

## **PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À LA NON DISCRIMINATION DANS L'INRS**

### **PREAMBULE**

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer le principe directeur qui s'applique à l'INRS en matière de diversité et de non discrimination : **principe d'égalité des chances et de traitement.**

Ce principe s'applique dans le cadre défini, notamment, par le Code du travail, la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité du 12 octobre 2006.

La diversité est définie à l'INRS comme l'association des différences au sein d'une communauté de travail. Elle est garantie par le refus d'appliquer des critères discriminatoires (voir la charte INRS de la diversité, article 2) et par l'application du principe d'égalité des chances et de traitement.

### **Article 1 – ACCORDS DEJA CONCLUS**

Plusieurs accords déjà négociés et appliqués à l'INRS comprennent des dispositions en faveur de ce principe directeur :

- les accords issus de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de chaque année : ils traitent entre autres de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour les salariés de plus de 45 ans et de l'égalité professionnelle hommes / femmes
- l'accord pour développer l'insertion des travailleurs handicapés à l'INRS du 19 mars 2007
- l'accord relatif à l'exercice des fonctions de représentant du personnel à l'INRS du 17 octobre 2006 : il leur donne de nouveaux moyens d'expression et réaffirme leur droit à un développement de carrière équitable
- l'accord relatif à la gestion de carrière tout au long de la vie professionnelle du 26 juin 2006 : la deuxième partie de carrière y est traitée au même titre que toute la carrière avec une attention particulière pour la fin de celle-ci
- l'accord sur le système de rémunération et de classification des emplois du 15 septembre 2005 : il crée l'Observatoire des métiers et des carrières dont les indicateurs donnent de la visibilité sur les positionnements et les évolutions de carrière
- l'accord sur le droit individuel à la formation (DIF) du 4 juillet 2005 : il liste les catégories de personnel prioritaires pour la formation professionnelle
- l'accord pluriannuel sur la formation professionnelle du 19 décembre 2003.

## Article 2 – CHARTE INRS DE LA DIVERSITE

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire d'illustrer leur volonté par la rédaction d'une charte :

### Charte INRS de la diversité

Cette charte est un engagement solennel de la communauté de travail INRS pour la diversité, facteur de performance et de développement individuel et collectif.

Elle est fondée sur le principe directeur d'égalité des chances et de traitement.

Le cadre de cet engagement est défini par les dispositions du Code du travail, de la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006, de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité du 12 octobre 2006.

L'INRS a déjà adopté des mesures spécifiques de mise en œuvre de ce principe, notamment :

- accords négociation annuelle obligatoire (NAO) de chaque année
- accord pour développer l'insertion des travailleurs handicapés à l'INRS du 19 mars 2007
- accord relatif à l'exercice des fonctions de représentant du personnel à l'INRS du 17 octobre 2006
- accord relatif à la gestion de carrière tout au long de la vie professionnelle du 26 juin 2006
- accord sur le système de rémunération et de classification des emplois du 15 septembre 2005 qui crée l'Observatoire des métiers et des carrières
- accord sur le droit individuel à la formation (DIF) du 4 juillet 2005
- accord pluriannuel sur la formation professionnelle du 19 décembre 2003

En complément, les différents acteurs de l'Institut (la direction, l'encadrement, les salariés, les représentants du personnel) s'engagent à :

- mettre en œuvre l'égalité des chances et de traitement dans toutes les décisions concernant les personnes (notamment recrutement, évolution de carrière, mobilité) et faire reposer ces décisions sur les réelles expériences et compétences professionnelles
- ne pas prendre en compte dans l'ensemble des relations professionnelles : notamment le sexe, l'âge, l'apparence physique, la religion, les opinions politiques, la race, l'orientation sexuelle, les origines, les activités syndicales ou mutualistes, les mœurs, l'état de santé, le patronyme, la situation de famille, le choix du temps partiel...
- lutter contre les préjugés et respecter les identités
- réaffirmer le droit à la parole dans le quotidien du travail, élément essentiel de la communication interne (liberté d'expression, diversité des points de vue, droit à l'information, participation à la préparation des décisions)
- promouvoir l'insertion des travailleurs handicapés.

Les différents acteurs s'engagent à diffuser et promouvoir la charte de la diversité, à la respecter au quotidien et à veiller à son application.

### **Article 3 – COMMUNICATION**

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de faire connaître et partager cet engagement en le diffusant largement :

- diffusion de la charte sur Interligne, notamment dans le livret d'accueil, sur le site web de l'INRS, rubrique « Nous recrutons », et sur les panneaux d'affichage dans les deux établissements
- échanges sur la diversité avec les comités d'établissement (CE) lors de la présentation annuelle du bilan social
- information dans le cadre de réunions pour présenter et définir les dispositions en faveur de la diversité et de la non discrimination
- présentation de la charte aux nouveaux embauchés au cours du stage « Découverte de l'INRS et des acteurs de la prévention »

La charte peut être utilisée séparément de l'accord pour communiquer sur les engagements de l'INRS.

### **Article 4 – PROCEDURE DE RECOURS**

En cas de suspicion de non respect du principe directeur, la saisine du responsable ressources humaines (RH) de l'établissement par le salarié concerné ou par un représentant du personnel est possible.

Un document synthétique présentant les faits et les arguments est remis au responsable ressources humaines de l'établissement qui l'instruit à bref délai.

En cas de non respect avéré du principe directeur, la Direction prendra les décisions nécessaires au rétablissement de la situation de la personne concernée.

### **Article 5 – APPLICATION ET PUBLICITE**

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

Il est conclu en 7 exemplaires originaux dont :

- un exemplaire déposé à la DDTEFP avec une version papier et une version électronique,
- et un exemplaire adressé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

À Paris, le 23 octobre 2007

Le Directeur Général

*signé*

J. L. MARIÉ

pour la CFDT

pour la CFE-CGC

pour la CFTC

pour la CGT

*signé*

*signé*

*signé*

H. ATTENONT

R. WERLÉ

B. SCHULER

M. BENOIT