



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE RECRUTEMENT

PARTIE 2



RÉSEAU SENTINELLES

- 63 % de femmes en écoles de journalisme
- 59 % de femmes en université
- 50 % de femmes en écoles de commerce
- 42 % de femmes en classes préparatoires
- 39 % de femmes en écoles normales supérieures
- 27 % de femmes en formation d'ingénieurs

Source : MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

f3c-cfdt.fr

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr

› LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Il est important que tous les acteurs de l'entreprise travaillent tous ensemble: DP, CE, DS, DSC... et les syndicats et la fédération.

LES DÉLÉGUÉ.E.S DU PERSONNEL :

Exemple de questions qui peuvent être posées lors des réunions DP:

- Suite à la baisse des effectifs, la charge de travail par agent augmente. Comptez-vous effectuer des recrutements ?
- Suite à la réponse de la Direction si les DP apprennent que des recrutements sont prévus : à quelle date ? sur quel niveau ? et sur quel métier ces recrutements prévus auront-ils lieu ?
- Une fois que la Direction apporte une réponse à la question précédente, les DP rappellent l'existence de l'accord sur l'égalité professionnelle qui existe dans l'entreprise ou de celui qui existe sur la branche. S'il n'y a pas d'accord, les DP rappellent les trois indicateurs clés, impératifs pour la CFDT.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

Il est informé, préalablement aux méthodes et techniques de recrutement des candidat.e.s à un emploi (art L.2323-32). En tant qu'élu.e CE il faut vérifier ces méthodes de recrutement et voir qu'elles ne sont pas bafouées et à l'origine de discriminations entre les femmes et les hommes. Le CE pose les questions sur la situation de l'emploi, trimestrielle dans les grandes entreprises, et sur le rapport de situation comparée. Il fait le lien entre ces deux dossiers et l'accord égalité professionnelle quand il y en a un.

Pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s c'est au moment du rapport de la situation économique et sociale que les élu.e.s posent les questions. S'il y a des dysfonctionnement et pas de solutions apportés en CE, il faut le remonter au DS et à la section. Le choix d'un candidat à recruter relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins pouvoir justifier ce choix par des critères objectifs et non discriminatoires.

› SANCTIONS

L'employeur qui refuse d'embaucher une personne en violation du principe de non discrimination encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Article R. 225-2 du code pénal (sanctions)

› RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4, L. 1134 (discriminations)
- L. 1221-6 (informations demandées, techniques de recrutement)
- L. 5331-1, L. 5331-2, L. 5331-3, L. 5331-4 (diffusion et publicité des offres d'emploi) du code du travail
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (JO du 28)
- Article R 1142-1
- Loi 2006-340 du 23 mars 2006 nouvelles dispositions relatives à la situation de famille ou de grossesse

› POUR ALLER PLUS LOIN

- Fiche pratique de l'ORSE sur le recrutement
- Plus d'informations sur le rapport de situation comparée (voir fiche pratique du réseau des sentinelles)