

Office des Changes

DEPART 14/12/2022

I/SDRH/32/2022

## COMMUNIQUE

Il est porté à la connaissance des candidats aux postes de responsabilité, objet de la décision n° I/SDRH/20/2022, que les entretiens de sélection se tiendront à la salle de réunion de la Direction de l'Office des Changes selon le planning suivant :

Poste	Candidats présélectionnés	Date	Heure
Chef de la Division Juridique et Contentieux	<ul style="list-style-type: none"><li>M. Yassir KARIMI</li><li>M. Abdellah AIT ALI</li></ul>	27 Décembre 2022	10h30
Chef de la Division Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"><li>Mme. Ilham QASDI</li></ul>		11h30
Chef de la Division Autorisations	<ul style="list-style-type: none"><li>M. Majid LAGHRIB</li></ul>		12h00

Les candidats peuvent signaler une situation de conflit d'intérêt avec l'un des membres de la commission de sélection, désignée par M. le Directeur.

A cet effet, ils sont invités à déposer, au Service Carrières et Développement des Ressources Humaines et avant la tenue des évaluations, la déclaration du conflit d'intérêt, dont le modèle est joint en annexe.

P. Le Directeur de l'Office des Changes  
Le Secrétaire Général



Signé: Driss BENCHIKH



## Déclaration relative aux situations de conflit d'intérêt<sup>1</sup>

Prénom et Nom : .....

Matricule : .....

Fonction : .....

Département /Division/Service : .....

Intervenant dans le cadre de :.....

- Jury (recrutement interne/externe ou promotion interne)
- Commissions d'appel d'offres
- Mission de contrôle sur place (inspection)
- Mission d'audit interne
- Comité de transaction
- Autres à préciser :.....

Je déclare ci-dessus, la situation de conflit d'intérêt réel<sup>2</sup>, potentiel<sup>3</sup> ou apparent<sup>4</sup> me concernant :

<sup>1</sup> « Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle une personne employée par un organisme public ou privé possède, à titre privé, des intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées par cet organisme ».

<sup>2</sup> « Le conflit réel » : lorsqu'il est « avéré » qu'un intérêt personnel peut venir « influencer » le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles.

<sup>3</sup> « Le conflit potentiel » : il n'existe pas encore de conflit proprement dit, dans la mesure où il n'existe pas à ce moment de lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction. Néanmoins, un changement dans sa situation (prise de fonctions, promotion, mutation) pourrait créer ce conflit.

<sup>4</sup> « Le conflit apparent » : les faits en cause ne sont pas certains : aucun intérêt particulier suspect n'a pu être prouvé, il n'est que « possible ». Une analyse de la situation devra être menée pour écarter tout doute sur la probité de la personne suspectée.

Source : [www.transparency-france.org](http://www.transparency-france.org)

**Description de la situation de conflit d'intérêts :**

---

**Solution proposée :**

---

Fait à .....le .....

Signature de la personne concernée