtent énormément aux villes. La plupart des mégots sont ramassés par des employés municipaux pour ensuite être incinérés alors que, depuis 2012, les mégots de cigarettes peuvent être recyclés. Ces opérations coûtent très cher aux villes. **Un seul mégot** pollue 500 L d'eau et représente le 3ème déchet le plus mortel dans les océans (après le matériel de pêche et les sacs plastiques).

GreenMinded propose alors aux villes d'être l'intermédiaire entre les fumeurs et les recycleurs grâce à l'installation de « Borne to recycle » dans les lieux fumeurs.

Les bornes permettent aux fumeurs d'y loger leurs cigarettes pour qu'elles soient ensuite envoyées dans un centre de recyclage adapté. Pour rendre l'activité plus ludique et surtout inciter les fumeurs à jouer le jeu, chaque borne est associée à un jeu de questions-réponses.

Actuellement en phase de test à Lille, l'association a pu constater une diminution de moitié du nombre de mégots sur les chaussées alentour. Néanmoins le projet de GreenMinded n'est pas encore finalisé et manque de financement. C'est pour cela que l'association a lancé une campagne de crowdfunding afin de financer le projet <https://www.leetchi.com/c/association-greenminded>. L'association recherche actuellement 5000 euros pour une commercialisation de ses bornes vers le mois de septembre 2017 <https://www.facebook.com/GreenMinders/>

PROJETS ETUDIANT Boîte à Délices



Six élèves ingénieures de première année à l'IMT Lille-Douai mènent un projet concernant la réduction des déchets alimentaires. L'objectif est de créer une boîte innovante (type doggy-bag) et démocratiser son utilisation dans la région du Douaisis. Cette boîte permet à un client de ramener chez lui les restes issus de son repas au restaurant.

Les Tables gourmandes du Douaisis, association qui regroupe 10 restaurateurs de la région de Douai soutiennent et participent à ce projet en soumettant leurs attentes en tant que restaurateurs.

<https://www.facebook.com/boiteadelicesDouai/>

Retrouvez également la vidéo de sensibilisation au gaspillage alimentaire réalisé par ces étudiantes <https://www.youtube.com/watch?v=P9uczburFik&t=2s>



Bilan Carbone

L'école va réaliser pour 2017, le **bilan Carbone** de ses activités avec le Bureau d'études **Carbone Equitable**.

Le bilan Carbone est une **démarche de comptabilisation et de réduction des émissions de Gaz à effet de Serre (GES)**.

Dans un souci d'évaluation de la vulnérabilité des activités à la raréfaction des énergies fossiles, le bilan Carbone est une approche globale comptabilisant les **émissions dites « directes »** et les **émissions dites « indirectes »**.

Plan de Déplacement Entreprise – Accueil d'une stagiaire



L'école a accueilli une stagiaire afin de réaliser le plan de déplacements entreprise du 17 avril au 18 août 2017.

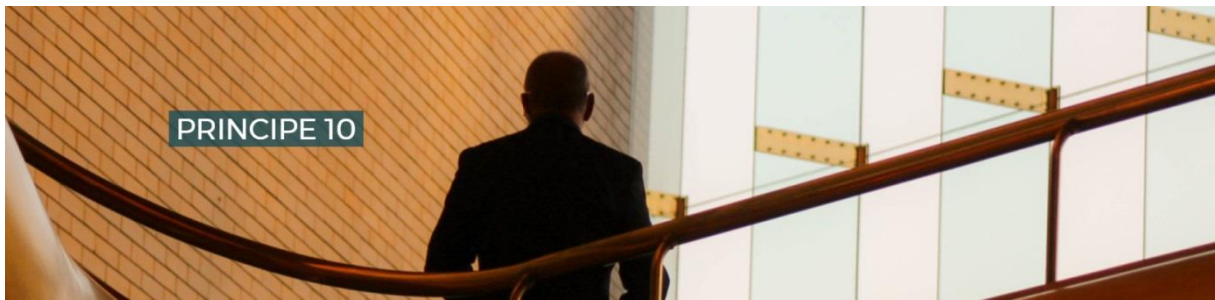
Le plan de déplacements entreprise (PDE) est un ensemble de mesures visant à optimiser les

déplacements liés aux activités professionnelles.

