

**Réunion de concertations – élaboration du plan d’actions Egalité Diversité**

**16 mars 2018 – salle préhistoire**

Dans le cadre de sa candidature aux labels Egalité Diversité, l’Inrap poursuit ses réflexions visant, d’une part, à la promotion de l’égalité professionnelle et, d’autre part, à se prémunir, dans les faits, des risques discriminatoires dans la réalisation de ses missions, en interne comme en externe. La construction d’un plan d’actions partagé constitue une étape déterminante dans la mise en œuvre de la politique volontariste portée par l’établissement. Fort de ses convictions et des éléments de diagnostic soulignés lors de l’audit réalisé par l’AFNOR le 28 octobre dernier, l’Institut inscrit son plan d’actions dans la droite ligne des travaux entrepris au ministère de la Culture.

La ministre de la Culture a présenté au Comité Égalité ministériel la feuille de route Égalité 2018-2022. L’égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour toute la durée du quinquennat.

Il s’agit de s’attacher à faire progresser l’égalité dans les faits, avec une obligation de résultats. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement a lancé le 4 octobre 2017 un Tour de France de l’égalité, pour recueillir les témoignages et les besoins des femmes, identifier les bonnes pratiques, dans le cadre d’ateliers organisés sur tous les territoires. Le 25 novembre 2017, à l’occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Président de la République a annoncé plusieurs mesures permettant de renforcer la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle par l'éducation et la diffusion d'une culture de l'égalité, de développer l’accompagnement des victimes, d’améliorer la répression des auteurs de violences. Les axes retenus pour faire progresser de manière décisive sur la période 2018-2022 l’égalité entre les femmes et les hommes ont été annoncés le 8 mars 2018.

Le ministère de la Culture, premier à obtenir la double labellisation AFNOR, poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l’égalité, en lien étroit avec le secrétariat d’État à l’égalité entre les femmes et les hommes.

Notre Institut a souhaité s’associer de façon volontariste à cette démarche.

A l’Inrap, la mobilisation visera de nouveaux développements pour progresser de manière concrète et rapide vers l’égalité, renforçant la dynamique engagée avec la candidature à la labellisation Égalité.

Sur le plan de la Diversité, le plan d’actions visera à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité à l’Inrap, dans ses processus de gestion des ressources humaines comme dans ses relations avec les publics, en examinant l’ensemble des critères de discrimination définis par la loi (âge, sexe, orientation et identité sexuelles, opinions syndicales ou religieuses, etc…)

La feuille de route de l’établissement sur ces questions sera présentée à l’avis du comité technique central de l’Institut le 4 juillet 2018. Un point d’avancement des réflexions en cours sera échangé lors du comité technique central en date du 5 avril 2018 sur la base du présent document et du relevé de décisions de la réunion préparatoire du 16 mars 2018.

**A – AGIR POUR L’EGALITE**

**I – Favoriser une culture de l’égalité**

Développer une prise de conscience durable de l’ensemble des personnels de l’Institut, encadrants comme agents, c’est, en complément des actions développées ci-après, former et sensibiliser le plus grand nombre.

1. Les actions de formation

Des formations spécifiques seront intégrées au programme de formation triennal de l’Institut. L’accès à la formation « Egalité, cœur du management » organisée par le ministère de la Culture sera principalement fléché vers l’encadrement. Elle permet de comprendre les enjeux en matière d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations ; de saisir les notions-clés liées aux questions d'égalité et de diversité, aux risques de discriminations, ainsi que leurs modalités de traduction concrètes dans les pratiques managériales quotidiennes et enfin de se familiariser avec les responsabilités relatives à l’égalité et la diversité dans le cadre de sa fonction d’encadrement.

1. Les actions de sensibilisation et de communication

Par sa communication, notamment au travers un espace dédié sur intranet et par des campagnes d’affichages dans les centres de recherches archéologiques, les directions régionales/interrégionales et au siège, l’Institut souhaite sensibiliser le plus grand nombre à l’enjeu de la lutte contre toutes les formes d’inégalité.

Les communications du réseau de femmes Cultur’Elles, réseau interne au ministère de la Culture, créé à l’automne 2017, seront relayées sur l’espace intranet de l’Inrap consacré à ces questions. Ce réseau favorise la sensibilisation et les échanges autour des thématiques d’égalité au travail, mène des actions concrètes en faveur du développement des viviers au féminin, relaie en lien avec les autres réseaux féminins du secteur public, les attentes des femmes.

**II – Des actions concrètes pour l’égalité professionnelle**

Parvenir à l’égalité professionnelle, c’est améliorer la mixité des métiers, l’accès aux responsabilités, la prise en compte de la maternité, viser l’égalité de rémunération et progresser dans l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (pour les femmes comme pour les hommes).

En convergence avec les orientations portées par le ministère en faveur de la nomination des femmes aux postes de responsabilité sur l’ensemble de son périmètre (administration centrale, déconcentrée, dans les services à compétence nationale et les établissements publics placés sous tutelle), l’Institut s’attachera à renforcer la place des femmes dans les fonctions de Direction.

