

## Affaire n° 26-20250731

### Déport du Maire et d'un adjoint dans le cadre d'une procédure de prévention des conflits d'intérêts lors du recrutement et du suivi de carrière d'un agent (DGA Ressources – Jean-Noël Clain / Direction des Ressources Humaines – Laëtitia Fontaine - Stéphanie Wan-Tan-Yue)

#### Soumise au Conseil municipal Séance du jeudi 31 juillet 2025

#### Contexte de l'affaire :

Le respect des principes d'impartialité, de neutralité et d'égalité de traitement constitue une exigence fondamentale dans la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. Ces principes sont inscrits dans le Code général des collectivités territoriales et rappelés par la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, qui définit le conflit d'intérêts comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, susceptible d'influencer ou de paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Or, certaines situations peuvent amener un élu municipal, y compris le Maire, à intervenir dans une procédure de recrutement ou dans un acte relatif à la carrière d'un agent communal alors qu'existe :

- un lien de filiation direct (ascendant ou descendant) entre cet élu et le candidat ou l'agent concerné,
- ou des liens personnels étroits ou des relations d'affaires significatives susceptibles d'altérer l'impartialité de la décision.

Ces cas peuvent susciter des interrogations légitimes sur l'objectivité des décisions communales et engager la responsabilité juridique de la collectivité.

C'est dans ce contexte qu'ont été pris, récemment, deux arrêtés de déport préventifs concernant :

- le 9<sup>ème</sup> adjoint, en raison de son lien de filiation direct avec un agent contractuel susceptible d'obtenir une transformation de son contrat,
- le Maire, en raison de son lien de proximité avec cet adjoint.

Le caractère **ponctuel** de ces mesures préventives révèle la nécessité d'établir un cadre **général et permanent**, applicable de manière cohérente à tous les cas semblables, garantissant ainsi la **transparence** et la **continuité** du service public, selon les modalités suivantes :

## Dispositions :

### Article 1 : Champ d'application

La présente délibération s'applique à toute procédure de **recrutement d'un agent**, titulaire ou non titulaire, au sein des services de la commune de Le Tampon, **ainsi qu'à tous les actes administratifs et décisions individuelles liés à la carrière de cet agent**, incluant notamment la **poursuite du contrat, son renouvellement, sa pérennisation** (par exemple, titularisation, CDI), les notations, avancements, promotions, mutations, sanctions disciplinaires, etc., dès lors qu'un **lien de filiation direct est établi entre le candidat/agent et un membre du Conseil municipal**, qu'il s'agisse d'un ascendant ou d'un descendant. **Cette obligation de déport s'applique également au Maire de la commune** en cas de lien de filiation avec le candidat/agent, **ou si des liens personnels étroits ou des relations d'affaires significatives avec l'élu concerné par la filiation sont susceptibles d'altérer son impartialité.**

### Article 2 : Principe du déport

Tout élu municipal, y **compris le Maire**, ayant un lien de filiation tel que défini à l'article 1er avec un candidat à un poste ou un agent communal est tenu de **se déporter de l'intégralité de la procédure de recrutement concernant ce candidat et de tous les actes liés à la carrière de cet agent**, y compris la poursuite de son contrat, son renouvellement ou sa pérennisation. De même, le Maire est tenu de se déporter si, **en l'absence de filiation directe avec le candidat/agent, ses liens personnels étroits ou ses relations d'affaires significatives avec l'élu ayant un lien de filiation avec ledit candidat/agent sont de nature à compromettre son impartialité.**

### Article 3 : Modalités du déport et Arrêté de déport

Le déport implique les actions suivantes pour l'élu concerné :

- **Absence de participation aux délibérations et décisions** : L'élu ne doit ni assister, ni prendre part aux débats et au vote de toute délibération du Conseil municipal ou de toute commission consultative (par exemple, commission d'entretien, commission de recrutement, commission consultative paritaire, comité technique) ayant pour objet la définition du profil de poste, l'examen des candidatures, la sélection des candidats, la décision finale de recrutement, ou toute décision relative à la carrière de l'agent (notation, avancement, promotion, mutation, sanction, **poursuite du contrat, renouvellement, pérennisation**, etc.) concernant la personne avec laquelle il a un lien de filiation ou pour laquelle ses liens sont avérés.
- **Nonaccès aux informations confidentielles** : L'élu ne doit pas avoir accès aux dossiers de candidature, aux évaluations, aux grilles d'entretien, aux dossiers individuels de carrière ou à toute autre information confidentielle relative à la procédure de recrutement ou à la gestion de carrière du candidat/agent concerné.

