

36^e SESSION

Combattre le népotisme au sein des pouvoirs locaux et régionaux

Recommandation 428 (2019)¹

1. Pour pouvoir fonctionner efficacement, les collectivités locales et régionales ont besoin de personnels compétents et très motivés. Les recrutements et les promotions fondés sur le mérite sont des conditions préalables à l'impartialité et à la qualité du service public offert. Parallèlement, la compétence des collectivités locales et régionales pour recruter et licencier du personnel présente un risque avéré grave de corruption.
2. Sachant que la corruption sous toutes ses formes fait peser une lourde menace sur l'efficacité et la qualité de la bonne gouvernance aux niveaux local et régional, le Congrès a adopté, à sa 31^e session plénière tenue en octobre 2016, une feuille de route d'activités de lutte contre la corruption, incluant la préparation d'un rapport sur le népotisme.
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, laquelle est essentielle au bon fonctionnement de l'administration.
4. Le népotisme peut décourager des candidats qualifiés, motivés et compétents de postuler à certains postes et entraîner le recrutement de personnel non qualifié et, partant, fausser le bon fonctionnement de l'administration en permettant que des intérêts privés l'emportent sur les intérêts publics.
5. Les procédures de recrutement doivent être transparentes et menées selon des règles et des normes éthiques pour éviter une influence indue des agents publics dans la procédure de sélection, avec le risque de conflits d'intérêts.
6. Comme il est indiqué dans la Charte européenne de l'autonomie locale, une rémunération suffisante est une autre condition essentielle pour disposer de personnel de qualité et réduire au minimum le risque de népotisme et d'autres formes de favoritisme.
7. Le Congrès, au vu de ce qui précède et ayant à l'esprit :
 - a. l'article 6.2 de la Charte européenne de l'autonomie locale ;
 - b. le programme d'action du Conseil de l'Europe contre la corruption (1996) ;
 - c. la Résolution (97) 24 du Comité des Ministres portant sur les vingt principes directeurs ;
 - d. la Convention pénale sur la corruption (STE no 173) ;

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

- e. la Convention civile sur la corruption (STE no 174) ;
 - f. le Code modèle de conduite pour les agents publics (2000) ;
 - g. la Recommandation CM/Rec (2014) 7 du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des lanceurs d'alerte.
8. Invite le Comité des Ministres à encourager les gouvernements et les parlements des États membres et, le cas échéant, les régions à pouvoirs législatifs, à :
- a. veiller à ce que leur législation soit conforme à la présente recommandation et comporte suffisamment de dispositions pour atténuer ce risque, lutter contre les cas prétendus de népotisme et les traiter, notamment en :
 - i. protégeant les lanceurs d'alerte qui signalent des cas de népotisme ;
 - ii. garantissant l'impartialité et la protection des juges et des procureurs qui enquêtent sur des cas de népotisme ;
 - iii. prévoyant des sanctions appropriées en cas de népotisme avéré ;
 - b. prendre des mesures pour développer leur culture administrative afin d'exclure toute tolérance face à toutes les formes de favoritisme ;
 - c. créer des organismes chargés de suivre l'application et l'efficacité de la législation relative au népotisme et d'assurer une formation professionnelle :
 - i. en proposant des séminaires, des stages ou des réunions aux agents publics ;
 - ii. en sensibilisant les agents publics à leurs droits, à leurs responsabilités et à leurs devoirs à cet égard ;
 - iii. en garantissant la sélection de personnel compétent dans les organismes publics qui contrôlent les collectivités locales et régionales afin de découvrir d'éventuels cas de népotisme ;
 - d. garantir l'indépendance du personnel des organismes de contrôle ;
 - e. garantir la transparence, la responsabilité, l'équité et l'égalité de la procédure de recrutement :
 - i. en ayant recours aux systèmes d'examens normalisés pour nommer et recruter des agents publics ;
 - ii. en donnant des explications claires et complètes sur la procédure de recrutement et de sélection ;
 - iii. en obligeant les agents publics participant à la procédure de sélection à déclarer toute relation passée ou présente avec des candidats ;
 - iv. en interdisant aux agents publics d'exercer une influence directe ou indirecte sur les employés avec lesquels ils ont des liens ;
 - v. en interdisant aux agents publics de recommander l'embauche de membres de leur famille sur leur lieu de travail ou de solliciter d'autres employés pour embaucher des membres de leur famille ;
 - vi. en garantissant l'efficacité des systèmes de contrôle des procédures de recrutement ;
 - vii. en mettant en place des systèmes de gestion des ressources humaines efficaces et responsables ;
 - f. garantir une rémunération suffisante au personnel des collectivités locales et régionales.
 - g. encourager et contribuer à la coopération et à l'échange d'expérience sur ces questions aux niveaux national et international, y compris la coordination avec des groupes de la société civile et des laboratoires d'idées, en écoutant et en répondant à leurs propositions et recommandations.