

DÉCISION N° 2021/07
RELATIVE AUX MODALITÉS DE RECRUTEMENT
AU SEIN DE L'AGENCE DE L'EAU RHIN-MEUSE

Le Directeur général de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse :

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- Vu le décret n°2007-832 du 11 mai 2007 fixant les dispositions particulières aux agents non titulaires des Agences de l'eau, et notamment son article 16 ;
- Vu l'arrêté du 11 mai 2007 portant définition et classification des emplois types des Agences de l'eau ;
- Vu l'arrêté du 29 avril 2008, pris pour pris en application de l'article 3 du décret n°2007-832 du 11 mai 2007, fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des Agences de l'eau ;
- Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- Vu l'avis du Comité technique de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse en date du 19 février 2018 ;
- Vu l'avis du Comité technique de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse en date du 16 avril 2021.

D É C I D E

ARTICLE 1 :

La présente décision a pour objet de préciser les modalités de recrutement au sein de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse des agents contractuels recrutés à durée déterminée et indéterminée, ainsi qu'aux fonctionnaires recrutés par voie de détachement. Elle s'applique aux recrutements internes et aux recrutements externes.

La présente décision est publiée sur le site internet et intranet de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse.

ARTICLE 2 :

Tout emploi vacant est ouvert à la fois au recrutement interne et externe, sauf situation exceptionnelle (réorganisation, retour de mobilité, mutation dans l'intérêt du service).

ARTICLE 3 :

Le Directeur général de l'Agence de l'eau décide des recrutements au sein de l'établissement en fonction du plafond d'ETPT. Il dispose du pouvoir de nomination.

Le recrutement de l'Agent comptable et du Directeur général adjoint sont exclus du champ d'application de la présente décision.

ARTICLE 4 :

En cas de vacance de poste ou de création de poste permanent le Directeur général publie, pendant 1 mois, un avis de vacance sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques : www.place-emploi-public.gouv.fr et sur www.profileau.fr.

Pour les postes en contrat à durée déterminée dont la durée est inférieure à 12 mois, l'avis de vacance de poste est publié au moins pendant 15 jours.

Ces publications sont destinées à assurer une large diffusion de l'information sur les postes vacants au sein des agences de l'eau. Elles ont pour objet de favoriser la mobilité interne et externe.

Toute vacance ou création d'emploi donne lieu à l'élaboration d'une fiche de poste.

ARTICLE 5 :

La fiche de poste comporte obligatoirement les éléments suivants :

- la désignation de l'emploi, le genre, son classement catégoriel, l'emploi type qui lui est associé et la filière ;
- la catégorie hiérarchique du poste (A, B, C) ;
- la nature et le type de contrat et son accessibilité aux fonctionnaires ;
- Les missions du poste ;
- les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles du poste ;
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions (diplômes ou niveau d'étude, compétences, aptitudes et expérience professionnelle en sus ou équivalente aux diplômes requis en fonction de la nature et technicité du poste à pourvoir) ;
- les compétences attendues ;
- les conditions d'exercice et le cas échéant les sujétions particulières ;
- le ou les fondement(s) du recrutement ;
- l'identité de la personne habilitée à renseigner les candidats ;
- les pièces requises pour déposer sa candidature ;
- la date limite de dépôt des candidatures ;
- la date à laquelle le poste est à pourvoir ou est susceptible d'être vacant ;
- le lieu de la résidence administrative.

ARTICLE 6 :

Toute candidature recevra un accusé de réception.

ARTICLE 7 :

Les jurys pourront être organisés en visio-conférence, conformément au décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017.

ARTICLE 8 :

La fiche de poste est élaborée par le Chef d'unité (Directeur général, Directeur général adjoint, Directeur de département, Directeur délégué ou l'Agent comptable) au sein de laquelle le poste est ouvert. Elle est validée administrativement par le Directeur des ressources humaines, sur la base d'échanges avec le Chef d'unité destiné à préciser les contours du poste, sa nature, sa finalité et son classement et sa cohérence avec la nomenclature des emplois de l'Agence. En cas de litige, l'arbitrage du Directeur général sera recherché.

ARTICLE 9 :

Le candidat dont l'admission aux épreuves de sélection n'est pas retenue aura connaissance des raisons motivant la décision s'il le demande.

