

Tricher sur son CV dans la fonction publique territoriale : quels risques ?

La tentation d'enjoliver son curriculum vitae touche tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique territoriale. Face à des concours exigeants ou à des recrutements contractuels de plus en plus compétitifs, certains candidats n'hésitent pas à ajuster la réalité pour apparaître plus qualifiés ou plus expérimentés qu'ils ne le sont en vérité. Mais quels sont les véritables risques découlant de ces pratiques ? Et où se situe la ligne rouge entre enjolivement et mensonge ?

Un phénomène répandu mais difficile à chiffrer

Selon différentes études menées dans le secteur privé, telles que celles de l'IFOP, de Robert Half ou de l'Apec, entre 40 % et 65 % des CV contiendraient des informations inexactes, partielles ou orientées. Bien que les données spécifiques à la fonction publique territoriale soient rares, les retours d'expérience de services RH laissent penser que ce phénomène touche également les collectivités. Les entorses les plus fréquentes concernent la modification de dates, la mention de diplômes non obtenus, l'exagération de compétences, l'invention de missions ou l'attribution indue de résultats. Il serait utile que des études comparatives soient menées dans le secteur public pour objectiver ce constat.

Une tolérance variable selon la nature de l'arrangement

S'il peut y avoir une indulgence relative pour des erreurs de forme – telles qu'une date approximative ou une imprécision sur la durée d'un emploi – les recruteurs territoriaux sont beaucoup plus stricts face aux falsifications de diplômes, aux postes inventés ou aux réalisations attribuées à tort. Toute anomalie détectée peut entraîner l'élimination immédiate du candidat. Certains services RH procèdent même à des vérifications approfondies, notamment pour les fonctions d'encadrement ou sensibles. Une distinction plus claire pourrait être faite dans les textes ou les pratiques entre erreur de bonne foi et falsification volontaire.

Que dit le droit ? Une absence de référence explicite au mensonge sur CV

Le Code du travail ne contient pas de disposition spécifique sur le mensonge dans un CV, ce qui s'explique en partie par sa vocation à régir les contrats de droit privé. Toutefois, la jurisprudence reconnaît qu'un recrutement fondé sur des informations mensongères peut être annulé, en particulier si ces informations ont été déterminantes dans la décision d'embauche. Dans la fonction publique territoriale, une telle situation peut entraîner la rupture d'un contrat ou la révocation en cas de recrutement statutaire.

Une découverte postérieure à l'embauche : quelles conséquences ?

Si le mensonge n'est détecté qu'après l'embauche, le risque est majeur pour le candidat. Une procédure disciplinaire peut être engagée, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Le Conseil d'État a déjà validé de telles décisions, notamment lorsque le mensonge a entraîné une erreur manifeste de recrutement (par exemple, CE, 24 juin 2014, n°370055). Dans tous les cas, la crédibilité de l'agent est durablement atteinte et la confiance de l'employeur irrémédiablement rompue.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Une atteinte aux principes déontologiques

La loyauté, la bonne foi et la probité sont des principes déontologiques majeurs dans la fonction publique, rappelés tant dans le statut général des fonctionnaires que dans les chartes éthiques locales. Tricher sur son CV revient à trahir ces valeurs fondamentales, affaiblissant la relation de confiance entre l'agent et son employeur. Au-delà du risque juridique, c'est l'image même du service public qui se trouve fragilisée.

Bonne foi et indulgence : un équilibre à trouver

Il peut arriver qu'un candidat omette involontairement une information ou qu'une formulation soit maladroite. Si le dialogue avec les recruteurs est sincère et transparent, ces erreurs peuvent être corrigées sans conséquences graves. En revanche, toute tentative délibérée de manipulation est perçue comme une faute morale difficilement rattrapable. Il serait utile que les employeurs publics prévoient des dispositifs d'auto-correction ou de régularisation a posteriori, dans un esprit de transparence.

Conclusion : la transparence, un gage de confiance

Dans la fonction publique territoriale, la véracité des informations communiquées par les candidats est essentielle pour assurer le bon fonctionnement du service public. Face à une concurrence accrue, l'envie d'embellir son parcours peut se comprendre, mais le jeu n'en vaut pas la chandelle. Les conséquences d'un mensonge peuvent être dévastatrices, tant pour la carrière du candidat que pour la crédibilité de l'institution. D'autant plus que l'image, la performance et la responsabilité juridique du service sont en jeu.

