

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Distribution:
<http://www.ilo.org/public/french/staffun/info/assembly/index.htm>

SU/AGM/2009/2/D.2/Add.1
12 octobre 2009

ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE DEUXIEME SESSION

29 octobre 2009

Recrutement et sélection 2008-2009

I. RAPS 2009/1

Le RAPS (Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel) a soi-disant été créé par HRD par souci d'efficacité et de rapidité; or pour cet exercice en particulier deux sessions ont eu lieu: 33 postes sont sortis avec un délai de parution jusqu'au 2 mars 2009 et 14 autres postes sont sortis en addendum avec un délai de parution jusqu'au 2 avril 2009. Cet état de fait est essentiellement dû au manque d'anticipation et au retard accumulé par HRD et les managers pour soumettre leurs vacances de postes. Les représentants du personnel, sous des contraintes de temps très étroites et toujours sur une base volontaire, ont examiné pendant les 6 premiers mois une cinquantaine de vacances de postes. Cet examen a lieu en deux fois: la vérification de la description de tâches et la vérification, à posteriori, du bon déroulement des concours.

A. La vérification des descriptions des tâches

Plus d'une description des tâches sur deux a fait l'objet de commentaires des représentants du personnel et la correction des descriptions des tâches a été obtenue dans plus de 80% des cas, ce qui est satisfaisant. Les commentaires de la part du Syndicat portaient notamment sur:

- **Les langues requises:** manque de cohérence et de rigueur, fréquent ciblage en fonction de la langue utilisée par le chef de service et non en fonction de l'équilibre linguistique des services.
- **L'expérience demandée:** expérience non quantifiable lors d'un futur examen ou expérience extrêmement ciblée pour éliminer des candidats internes potentiels au profit de candidats externes.
- **L'instruction demandée:** sous qualification par rapport au grade du poste, non harmonisation entre deux postes de la même famille d'emploi.
- **Les tâches génériques ou spécifiques:** (taylorisation en fonction du candidat repéré à l'avance par le chef responsable, surcharge des tâches demandées sans requalification du grade).
- **Le mode de pourvoi:** appel systématique pour un concours interne/externe alors que les candidats potentiels internes (y compris les collègues en contrats de courte durée ou sous TC) étaient en nombre suffisant de l'avis du Syndicat.

Dans cette première procédure, les représentants syndicaux ont pu constater un contrôle très restreint de la part du service chargé de classifier les emplois. C'est comme si HRD n'agissait pas comme un organisme de contrôle des règles et des procédures en vigueur mais plus comme une chambre d'enregistrement des desiderata des chefs de service. Les représentants impliqués dans cet exercice ont eu souvent l'impression de se substituer au service de classification. Ce problème pourrait être résolu d'autant plus facilement que les trois parties impliquées (HRD, le chef de service et le Syndicat) parviennent à un accord dans plus de 80% des cas.

B. Les procédures de sélection et les résultats des concours

Sur 47 postes RAPS 1/2009 (sans compter les addendum):

- 13 ont été gagnés par des candidats internes
- 3 ont été suspendus
- 2 ont été déclaré sans succès
- 2 sont sans résultat actuellement
- 3 ont été annulés
- 24 ont été attribués à des candidats externes dont 3 au moins à des candidats travaillant déjà dans l'Organisation sous d'autres formes de contrats.

Du point de vue des représentants du personnel le ratio des embauches externes est beaucoup trop élevé concernant les grades P4 et P5 (grades normalement dévolus au développement de carrière des fonctionnaires déjà en poste), sachant que celui-ci peut encore augmenter lorsque des concours déclarés sans succès font en plus l'objet de nominations directes dans les 2 mois qui suivent l'annonce.

Après avoir étudié soigneusement les dossiers de tous ces concours, le Syndicat relève les irrégularités majeures suivantes:

- **Une présélection souvent arbitraire et non transparente des candidats.** Dans la majeure partie des cas, la présélection des candidats se fait selon l'opinion des chefs responsables et cela en dépit d'une première sélection sérieuse et objective et selon des critères précis établis par HRD. Le fait que seul le chef responsable puisse établir la short-list sans justification est la porte ouverte à tous les abus et à toutes les irrégularités. C'est souvent à ce stade de la procédure que l'écrémage des candidats internes se fait au profit de candidats externes favorisés par les chefs responsables.
- **Le passage des centres d'évaluation se fait encore trop souvent après l'évaluation technique.** Le Syndicat note certes une amélioration notable dans ce domaine, qu'il doit d'ailleurs uniquement à sa pugnacité et à son refus systématique de la procédure lorsqu'elle est contraire au Statut du personnel. Néanmoins on note encore plus de cinq concours où les évaluations techniques se sont déroulées avant les centres d'évaluation.
- **Des évaluations techniques très inégales**
 1. Certaines ont des examens écrits: si tel est le cas, le système de notation préalable et l'établissement des critères de réussite sont souvent absents des dossiers consultés.
 2. D'autres évaluations techniques reposent uniquement sur des entretiens: ces entretiens font l'objet d'un rapport dans lesquels les membres du jury ont la possibilité de faire des pondérations non explicites par rapport aux résultats bruts annoncés. Cette opacité a conduit plusieurs fois le Syndicat à s'interroger sur les résultats de concours dans les lesquels les meilleurs candidats n'arrivaient pas en tête de l'évaluation technique.

