

STAFF UNION BULLETIN BULLETIN DU SYNDICAT BOLETIN DEL SINDICATO



26 octobre 2009

RECRUTEMENT ET DECEPTION

« Pour pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. » (Article 4.2 a) du Statut du personnel)

En dépit des efforts menés de bonne foi par le Syndicat pour garantir une procédure de recrutement objective, équitable et transparente, force est de constater que la situation ne cesse de se dégrader. Il nous apparaît aujourd'hui essentiel de vous informer pleinement des difficultés rencontrées dans ce domaine et auxquelles certains d'entre vous ont malheureusement été confrontés.

Des modifications unilatérales des règles applicables au mépris de la négociation collective

L'accord collectif en vigueur en matière de procédures de recrutement et de sélection a été adopté en octobre 2000. L'Administration et le Syndicat ont entamé en 2004 des négociations en vue de la révision de cet accord. Ces négociations ont cependant été suspendues en 2008 lorsque le Syndicat a constaté que l'Administration avait modifié unilatéralement, sans aucune consultation préalable, certains aspects des procédures de concours dans le cadre de la mise en place du RAPS et de la modification du fonctionnement des centres d'évaluation (*Assessment Centres*).

Saisi par le Syndicat, le Groupe d'étude, qui est chargé de formuler des recommandations en cas de problèmes liés à l'application des accords collectifs, a conclu que **ces modifications unilatérales étaient contraires à l'accord collectif et à l'annexe I du Statut du personnel.**

http://www.ilo.org/public/french/staffun/info/bargaining/download/recruit_review_0910.pdf

La Commission consultative paritaire de recours (CCPR) elle-même (organe paritaire de recours), dans son dernier rapport annuel, a souligné que la pratique actuellement suivie par le Bureau en matière de concours s'écarte de la procédure prévue par les règles en vigueur.

Et pourtant, la situation n'a fait qu'empirer avec l'introduction de nouvelles modifications unilatérales. La dernière en date : le nombre de candidats figurant sur la *short-list* doit être limité à deux, plus un candidat de réserve. Si le chef responsable souhaite examiner un nombre plus important de candidatures, tous les frais sont à la charge de son service.

L'Administration affirme que l'accord collectif en vigueur fonctionne mal et que la procédure doit donc être changée.

Le Syndicat du personnel affirme lui que l'accord collectif fonctionne mal parce que l'Administration ne respecte pas les engagements qu'elle a pris en signant cet accord et viole sans arrêt les règles en vigueur. Si des améliorations peuvent être apportées elles doivent être **négociées**.

Le BIT, qui prône le respect des principes et droits fondamentaux au travail dans le monde entier, doit lui aussi respecter **les principes de la négociation collective**.

Des nominations faites au mépris des procédures en vigueur

Le Syndicat est trop souvent témoin de pratiques indignes de la fonction publique internationale.

- Des « faux concours » qui ne servent qu'à masquer des parachutages pour raisons politiques ou personnelles, qui minent la confiance du personnel dans le système et n'assurent pas un service de qualité aux mandants de l'Organisation.
- L'augmentation exponentielle du recours à des contrats de coopération technique, de courte durée et de collaboration extérieure pour l'exercice de fonctions régulières du Bureau en violation flagrante du Statut du personnel, afin d'éviter les procédures normales de concours et de maintenir le personnel dans une situation de précarité.
- Le recrutement unilatéral par l'Administration pour les centres d'évaluation de consultants extérieurs sans aucune connaissance du BIT et de ses valeurs fondamentales.
- Une présélection pour l'établissement de la *short-list* faite par certains managers par un simple entretien téléphonique, en dehors de tout cadre établi.
- L'exclusion de la *short-list* de candidats internes qualifiés dans certains concours.
- Des nominations par choix direct pour des postes P5, en violation du Statut du personnel.
- Des transferts au même grade sans concours qui se poursuivent, alors même que le Tribunal administratif a condamné ces pratiques, et un refus de négocier avec le Syndicat une proposition d'amendement au Statut du personnel sur cette question.
- Le recrutement de plus en plus fréquent de fonctionnaires retraités avec des contrats de courte durée ou de collaboration extérieure, parfois 24 heures à peine après leur départ en retraite, au mépris du devoir de planification des départs et de développement de carrière pour les autres collègues.

A tout cela **NOUS DISONS STOP !**

L'Administration accuse le Syndicat d'être un « empêcheur de tourner en rond », alors que nous voulons seulement le respect des règles en vigueur.

Le BIT doit être un employeur modèle et donner l'exemple dans la promotion et le respect de la négociation collective

Un rapport spécial sur les questions de recrutement et de sélection est soumis à l'Assemblée générale annuelle et peut être consulté à l'adresse suivante :

http://www.ilo.org/public/french/staffun/info/assembly/pdf/gm_0209_d2a.pdf

Informez-vous et soutenez-nous !
Vous êtes tous concernés ou vous le serez un jour !

**Soyez nombreux à l'Assemblée générale, qui se tiendra
le jeudi 29 octobre, de 13h30 à 16h30, à la salle II (R.3 sud)**