Le Plan de Déplacements Entreprise (PDE) favorise l’usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

| Verbe action | Intitulé de l'action | Cible | Site | Coût | Délais de mise en œuvre |
|-------------------|---|----------------------|---|--------|-------------------------|
| Acheter | Renouveler le parc automobile pour des véhicules sobres (hybrides/électriques) | Personnel | Lille Douai | Fort | Long terme |
| Développer, Créer | Domicile-travail: Création de cartes indiquant la ville du domicile des collaborateurs. Création d'un système de mise en liaison des collaborateurs intéressés sur l'intranet avec partage de l'identité des covoitureurs seulement après accord des deux parties. | Personnel | Lille Douai | Faible | Moyen terme |
| Développer, Créer | Pour les étudiants, mettre à disposition sur l'intranet d'un dispositif leur permettant la mise en ligne des covoitureurs potentiels pour leurs trajets intersites et à défaut pouvoir leur proposer une solution de substitution. Ce même dispositif pourrait être mis en place pour les trajets domicile-travail. Création de cartes des domiciles pour les étudiants de Lille non logés dans la résidence Reeflex. | Etudiants | Douai (intersite et domicile travail) et Lille (Domicile travail) | Faible | Moyen terme |
| Développer, Créer | Créer une plateforme de covoiturage sur l'intranet directement en lien avec la réservation de véhicules - Etudier la faisabilité d'une application mobile. | Personnel | Lille Douai | Faible | Moyen terme |
| Acheter - Créer | Ajouter des bornes de recharge pour véhicules électriques sur tous les sites | Personnel/ Etudiants | Lille Douai | Fort | Moyen terme |
| Améliorer | Améliorer l'ergonomie des portes d'accès aux garages à vélos à Bourseul et MDE | Personnel/ Etudiants | Douai | Faible | Court terme |

d) LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour Transparency International, la corruption est «l'abus de pouvoir à des fins privées». Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non-financiers. La corruption correspond à "une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise."

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : «La sollicitation de pots de vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par les menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteurs impliqués."

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc.

<http://www.globalcompact-france.org/p-89-principe-10>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principe-10>

Mise en place

L'IMT Lille Douai bénéficie d'une certaine autonomie administrative et financière. Le budget global d'environ 29M€ est constitué de dotations financières du Ministère de tutelle et de fonds propres provenant des activités de l'Ecole. Environ deux tiers des dépenses sont consacrées aux rémunérations des personnels et un tiers aux dépenses de fonctionnement et d'investissements.

Un comité financier se réunit pour analyser les comptes de l'établissement préalablement à chaque conseil d'école. Participent à cette réunion : des représentants du ministère de tutelle, la direction générale de l'IMT, l'agent comptable de l'Ecole, la direction des affaires financières, le secrétaire général, le Directeur et le Directeur adjoint de l'Ecole.

Sur le plan comptable, un contrôle interne existe au quotidien, il est exercé par l'agent comptable de l'Ecole.

Processus des achats

Au sein du Secrétariat Général, la direction des affaires financières, assure en autres les missions suivantes :

- Gestion des dépenses courantes de l'Ecole ;
- Gestion des Marchés Publics: La cellule Marché informe les départements et services sur les procédures en vigueur et met en œuvre les procédures relatives au code des Marché Publics.

Commission des marchés publics

L'Ecole a décidé de constituer une Commission des marchés publics destinée à contrôler les achats de fournitures et services et pour les travaux.

Cette Commission est composée :

- du Directeur ou son représentant ;
- du Chef du Service Technique ;
- du responsable du Service ou Département concerné par l'achat ;
- de l'Agent Comptable ;

La décision d'attribution du marché reste soumise à la signature du Directeur.

Cette organisation permet une transparence dans le processus achat et permet d'éviter tout problème de corruption.



Résultats

Les contrôles auxquels l'Ecole est régulièrement soumise n'ont jamais révélé de problème particulier de gestion financière.

On peut citer les contrôles suivants :

- Contrôle de la Cour des comptes en 2010 et en 2014
- Contrôle de l'URSSAF en 2010
- Contrôle de la Trésorerie Générale en 2009
- Contrôle de la tutelle 2011



Mode de recrutement :

Notre mode de recrutement assure la transparence, l'équité et l'efficacité, et favorise l'embauche des personnes les plus qualifiées et les plus intègres.

Changements d'affectation :

Les personnels ont l'opportunité de changer d'affectation via des propositions de mobilité interne au sein de l'IMT Lille Douai. Les offres sont diffusées à tout le personnel afin d'éviter la corruption.

Marchés publics :

Des procédures transparentes et appropriées en matière de marchés publics favorisent la concurrence loyale et préviennent la corruption.



IMT Lille Douai
École Mines-Télécom
IMT-Université de Lille

ACCUEIL