

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT APPLICABLE AUX EMPLOIS PERMANENTS

(Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019)

- 1) **Publication** de l'avis de vacance ou de création de l'emploi sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé « Place de l'emploi public ».

L'avis est accompagné d'une fiche de poste qui précise :

- Les missions du poste.
- Les qualifications requises.
- Les compétences attendues.
- Les conditions d'exercice.
- Les sujétions particulières le cas échéant.
- Les fondements juridiques permettant d'ouvrir l'emploi au recrutement d'un contractuel.
- La liste des pièces requises pour déposer sa candidature.
- La date limite de dépôt des candidatures.

- 2) Le **déla**i entre la publication de l'avis et la date limite de dépôt des candidatures est de 1 mois minimum (sauf urgence).

- 3) Un **accusé de réception** de chaque candidature est transmis.

- 4) Une **présélection** des candidats est effectuée au regard :

- Des dispositions législatives et réglementaires (recevabilité de la candidature).
- Des critères de sélection :
 - o Les compétences
 - o Les aptitudes
 - o Les qualifications
 - o L'expérience professionnelle.
 - o Le potentiel.
 - o La capacité à exercer les missions.

Toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché peut être écartée.

Lorsqu'il s'agit d'un emploi dont les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie, l'examen des candidatures non statutaires n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

- 5) Convocation de tous les candidats présélectionnés à un ou plusieurs **entretiens de recrutement**. Ces candidats sont informés sur les obligations déontologiques des agents publics et sur l'infraction de la prise illégale d'intérêt (voir au verso de ce document).

Des modalités complémentaires à la procédure de recrutement peuvent être instaurées par la collectivité (exemple : des tests de connaissances ou tests pratiques).

- 6) Lorsqu'il s'agit d'un emploi dont les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie, deux personnes minimum, représentantes de l'autorité territoriale, sont présentes à l'entretien de recrutement (membres du jury).

- 7) A l'issue des entretiens, un **document précisant les appréciations** portées sur chaque candidat, au regard des critères de sélection, est établi par la ou les personnes ayant conduit les entretiens (document non communicable).

- 8) Ce document est transmis à l'autorité territoriale qui **décide de la suite donnée à la procédure de recrutement**.

- 9) Les candidats non retenus sont **informés de la décision** de rejet de leur candidature.

Information relative aux obligations déontologiques des agents publics et à l'infraction de la prise illégale d'intérêts.

L'agent contractuel est soumis aux mêmes obligations déontologiques que les fonctionnaires.

Ces règles déontologiques sont prévues au chapitre V de la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**, il est notamment prévu que :

Le fonctionnaire doit exercer ses fonctions avec **dignité, impartialité, intégrité et probité**.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à **l'obligation de neutralité**.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du **principe de laïcité**. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur **liberté de conscience et leur dignité**.

Le fonctionnaire consacre **l'intégralité de son activité professionnelle** aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

De plus, le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de **conflit d'intérêts** dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

En sus de la faute disciplinaire, la prise illégale d'intérêts est **pénalement sanctionnée** comme cela est prévu par **l'article 432-12 du code pénal** qui dispose que : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (...), de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.(...)* ».

L'article 432-13 du même code prévoit quant à lui qu' : « *Est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction, le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que (...) fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions. »*