Section II

Sélection des candidats

ARTICLE 10 :

Les candidatures sont déposées, en ligne, sur le site www.profileau.fr, ou sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques : www.place-emploi-public.gouv.fr. Elles font l'objet d'un examen des conditions d'admissibilité aux épreuves de sélection en liaison avec les responsables hiérarchiques concernés.

ARTICLE 11 :

Tout recrutement, à l'exclusion des contrats à durée déterminée dont la durée initiale est inférieure à 12 mois, donne obligatoirement lieu à la constitution d'un jury. Le président du jury détermine les épreuves de sélection qui lui semblent les plus appropriées en garantissant l'égalité de traitement des candidats sélectionnés.

Les épreuves de sélection comprennent au moins un entretien avec le jury précédé ou complété, le cas échéant, par des épreuves écrites.

Pour les emplois comportant l'exercice de responsabilités managériales ou hiérarchiques, le Directeur général de l'Agence de l'eau peut faire appel aux services d'un prestataire externe pour assister le jury dans la procédure de recrutement (appréciation des qualités humaines, aptitude au management...). Ce prestataire remet aux membres du jury, ainsi qu'aux candidats, les résultats de ses analyses. Il ne participe pas au jury de recrutement.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

ARTICLE 12 :

Un délai minimum d'une semaine doit séparer la date limite de dépôt des candidatures de celle à laquelle débute le recrutement.

ARTICLE 13 :

Le Directeur général préside l'ensemble des jurys de recrutement. Selon la nature du poste à pourvoir, il peut être représenté par le Directeur général adjoint et à défaut par le Directeur des ressources humaines ou un Chef d'unité après une décision expresse de sa part. Outre le Directeur des ressources humaines, est également membre de droit du jury le Chef d'unité au sein duquel le poste est à pourvoir. Une ou plusieurs autres personnes « compétentes » peuvent également y participer, si le Président du jury le juge nécessaire. La personne en charge du recrutement est invitée à l'ensemble des jurys de recrutement.

Si le Chef d'unité est le Directeur général ou le Directeur général adjoint, celui-ci préside le jury.

Chaque jury de recrutement doit respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi ses membres.

ARTICLE 14 :

La désignation des membres du jury est arrêtée par le Directeur général ou le Directeur général adjoint sur proposition du Directeur des ressources humaines.

ARTICLE 15 :

Le jury est souverain dans son appréciation des candidats. Il statue à la majorité de ses membres. Son Président n'a pas de voix prépondérante, sauf si le Président est le Directeur général ou le Directeur général adjoint préside le jury.

Les délibérations du jury sont confidentielles. Le classement du jury engage l'ensemble de ses membres.

Le jury peut déclarer des candidats ex aequo, ne proposer aucun candidat ou ne proposer qu'un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir.

ARTICLE 16 :

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par chaque membre du jury. Ce document est soumis au Directeur général de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse.

ARTICLE 17 :

Un procès-verbal, co-signé par les membres du jury, est établi à l'issue des épreuves de sélection. Il précise le classement, par ordre de mérite, des candidats que le jury propose de retenir.

La liste des candidats reçus est ensuite transmise au Directeur général qui arrête son choix dans les 8 jours ouvrés après la date du jury et en informe le Directeur de département concerné. Le Directeur général ne peut nommer des candidats qui n'ont pas été proposés par le jury.

Les candidats sont informés par écrit de la décision du Directeur général.

Le contrat d'engagement fait ensuite l'objet d'un visa préalable au recrutement suivant les modalités arrêtées par le Contrôleur budgétaire.

Section III

Embauche définitive

ARTICLE 18 :

Tout recrutement permanent sous quasi statut est assorti obligatoirement d'une période d'essai avant confirmation de l'embauche définitive dans les conditions prévues par le statut des personnels contractuels des agences de l'eau. Cette période d'essai fait obligatoirement l'objet d'une évaluation écrite.

Pour les CDD, cette période d'essai est laissée à l'initiative de l'Agence.

ARTICLE 19 :

Cette décision prend effet à la date du 23 août 2021.

Elle annule et remplace la décision du 1^{er} mars 2018.

Elle sera publiée sur le site sur le site intranet de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse.

Fait à Rozérieulles, le 23 août 2021

Le Directeur général,



Marc HOELTZEL