**La couverture des champs RH**

1. Garantir la non-discrimination à l’embauche

Pour garantir l’égalité de traitement et l’absence de discrimination aux agents, internes et externes, candidats à un poste ouvert à l’Inrap, l’établissement met en œuvre la procédure décrite dans la note du Secrétaire Général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017, et les principales mesures prises sur le champ du recrutement :

- formation des chargés de recrutement aux problématiques de discrimination,

- féminisation des intitulés de postes,

- le cas échéant mentions des contraintes du poste à pourvoir,

- commission de recrutement paritaire, réunie au siège comme en régions.

1. Résorber les inégalités salariales

Le ministère s’attachera par ailleurs à la résorption progressive des disparités salariales. Au constat d’inégalités salariales entre ses agents femmes et hommes, qui atteignent en moyenne 10%. Par comparaison, il est de 1 à 5% à l’Inrap. Le ministère a décidé de dégager une enveloppe de 500k€ sur la période 2018-2022 (soit 100k€ par an) en vue d’engager leur nécessaire résorption.

L’Institut saisira la mission égalité diversité sur la question du déploiement de cette enveloppe.

1. Assurer l’égal accès aux promotions internes

Aux fins de favoriser et de garantir l’égalité Femmes Hommes dans l’accès aux promotions internes (dispositif de nomination aux choix dont la procédure est décrite par l’instruction interne DG 126 modifiée), l’Inrap s’assurera que 50% des dossiers présentés au conseil scientifique et – pour la filière administrative – en commission consultative paritaire pour les nominations au choix soit des dossiers d’agentes. Cette disposition, prise pour trois ans, visera à favoriser la promotion des Femmes au-delà de leur place à l’Inrap (45% des personnels sont aujourd’hui des femmes).

1. Favoriser l’équilibre vie professionnelle vie personnelle

Sur le champ de l’équilibre vie professionnelle- vie personnelle, l’Institut a inscrit à son agenda social 2018 l’ouverture de travaux de concertation avec les organisations syndicales visant à l’approbation d’un accord social sur le télétravail.

**Prévenir les violences sexuelles et sexistes**

Dans la continuité de son programme de prévention 2018, l’Institut sensibilisera par campagne d’affichage ses personnels sur les violences sexuelles et sexistes autour d’une plus forte connaissance des risques ou des situations de harcèlement à partir des outils du ministère. Il relaiera également le vademecum en cours de préparation au ministère de la Culture.

Enfin, l’Inrap permettra à l’ensemble de ses agents, en complément du recours à Allo Discrim dont les coordonnées ont été communiquées à tous mi 2017 de bénéficier par la cellule d’écoute Psya - gratuite et ouverte 24h/24 et 7j/7 – d’une écouté qualifiée pour évoquer ces violences.

**Garantir le déploiement efficace des actions**

Un réseau de correspondants égalité, constitués des secrétaires généraux, responsables de la gestion des ressources humaines sur les territoires, sera mis en place en régions/interrégions pour assurer la remontée d’informations et le meilleur déploiement et relais de ces politiques, en lien avec la DRH et la direction générale.

**B– LE DEVELOPPEMENT DE LA DIVERSITE**

**I – Des leviers pour ouvrir l’Institut**

Depuis 3 ans, l’Institut s’inscrit, en application du plan pour l’apprentissage du Gouvernement, dans une politique d’ouverture à travers le recours à l’apprentissage. A ce titre 6 apprentis sont aujourd’hui en contrat avec l’établissement et poursuivent leur formation dans des domaines aussi variés que la topographie, la gestion immobilière ou le contrôle de gestion. Fort de ces premiers bilans favorables, l’Institut souhaite développer plus encore cette politique qui ouvre les portes de l’Institut à des jeunes qui, issus de tous les horizons personnels et académiques, enrichissent leurs parcours d’aujourd’hui et de demain mais aussi les équipes auprès desquelles ils interviennent.

L’accès à l’Institut est également développé pour les stagiaires avec plusieurs centaines de jeunes en formations accueillis, en régions et au siège, sur les terrains d’opérations et en directions. Deux jeunes en service civique avaient rejoint l’Inrap entre 2016 et 2017 pour des missions de valorisation culturelle auprès de populations éloignés de la Culture et de l’archéologie préventive.

**II – Améliorer la vie professionnelle des personnels en situations de handicap**

Sur la base du rapport handicap remis à l’établissement en 2013 et des travaux entrepris depuis lors par le service de l’action sociale, l’établissement présentera en 2018 un dossier de conventionnement FIPHFP. Ce conventionnement, au-delà des moyens financiers qu’il offre pour agir sur les situations d’agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi, sera destiné à accompagner la politique de l’Institut par le changement de représentation qu’il peut offrir vers l’ensemble des agents, en position d’encadrement ou hors hiérarchie.

**III – Promouvoir la diversité dans nos actions vers les publics**

Les actions menées par l’Institut sur le champ de l’Education Artistique et Culturel (EAC) prendront en compte les populations les moins favorisées (Réseaux d’Education Prioritaire, REP + et Réseau d’Education Prioritaire REP) et permettront d’inscrire l’établissement, par l’apport historique et culturel spécifique qu’il offre, dans la continuité des thématiques portées par le ministère de la Culture : lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes et développer la visibilité des femmes dans l’histoire.

Dominique Garcia Daniel Guérin

Président Directeur général délégué