RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE – Union – Discipline – Travail
Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB)
BP 1093 Yamoussoukro – inphb.edu.ci

CHARTE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU TRAVAIL DÉCENT

Human Resources and Decent Work Charter

Référence	INP-HB/DG/POL/ODD/06/2026
Adoptée par	Décision du Directeur Général n° ……. du 02/11/2026
Dernière révision	02/10/2026
Service responsable	Direction des ressources humaines de l'INP-HB
ODD concernés	ODD 8 (cibles 8.5, 8.7, 8.8) ; ODD 5 ; ODD 10
Indicateurs THE couverts	8.2.3 ; 8.2.4 ; 8.2.5 ; 8.2.6; 8.2.1 ; 8.2.2 ; 8.2.7 ; 8.2.8 ; 8.2.9 ; 5.6.3 ; 5.6.8…

Article 1 – Objet

L'INP-HB s'engage à garantir à toutes les personnes qui travaillent pour lui, directement ou par l'intermédiaire de prestataires, des conditions de travail décentes : non-discrimination, interdiction du travail forcé et du travail des enfants, rémunération au moins égale au salaire minimum, égalité salariale entre femmes et hommes, liberté syndicale et droit de recours. Cette charte contribue aux ODD 5, 8 et 10.

Article 2 – Champ d'application

La présente charte s'applique à les écoles de l'INP-HB – École préparatoire aux grandes écoles (EPGE), École supérieure des mines et de géologie (ESMG), École supérieure des travaux publics (ESTP), École supérieure d'industrie (ESI), École supérieure de la chimie, du pétrole et de l'énergie (ESCPE), École supérieure de commerce et d'administration des entreprises (ESCAE), École supérieure d'agronomie (ESA), École de formation spécialisée et de perfectionnement des cadres (EFSPC), École supérieure de l'aéronautique et du spatial (ESAS) –, les écoles doctorales (ED STI – Sciences et techniques de l'ingénieur ; ED SAPT – Sciences agronomiques et procédés de transformation), les centres d'excellence (CEA-VALOPRO, CEA-MEM), les laboratoires, ateliers, l'usine-école, la ferme expérimentale de l'ESA, les résidences universitaires, les restaurants, les services administratifs et techniques, sur l'ensemble des sites de l'INP-HB. Elle s'impose aux personnels, aux étudiants et aux visiteurs, ainsi qu'aux prestataires, concessionnaires et fournisseurs intervenant pour le compte de l'INP-HB.

Article 3 – Références

La présente charte s'appuie notamment sur les textes suivants :

- Constitution de la République de Côte d'Ivoire du 8 novembre 2016
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail
- Loi n° 2023-892 du 23 novembre 2023 portant Statut général de la Fonction publique
- Décret n° 2022-986 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), porté à 75 000 FCFA par mois à compter du 1er janvier 2023
- Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
- Loi n° 2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes
- Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ratifiées par la Côte d'Ivoire (travail forcé, liberté syndicale, égalité de rémunération, non-discrimination, travail des enfants)
- Statuts et règlement intérieur de l'INP-HB ; textes portant création du Bureau Genre

Article 4 – Définitions

Au sens de la présente charte, on entend par :

- **Personnel de l'INP-HB :** fonctionnaires, agents contractuels, enseignants-chercheurs, vacataires et stagiaires rémunérés.
- **Personnel des prestataires :** salariés des entreprises de gardiennage, nettoyage, restauration, maintenance et travaux intervenant sur les sites de l'INP-HB.
- **Discrimination :** toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe, l'origine, l'ethnie, la religion, l'opinion, le handicap, l'âge, l'état de santé, la situation familiale ou l'appartenance syndicale.

Article 5 – Engagements

Par la présente charte, l'INP-HB prend les engagements suivants.

5.1. Non-discrimination dans l'emploi

L'INP-HB interdit toute discrimination dans le recrutement, la rémunération, la carrière, la formation et la fin de contrat, fondée notamment sur le sexe, l'origine, la religion, le handicap, l'âge, l'opinion ou l'appartenance syndicale.