- **Absence d'influence** : L'élu s'abstient de toute intervention ou influence, directe ou indirecte, auprès des services administratifs, des autres élus, ou de toute personne participant à la procédure de recrutement ou à la gestion de carrière, concernant le candidat/agent en question.

- **Déclaration et Formalisation** : Dès qu'un élu a connaissance de la candidature d'une personne avec laquelle il a un lien de filiation, ou que le Maire identifie une situation où ses liens avec un élu (lui-même en situation de filiation avec un candidat/agent) pourraient altérer son impartialité, il doit en **informer sans délai le Maire ou, si le Maire est lui-même concerné, le premier adjoint ou l'élu désigné** pour le remplacer dans cette situation spécifique. Cette information donnera lieu à la **prise d'un arrêté de déport signé par le Maire ou, en cas de déport du Maire, par l'élu désigné pour le suppléer**. Cet arrêté précisera la nature du lien (filiation ou autre lien justifiant le déport du Maire) et la procédure de recrutement ou l'acte de carrière concerné.

#### **Article 4 : Registre des Arrêtés de Déport**

Un **registre spécifique des arrêtés de déport** sera créé et tenu à jour par les services administratifs de la commune. Ce registre, consultable sur demande, contiendra les informations suivantes pour chaque arrêté :

- La date de l'arrêté de déport.
- Le nom de l'élu concerné par le déport.
- La nature du lien justifiant le déport (filiation, ou pour le Maire, liens personnels/d'affaires avec un élu en situation de filiation - sans divulgation de l'identité du candidat/agent concerné par le lien de filiation pour préserver sa vie privée).
- La procédure de recrutement ou l'acte de carrière à laquelle l'arrêté se rapporte (intitulé du poste, référence de l'offre, type d'acte de carrière : recrutement, poursuite de contrat, renouvellement, pérennisation, notation, avancement, etc.).
- La date de fin de la période de déport si elle est déterminée.

Ce registre a pour objectif de garantir la traçabilité et la transparence des situations de conflit d'intérêts potentielles.

#### **Article 5 : Désignation d'un conseiller municipal référent et remplacement du Maire**

Afin d'assurer la pleine transparence et la bonne exécution des procédures de recrutement et des actes de carrière en cas de déport, le Conseil municipal est amené à désigner un Conseiller municipal pour traiter, en lieu et place de l'élu en situation de déport, l'ensemble des actes et décisions concernant spécifiquement le candidat ou l'agent visé par ce déport.

**En cas de déport du Maire**, c'est ce même conseiller municipal référent, ou un autre désigné spécifiquement par délibération pour cette éventualité, qui sera **délégué pour prendre toutes les décisions et signer tous les actes nécessaires** relatifs à la procédure de recrutement ou à la carrière de l'agent concerné, notamment l'arrêté de recrutement si le candidat est retenu, ou tout acte de gestion de carrière (poursuite, renouvellement, pérennisation, etc.).

Cette désignation confère au Conseiller municipal référent la responsabilité de :

- S'assurer du strict respect de la procédure de déport par l'élu concerné.
- Veiller à l'impartialité du processus de recrutement et de la gestion de carrière pour le candidat/agent en question.
- Participer, le cas échéant, aux instances (commissions, entretiens) où la présence de l'élu déporté aurait été requise.
- Contresigner, si nécessaire, les documents administratifs liés à la candidature, au recrutement ou à la carrière de l'agent concerné, en l'absence de l'élu déporté.

#### **Article 6 : Information des candidats et du public**

La présente procédure de prévention des conflits d'intérêts, la désignation du Conseiller municipal référent, et l'existence du registre des arrêtés de déport seront portées à la connaissance des candidats lors des procédures de recrutement et, le cas échéant, des agents concernés par un acte de carrière.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- approuver la procédure de prévention des conflits d'intérêts lors du recrutement et du suivi de carrière d'un agent,
- désigner le Conseiller municipal référent pour traiter, en lieu et place de l'élu en situation de déport, l'ensemble des actes et décisions concernant spécifiquement le candidat ou l'agent visé par ce déport.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

**Le Maire,**