



Mardi 9 avril 2019

## Charte de recrutement

### Process RH transparent

Lorsque le recrutement est ouvert en externe, l'offre d'emploi est publiée sur le site de l'agglo et fait l'objet d'une diffusion interne. Une sélection basée sur les motivations, l'expérience et les compétences ;

L'entretien individuel avec les candidats s'inscrit dans le seul cadre professionnel et requiert écoute, disponibilité. Il est également possible de recourir à des outils d'évaluation, validés et référencés, avec information préalable et restitution auprès des candidats ;

Tous les éléments évoqués lors de l'entretien restent confidentiels et n'ont d'autres fins que la réussite du recrutement et l'intégration du candidat ;

Toute candidature fait l'objet d'une réponse écrite.

### Une approche RH responsable

Non discriminante : nous nous engageons à ce qu'aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement en violation avec la réglementation (\*) ;

Soucieuse d'une gestion financière maîtrisée ;

Attentive à favoriser la mobilité et la promotion de ses agents afin de valoriser les talents internes de la Collectivité ;

Respectueuse du cadre réglementaire en vigueur dans la Fonction Publique Territoriale.

*\* Les 20 critères prohibés par la Loi sont : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race, une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence*