



GT Label égalité et diversité

10 octobre 2018

Dans le cadre de la double labellisation Alliance (égalité professionnelle et lutte contre les discriminations) le groupe de travail s'est réuni le 10 octobre 2018 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH accompagné de Sylvie Monteil, chargée de mission labellisation.

Catherine Louche, Franck Cayssials et Annick Pinard y ont représenté l'Alliance du Trèfle.

Jean-Pascal Fayolle a indiqué que l'objectif de cette 6^{ème} réunion était de présenter le projet de guide de recrutement et d'étudier les conditions de sa mise en oeuvre.

Sylvie Monteil a ensuite commenté la présentation (voir le diaporama).

Le guide de recrutement concerne le domaine 5 du cahier des charges du label Alliance.

Il doit permettre la traçabilité des candidatures et la bonne intégration des personnels.

Il s'inscrit dans le cadre de la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique.

Un projet de décret prévoit l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Le guide est destiné à tous les acteurs du recrutement : encadrants, responsables RH de proximité, IGAPS... C'est avant tout un outil d'aide au recrutement qui concerne tous les agents (mobilités internes et recrutements externes).

Son objectif est l'absence de discrimination, il n'y a pas d'objectif en termes de nombre de femmes ou d'hommes recrutés.

Il prendra la forme d'une note de service, avec des outils devenant obligatoires au fur et à mesure.

Le guide comprend six parties :

- **rédaction des profils de poste** (avec les contraintes et spécificités explicitement affichées)
 - **publicité des offres d'emploi** (publicité élargie : publication de tous les postes de contractuels de durée égale ou supérieure à 1 an à Pôle Emploi.)
 - **réception des candidatures** (en attente de la mise en place de RenoRH)
- Compte tenu de l'importance grandissante que prend le CV dans le traitement d'un dossier de candidature, une organisation syndicale a souhaité que les formations à la rédaction des CV soient développées pour les fonctionnaires afin de gommer un éventuel désavantage vis à vis des candidats plus familiarisés avec la « culture CV ».



- **présélection des candidatures** (grille d'évaluation individuelle des candidatures, répertorier les compétences et les coter (compétences immédiates, à moyen terme...), traçage des candidatures et des suites à donner)
- **entretiens de sélection** (voir le candidat à deux personnes)
- **accueil et intégration des nouveaux arrivants** (moments d'échanges programmés entre l'agent et l'encadrant par rapport à l'intégration (à la prise de poste, après 3 mois (6 mois), après 1 an, car il ne faut pas attendre 1 an pour parler des difficultés).

Jean-Pascal Fayolle a indiqué qu'un accompagnement par les IGAPS pouvait être envisagé dans certains cas.

Ce guide de recrutement peut être opérationnel au 1^{er} janvier 2019.

Le prochain groupe de travail aura lieu le 8 novembre et traitera du retour à l'emploi après une longue période d'absence (maladie...).