

36^e SESSION

Combattre le népotisme au sein des pouvoirs locaux et régionaux

Résolution 441(2019)¹

1. Les ressources humaines sont essentielles aux collectivités locales et régionales dont elles constituent le principal atout. Pour fonctionner efficacement, ces collectivités ont besoin de personnels de qualité et très motivés. L'existence de systèmes de recrutement et de promotion fondés sur le mérite est une condition préalable à l'impartialité et à la qualité du service public offert. Parallèlement, la grande autonomie dont disposent les collectivités locales et régionales pour recruter et licencier du personnel est considérée comme l'un des principaux risques de corruption.
2. Reconnaissant que la corruption sous toutes ses formes fait peser une lourde menace sur la bonne gouvernance aux niveaux local et régional, le Congrès a accepté, dans le cadre de sa feuille de route liée aux activités de lutte contre la corruption, adoptée en octobre 2016 à sa 31^e session, d'élaborer un rapport sur le népotisme pour répertorier les mesures préventives et les bonnes pratiques dans la lutte contre cette forme de corruption.
3. Les collectivités locales et régionales sont particulièrement exposées au népotisme et à d'autres formes de favoritisme, en raison de leur taille, de leur autonomie et de leur proximité avec les citoyens. Pouvant, dans ces circonstances, être plus visibles du grand public, les pratiques de népotisme risquent davantage d'entamer la confiance de celui-ci. Il est donc capital, pour jouir de la confiance de la population et combattre la corruption, de mettre en place de solides pratiques de gestion des ressources humaines.
4. Le faible esprit d'équipe, l'absentéisme, la manque de motivation, de respect envers la hiérarchie et le déficit de confiance en cette dernière peuvent poser des problèmes particuliers au niveau local. Compte tenu de l'importance de la confiance et de la satisfaction des employés sur le lieu de travail, il est essentiel d'établir des pratiques de gestion des ressources humaines efficaces et responsables.
5. Des règles et des réglementations ne sauraient à elles seules éviter le népotisme, les attitudes sociales et la culture administrative doivent aussi changer et évoluer pour que ces pratiques soient moins tolérées et qu'une approche fondée sur l'éthique soit adoptée. Le grand public a un rôle à jouer et doit être conscient des risques et des conséquences dommageables du népotisme pour les pouvoirs publics.
6. Étant donné que tous les États membres du Conseil de l'Europe, en raison de leur culture administrative, n'ont pas la même attitude ni la même tolérance vis-à-vis du népotisme, il convient d'adapter la stratégie de lutte contre cette pratique à chaque contexte.

¹ Discussion et adoption par le Congrès le 2 avril 2019, 1^{ère} séance (voir le document [CG36\(2019\)16](#), exposé des motifs), rapporteur : Wilma DELISSEN VAN TONGERLO, Pays-Bas (L, GILD).

7. Le Congrès, au vu de ce qui précède et ayant à l'esprit :

- a. le programme d'action du Conseil de l'Europe contre la corruption (1996) ;
- b. la Résolution (97) 24 du Comité des Ministres portant sur les vingt principes directeurs ; la Convention pénale sur la corruption (STE no 173) ; la Convention civile sur la corruption (STE no 174) ;
- c. le Code modèle de conduite pour les agents publics (2000) ;
- d. la Recommandation CM/Rec (2014)7 du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des lanceurs d'alerte.

8. Appelle les collectivités locales et régionales des États membres du Conseil de l'Europe à :

- a. renforcer la transparence des procédures de recrutement et de promotion en établissant des procédures claires et complètes aisément compréhensibles et faciles d'accès pour les candidats et le personnel ;
- b. garantir l'égalité et l'équité des procédures de recrutement et de promotion en tenant compte des connaissances, de l'expérience, des compétences et du comportement éthique des candidats, en définissant une série commune de règles et en appliquant les principes du recrutement fondé sur le mérite ;
- c. procéder à des audits en matière d'éthique ou d'attitude anticorruption en accordant une attention particulière aux pratiques de gestion des ressources humaines pour mesurer les risques de népotisme et proposer des contre-mesures appropriées ;
- d. mettre en place des mécanismes de signalement pour relever les cas éventuels de favoritisme ou de conflit d'intérêts lors de la procédure de recrutement ou de sélection ;
- e. créer des structures de gestion de l'intégrité, telles que des « bureaux de l'intégrité », composées de conseillers chargés d'enquêter sur les cas présumés de comportements répréhensibles dans ce domaine ;
- f. veiller à ce que toute violation des règles d'intégrité, tout comportement répréhensible ou la non-communication d'informations concernant un éventuel conflit d'intérêts en matière de personnel entraînent des mesures disciplinaires appropriées et dissuasives ;
- g. interdire aux agents publics de participer à toute procédure de recrutement et de sélection risquant de mettre en cause leur impartialité.

9. Appelle les associations nationales de collectivités locales et régionales à :

- a. organiser des activités éducatives dans les institutions publiques, telles que des séminaires, des ateliers, des formations continues, pour sensibiliser aux risques de népotisme ou à toute forme de favoritisme ;
- b. promouvoir la coopération et la collaboration avec d'autres municipalités, par la création par exemple de réseaux régionaux, aux fins d'échange de données théoriques et pratiques sur le traitement du népotisme dans le recrutement de personnel ;
- c. réagir rapidement aux plaintes et aux recommandations des citoyens pour renforcer la confiance de la population dans la gouvernance locale et régionale.