

Le recrutement dans le cadre de l'égalité professionnelle

Synthèse

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche.

Par leurs missions obligatoires (organisation des concours et gestion de la bourse de l'emploi), les Centres de Gestion sont en partie garants de la qualité des recrutements effectués par les collectivités territoriales et les établissements publics.

Ils peuvent, par ailleurs, intervenir à leur côté au cours de la phase de recrutement proprement dite.

Si la loi du 12 mars 2012, dans son volet égalité professionnelle, prévoit de nouvelles obligations en matière d'organisation des concours, le protocole du 8 mars 2013 propose des mesures tendant à la promotion de l'égalité, qui touchent aux concours mais aussi à la publicité des emplois vacants et aux opérations de recrutement.

Les Centres de Gestion doivent donc s'impliquer pour permettre aux collectivités de procéder à des recrutements exemplaires en la matière.

Sommaire de la fiche

Point 1 - Organiser des concours dans le respect de l'égalité Femmes/Hommes

Point 2 - Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emploi

Point 3 - Accompagner les collectivités dans leurs processus de recrutement

Point 1 - Organiser des concours dans le respect de l'égalité Femmes / Hommes

La loi du 12 mars 2012 prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, chaque jury devra respecter une représentation minimale de 40% de chaque sexe parmi ses membres.

A cette obligation, le protocole vient ajouter différentes dispositions :

- L'alternance Femme/Homme pour la présidence de ces jurys
- La possibilité pour les collectivités de s'assurer du caractère non discriminatoire au travers des rapports des jurys
- La publication de statistiques sexuées relatives au déroulement des concours (statistiques qui devront également être élaborées pour les concours internes et les examens professionnels)
- La communication des rapports de jury auprès des employeurs territoriaux
- L'obligation, pour les Centres de Gestion, de veiller à ce que les membres de jury soient en mesure de rendre compte de leur évaluation
- La mise en place de formations relatives à l'égalité Femmes/Hommes à l'attention des membres de jury et des CAP

Pour accompagner ces changements, il sera nécessaire :

- ✓ D'élaborer une trame de « guide du membre de jury » reprenant l'ensemble des obligations, notamment celles liées à la non-discrimination, qui serait à disposition de l'ensemble des Centres de Gestion, et qui servirait de base aux formations envisagées.
- ✓ De lister les informations à reprendre dans les statistiques sexuées et modifier, le cas échéant, les logiciels « concours » pour leur permettre d'extraire les statistiques sexuées.
- ✓ D'établir des statistiques nationales par la remontée des informations des Centres de Gestion vers l'ANDCDG.

Point 2 - Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois

De par leur expertise en ressources humaines, et notamment en traitement des fiches de poste et en connaissance des métiers territoriaux, les Centres de Gestion sont à même de venir en appui des collectivités et établissements tout au long des recrutements, pour leur permettre d'être exemplaires en matière d'égalité Femmes / Hommes.

En matière de Bourse de l'Emploi, ils s'assureront :

- Que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique
- Que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique,
- De la féminisation et masculinisation des noms de métiers
- Que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes
- Que les annonces et offres d'emplois insérées sur leurs sites Bourses de l'Emploi favorisent les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes (et inversement)
- Que les progiciels Bourses de l'Emploi soient mis à jour pour permettre que les annonces publiées respectent les principes ci-dessus.

Pour ce faire, un travail en amont avec le CNFPT sur la féminisation du répertoire des métiers sera nécessaire.

Par ailleurs, l'élaboration d'un référentiel de la féminisation/masculinisation pourrait être élaboré, en vue de permettre aux collectivités de rédiger leur déclarations et offres dans le respect de l'égalité.

Point 3 - Accompagner les collectivités dans les processus de recrutement

Un certain nombre de Centres de Gestion ont mis en place un service d'aide au recrutement. Les autres sont régulièrement saisis de demandes ponctuelles des collectivités pour les assister.

Dans le cadre de ces accompagnements, les Centres de Gestion pourraient sensibiliser les employeurs à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et citant quelques bonnes pratiques.

Les Centres de Gestion s'assureront également :

- **De l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste**
- **Que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes** (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus)
- **Que des fiches d'évaluation individuelle des candidats soient systématiquement élaborées** afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades
- **Qu'un compte-rendu complet du recrutement**, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

Les Centres de Gestion essaieront, dans la mesure du possible, de tendre vers une composition paritaire (femmes-hommes) des comités/commission de sélection qui mènent les entretiens.

Par ailleurs, dans leur prestation d'accompagnement des collectivités dans le recrutement de **travailleurs de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)** ou de *travailleurs reconnus handicapés*, les Centres de Gestion pourraient également promouvoir l'égalité et la mixité des métiers via différents supports : création et mise à jour de plaquettes, réseaux des apprentis, des tuteurs, témoignages, guides, etc...

Des modèles types de fiches de poste, fiches d'évaluation individuelle et de compte-rendu de recrutement pourraient être mis à disposition des collectivités.