5.2. Interdiction du travail forcé, de l'esclavage moderne et du travail des enfants

L'INP-HB s'interdit tout recours au travail forcé, à l'esclavage moderne, à la traite des personnes et au travail des enfants, et exige le même engagement de ses fournisseurs et prestataires par une clause contractuelle.

5.3. Droits équivalents pour les personnels des prestataires

Les personnels des prestataires travaillant sur les sites de l'INP-HB bénéficient de droits équivalents à ceux de ses propres agents (salaire au moins égal au SMIG, sécurité, horaires, protection sociale) ; cette exigence figure dans tous les marchés.

5.4. Égalité salariale

L'INP-HB applique une grille de rémunération identique pour les femmes et les hommes à emploi et grade égaux.

5.5. Suivi de l'écart salarial femmes-hommes

La DRH calcule et publie chaque année l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes, par catégorie, et propose des mesures correctrices si nécessaire.

5.6. Rémunération décente

Aucun agent de l'INP-HB ni aucun salarié de ses prestataires sur ses sites n'est rémunéré en dessous du SMIG en vigueur.

5.7. Liberté syndicale et droits du travail

L'INP-HB reconnaît la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ; il organise un dialogue social régulier avec les organisations représentatives des personnels.

5.8. Procédure de recours

Tout agent peut contester une décision le concernant (évaluation, sanction, affectation, rémunération) par un recours gracieux auprès de la DRH, puis devant les instances de recours prévues par le Statut général de la Fonction publique ou le Code du travail, dans les délais légaux, sans risque de représailles.

5.9. Maternité et paternité

L'INP-HB garantit le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental prévus par le Code du travail et le Statut général de la Fonction publique, ainsi que l'aménagement du temps de travail pour l'allaitement.

5.10. Protection des personnes qui signalent une discrimination ou un harcèlement

Toute personne qui signale de bonne foi une discrimination ou un harcèlement est protégée contre toute mesure de représailles ; les signalements sont traités de façon confidentielle par [le Bureau Genre / une cellule d'écoute].

Article 6 – Mise en œuvre

Pour la mise en œuvre de la présente charte, l'INP-HB prévoit les actions suivantes :

1. Insertion d'une clause « travail décent » type dans tous les dossiers d'appel d'offres et contrats de prestation.
2. Contrôle annuel, sur échantillon, des bulletins de salaire des personnels des prestataires présents sur les sites.
3. Publication annuelle d'un tableau de bord RH (effectifs par sexe, écart salarial, recours traités).
4. Mise en place d'un canal de signalement confidentiel.

Article 7 – Rôles et responsabilités

- **Direction générale :** adopte la charte et veille à son application.
- **DRH :** met en œuvre, tient les indicateurs, traite les recours.
- **Service des marchés :** intègre les clauses dans les contrats.
- **Bureau Genre :** reçoit les signalements de discrimination ou de harcèlement.
- **Organisations syndicales :** participent au dialogue social et au suivi.
- **Comité ODD :** publie les indicateurs dans le rapport ODD.

Article 8 – Suivi et indicateurs

Les indicateurs clés en lien avec les ressources humaines et le travail décent sont mesurés chaque année par le service responsable, transmis au Comité ODD et publiés dans le rapport ODD de l'INP-HB.

Article 9 – Sensibilisation et formation

La charte est remise à chaque nouvel agent, présentée aux prestataires lors de la signature des contrats et affichée dans les locaux. Des sessions annuelles de sensibilisation sont organisées avec le Bureau Genre.

Article 10 – Révision

La présente charte est revue au moins tous les trois (3) ans, ou plus tôt en cas d'évolution réglementaire, d'incident significatif ou de recommandation du Comité ODD. La date de dernière révision est mise à jour en première page.

Article 11 – Publication et entrée en vigueur

La présente charte entre en vigueur à la date de sa signature. Elle est publiée sur le site internet de l'INP-HB (inphb.edu.ci), où elle reste librement accessible, et portée à la connaissance des personnels, des étudiants et des prestataires concernés.

Fait à Yamoussoukro, le 02/11/2026

Le Directeur Général

Dr Moussa Abdoul Kader DIABY