

- 7 FEV. 2017



**Note à l'attention de**

**Mme et MM. les directeurs généraux et délégué général  
de l'administration centrale**

**M. le secrétaire général adjoint**

**Mme la cheffe du service de l'inspection générale des affaires culturelles**

**M. le chef du bureau du cabinet**

**Mmes et MM. les directeurs régionaux des affaires culturelles**

**S/c de Mmes et MM. les préfets de région**

**Mmes et MM. les présidents et directeurs des établissements publics**

**Mmes et MM. les directeurs des services à compétence nationale**

Secrétariat général

20171113462

182, rue Saint-Honoré  
75033 Paris Cedex 01

Secrétariat général

Service des  
ressources humaines

Affaire suivie par :  
Agnès SAAL  
agnes.saal@culture.gouv.fr

**Objet** : mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidat.e.s aux emplois vacants au sein du ministère de la Culture et de la Communication et de ses établissements.

**Annexe** : un dossier

Résumé : procédure à appliquer dans le cadre des recrutements par la voie de la mobilité interne ou par la voie du recrutement externe (hors concours)

Mots clés : mobilité des agents publics – agents contractuels – Label égalité – Label diversité

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- CNIL - Délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 portant adoption d'une recommandation relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement
- Code pénal - Article 225-1 (modifié par la loi n° 2016-1547 du 18

novembre 2016 - art. 86)

- Code du Travail - Article L. 1132-1 (modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 art. 87) et articles L.1121-6 à L.1121-9
- Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de la prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation
- Note de service n° 009/SG/RH2/RMF1/2015 sur l'évolution du mode de diffusion des avis de vacance de poste du 4 août 2015
- Note de service n° 242/SG/RH1/BAT/2015 sur l'organisation des commissions administratives paritaires du 18 mars 2015
- Instruction du 27 juillet 2015 sur le recrutement et la gestion des agents contractuels
- Instruction du 29 juillet 2015 sur le retour à la règle
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle F/H dans la FP

La prévention des discriminations<sup>1</sup> et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions prioritaires pour l'ensemble de la Fonction publique. Elles visent à traduire concrètement le principe d'égalité, en offrant à chacune et à chacun les mêmes opportunités et l'application de règles identiques, conformes au droit.

Pour le ministère de la Culture et de la Communication, la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité et de la diversité constituent une opportunité de formaliser les engagements et de donner un signal fort à l'ensemble de la société française. Ces politiques structurantes s'inscrivent dans le cadre de la stratégie ministérielle de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), sans préjudice des règles applicables au sein de la Fonction publique.

Dans deux notes en date du 26 juillet 2016, l'une adressée à l'ensemble des directions d'administration centrale, des services à compétence nationale et des services déconcentrés, l'autre aux Présidents.es et directeurs et directrices d'établissements publics, et dans son message du 4 octobre 2016 aux agents du ministère, la Ministre a fait part de son intention de présenter un dossier de candidature du ministère de la Culture et de la Communication à une double labellisation « diversité » et « égalité ».

Délivrée par une commission paritaire, à l'issue d'un audit indépendant de l'Afnor, la double labellisation « diversité » et « égalité » offre un cadre

---

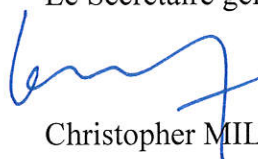
<sup>1</sup> La discrimination est régie par deux réglementations : la réglementation communautaire et la réglementation nationale. La discrimination se définit comme une inégalité de traitement que le droit interdit de prendre en compte pour opérer des distinctions. Elle suppose que soit établie une liste de critères (voir **Annexe D**).

méthodologique efficace pour renforcer l'égalité de traitement et la professionnalisation des actes de ressources humaines du ministère.

S'appuyant sur un état des lieux des pratiques de recrutement et de mobilité interne, et partagée avec l'ensemble des services recruteurs et leurs autorités d'emploi, elle vise à garantir un mode de sélection fondé exclusivement sur les règles fixées par la Fonction publique. Le Code pénal reconnaît une liste de critères de discrimination (**Annexe D**) prohibés dans le cadre du recrutement. La procédure de recrutement, telle que décrite dans la présente note, concerne indistinctement toutes les candidatures enregistrées qu'elles émanent de fonctionnaires ou d'agents contractuels, à l'exception de l'affectation des lauréats aux concours d'accès aux corps gérés par le ministère de la Culture et de la Communication, et de l'accueil des stagiaires et des recrutements d'urgence (ces deux derniers feront l'objet, ultérieurement, de notes spécifiques). Elle s'articule avec les procédures de recrutement sur les emplois fonctionnels ainsi que sur les emplois de directeurs d'administration centrale qui sont cadrées par des textes interministériels.

Sous la responsabilité du chef du service des ressources humaines et avec le concours des autorités d'emploi, elle s'applique à l'ensemble des personnels (encadrants et services RH) chargés des recrutements des agents au sein du ministère de la Culture et de la Communication et de ses établissements.

Le Secrétaire général



Christopher MILES

