

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Date : Vendredi 27 mars 2026

Objet : Procédure de recrutement applicable à la Communauté de communes Val Vanoise

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu l'administration plus ouverte et efficace, notamment en assouplissant le recours aux agents contractuels. Si le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires demeure, les dérogations sont désormais plus larges.

Pour accompagner cette évolution, le décret du 19 décembre 2019 impose une procédure de recrutement stricte, visant à garantir trois principes fondamentaux : **l'égal accès aux emplois publics, la non-discrimination et la transparence**. La Communauté de communes Val Vanoise applique rigoureusement ces dispositions.

1. Les conditions préalables au recrutement

La Communauté de communes tient à jour un tableau des emplois permanents, annexé au budget, recensant les postes créés, vacants ou occupés (classés par catégorie, cadre d'emplois et grade). Un recrutement ne peut avoir lieu que si le poste concerné est vacant ou sur le point de l'être.

En cas de nouveau besoin, le Conseil communautaire adopte une délibération pour modifier ce tableau des effectifs. Si le poste est ouvert à un agent non titulaire, cette délibération doit explicitement préciser :

- Le grade ;
- Le motif du recrutement ;
- La nature des fonctions ;
- Le niveau de rémunération.

Ces décisions sont soumises au contrôle de légalité de la Préfecture, qui veille au respect des seuils, des quotas, et du principe de parité avec les agents de l'État.

2. Le déroulement de la procédure à Val Vanoise

Afin d'assurer l'égalité de traitement de tous les candidats, la procédure se décompose en plusieurs étapes claires et publiques :

Étape 1 : Publication de l'offre d'emploi Pour tout contrat d'un an ou plus, le service des ressources humaines publie un avis de vacance ou de création de poste.

- **Où ?** Obligatoirement sur le site *Emploi Territorial* et la *Place de l'emploi public*. L'offre est également relayée sur le site de Val Vanoise, par les communes membres, et parfois dans la presse spécialisée (La Gazette des Communes, etc.) pour élargir le vivier de candidats.
- **Quoi ?** L'avis intègre une fiche de poste listant les missions, compétences requises, conditions d'exercice, pièces à fournir, la date limite de candidature, ainsi que le fondement juridique du recrutement.
- **Quand ?** Les candidats disposent d'un délai minimum d'**un mois** pour postuler.

Étape 2 : Présélection des candidatures Dès réception, les candidatures sont étudiées sur des critères purement objectifs :

- Recevabilité légale et réglementaire ;
- Adéquation avec le poste (compétences, qualifications, expérience). Les profils manifestement éloignés des attentes (inadéquation évidente entre la formation et le poste) sont écartés à ce stade.

Étape 3 : Les entretiens Les profils retenus sont convoqués pour un ou plusieurs entretiens face à un jury (composé de techniciens et, selon le poste, d'élus).

- Des tests pratiques (conduite d'engins, bureautique, mise en situation) peuvent compléter l'entretien ;
- Le jury informe systématiquement les candidats de leurs futures obligations déontologiques, notamment concernant la prise illégale d'intérêts.

Étape 4 : Clôture et décision À l'issue des entretiens, le jury dresse et signe un **procès-verbal**. Ce document retrace les appréciations objectives portées sur chaque candidat évalué, garantissant ainsi la transparence du choix final. Enfin, les candidats non retenus sont personnellement informés par courriel.