3. La composition des jurys peut être très fantaisiste et non appropriée à la spécificité du poste. D'autre part les jurés représentant HRD dans ces jurys ont rarement une opinion tranchée et suivent très souvent l'opinion du chef responsable.
 4. Certains jurys peuvent ne pas se prononcer clairement sur le rang des candidats et porter ainsi souvent préjudice aux candidats arrivés ex æquo, car c'est la haute direction qui décide au final.
- **Des décisions du Cabinet contraires aux recommandations faites par les jurys sans aucune justification de la part de celui-ci.**

II. Autres problèmes rencontrés

A. Postes service généraux

- Le Syndicat a dû intervenir régulièrement sur des descriptions de tâches surchargées et mal gradées, au détriment des futurs candidats sélectionnés.
- On note également une incohérence et des différences non justifiées dans les processus de sélection. En effet pour plusieurs postes de nature identique (notamment les postes de secrétariat et de comptabilité), si une sélection objective et transparente avait lieu au moyen d'examens standard, les meilleurs candidats internes devraient normalement toujours arriver en tête des présélections. Or, comme certains chefs de services ne font pas de présélection objective, basée sur des critères quantifiables, un candidat peut se retrouver en première position dans un concours et non présélectionné dans un autre concours. Une harmonisation est souhaitable et un plus grand rôle d'HRD serait vraiment bénéfique pour les concours des services généraux.
- Le Syndicat a découvert certaines pratiques individuelles existant dans des services particuliers, qui étaient totalement à l'encontre des règles existantes. Il a obtenu gain de cause pour un rétablissement de la règle dans ces services.

B. Recrutements abusifs

Malgré toute l'attention et la grande vigilance accordées à tous ces processus de recrutement et de sélection dans l'Organisation, le Syndicat du personnel constate et déplore toujours un nombre important de recrutements ou nominations abusifs (qui n'ont fait l'objet d'aucun concours mais qui ne rentre pas dans la catégorie de ceux énumérés dans le Statut du personnel). Ces recrutements et ces nominations abusifs se divisent en plusieurs catégories:

- a. Des recrutements sous des contrats de coopération technique alors que les tâches sont clairement reliées à des fonctions de support administratif. Ce contournement de plus en plus fréquent des règles permet aux chefs responsables d'éviter les procédures de concours à leurs yeux contraignantes. Malheureusement ces recrutements abusifs font office de miroir aux alouettes pour des collègues en mal d'emploi. En effet, même si ces derniers ont l'illusion qu'ils sont embauchés par l'Organisation avec des contrats de durée déterminée, ils n'ont à long terme aucune perspective de carrière et ne bénéficieront d'aucun avantage lié à cette carrière (avancement, titularisation etc.). On assiste lentement mais sûrement à l'émergence d'emploi à deux vitesses pour un même travail, ce qui est inacceptable au sein d'une Organisation prônant le travail décent dans le monde entier.
- b. Des sélections ou des transferts de personnes hors des règles pré-établies et sans aucune justification.

- c. Des recrutements de fonctionnaires venant d'autres organisations.
- d. Des recrutements de fonctionnaires en vertu de l'article 4.2 e) du Statut du personnel sous couvert de haute spécialisation du poste, mais non justifiée.

Il va sans dire que ces recrutements ou nominations abusives créent énormément de frustration et d'amertume parmi les fonctionnaires déjà en place et contredisent de facto tous les discours prononcés par l'Administration en faveur d'une politique saine et transparente de sélection et recrutement.

Dans un climat normal de relations professionnelles, les commentaires ou recommandations des représentants du personnel concernant des irrégularités lors de procédures de concours devraient, dans la plupart des cas, faire l'objet de discussions franches et constructives. Or, actuellement au BIT, tout commentaire syndical questionnant légitimement l'issue d'un concours est considéré comme une attaque ciblée à la prérogative du management et est dans la majorité des cas ignorée, affichant ainsi délibérément un mépris pour l'accord de négociation collective signé il y a quelques années. En l'absence de dialogue social, il est alors évident que l'un des moyens à disposition pour les représentants du personnel est le recours juridique, procédure longue, désagréable, coûteuse et rarement satisfaisante pour les parties impliquées.

Cette année le Syndicat a demandé 3 annulations fermes de concours (2 RAPS et un SG) pour procédures viciées et celles-ci doivent faire maintenant l'objet de recours au Tribunal administratif de l'OIT, puisque malgré ces recommandations d'annulation, les sélections entachées d'irrégularités ont quand même été confirmées par la haute direction.
