

**Question orale déposée par Jean BARTHOLIN, Violette AUBERGER
et Pascale VIALLE-DUTEL au nom du Groupe de la Gauche républicaine et citoyenne**

Pour que soit revu notre modèle de recrutement des candidats postulant au sein des services départementaux, notamment le service voirie.

Chaque année, le Département organise des entretiens visant à recruter des personnels, que ce soit pour des remplacements temporaires et contractuels ou pour des embauches à plus long terme. Cependant, nous nous interrogeons quant à la méthode de recrutement employée dans certains secteurs. C'est notamment le cas pour les agents du service départemental de la voirie.

A ce titre, nous avons eu des retours assez peu complaisants de certains candidats ayant passé ces entretiens étalés de juin à août. Après avoir envoyé leur CV, les candidats assument un entretien qui, en fonction des résultats, les qualifie, ou non, pour les étapes et tests suivants. Les candidats ayant satisfait toutes ces étapes, mais non recrutés dans l'immédiat, sont alors informés qu'ils pourraient être contactés si un poste venait à se libérer. Mais cette possibilité liée à l'opportunité imprévue d'un poste à pourvoir n'est valable que pour une durée très limitée courant de septembre – octobre à mars. Si passée cette période, aucune suite ne leur a été donnée, ils se voient donc dans l'obligation de réitérer leur demande de candidature et d'assumer un nouveau cycle complet assez lourd et chronophage d'entretiens et de tests. Comment des candidats considérés comme « potentiellement recrutables » au vu des résultats des tests auxquels ils ont satisfaits peuvent-ils comprendre qu'ils devront assumer un nouveau cycle complet de procédure de recrutement l'année suivante ?

Cette démarche, si elle permet au Département d'avoir un listing intéressant de personnes classées par leur niveau de réussite à ces tests, ne fait donc pas preuve d'une grande sensibilité humaine. Après avoir donné l'espoir d'un emploi aux personnes ayant donné satisfaction à l'ensemble des tests et entretiens liés à notre procédure de recrutement, nous leur demandons de « repartir à zéro » l'année suivante ! Cette façon de faire n'est pas digne d'une Institution dont « l'Humain est au cœur de ses missions ! Parallèlement, on peut douter que les compétences recherchées puissent varier autant d'une année sur l'autre pour justifier ainsi d'imposer à nouveau aux mêmes candidats, considérés « recrutables », l'ensemble des mêmes tests et entretiens.

Du point de vue de l'optimisation de nos moyens, cette démarche semble pour le moins incongrue, car l'organisation de ces recrutements mobilise sur plusieurs jours plusieurs agents et ne peut que nous faire nous interroger sur la bonne gestion du temps de travail, alors qu'il y a tant à faire par ailleurs ! Cette démarche, non seulement nous pose un problème en terme de « sensibilité humaine », mais aussi en ce qui concerne la bonne gestion de nos propres ressources humaines !

C'est pourquoi, Monsieur le Président, nous vous demandons que soit revu ce modèle de recrutement. Il pourrait ainsi être imaginé que les candidats ayant déjà satisfait les tests et toujours intéressés l'année suivante, soient maintenus dans la base de données départementale pendant un nombre d'années déterminé à l'avance, et qu'ils puissent être éventuellement convoqué pour un seul et unique entretien afin de réactualiser la situation.

**Réponse à la question orale déposée par Jean BARTHOLIN, Violette AUBERGER
et Pascale VIALLE-DUTEL au nom du Groupe de la Gauche républicaine et citoyenne**

**Pour que soit revu le modèle de recrutement des candidats postulant au sein des services
départementaux, notamment le service voirie.**

Le Département procède chaque année au recrutement d'agents d'exploitation par voie externe. Ces recrutements permettent de remplacer les postes vacants suite à des départs à la retraite ou des mobilités professionnelles internes et externes.

Le processus de recrutement se déroule durant l'été et s'effectue par le biais de tests techniques et d'un entretien avec un jury.

À l'issue, plusieurs candidats sont retenus et susceptibles d'être affectés en fonction des postes disponibles, dans un des centres d'exploitation départemental.

L'affectation ultérieure s'effectue en fonction du lieu de résidence, par rapport au centre d'exploitation, afin de concilier qualité de vie des agents et proximité du centre d'intervention.

En général, la plupart des candidats sélectionnés est affectée de façon définitive ou temporaire. Certains effectuent plusieurs remplacements avant d'être stagiaires dans un centre d'exploitation. Dans cette hypothèse, ils ne sont pas soumis aux tests techniques et au jury préalable.

La justification des tests annuels permet de vérifier l'aptitude des candidats à exercer des métiers physiques.