



N/Ref/SUC 1.1.5

Lettre ouverte aux chefs responsables du BIT

Genève, le 1^{er} avril 2010

Madame, Monsieur,
Chers Collègues,

Réponse aux nouvelles directives de HRD en matière de recrutement et de sélection

Pour la plupart d'entre vous, vous venez de recevoir de HRD de nouvelles instructions concernant les « principes clefs » à mettre en œuvre dans le cadre des procédures de concours. Le Comité du Syndicat tient à attirer votre attention sur ces nouvelles directives qui remettent en cause votre rôle d'évaluation des qualifications des différents candidats aux concours dont vous êtes responsables, le rôle des jurys techniques et la philosophie même du système de recrutement fondé sur une procédure de concours.

Le Comité est conscient que l'Administration fait passer le message que le Syndicat « bloque » toute proposition de changement alors que celui-ci lutte pour défendre l'intégrité du système de recrutement et de sélection. Ce que les représentants du personnel veulent avant tout, c'est défendre des procédures de recrutement objectives, transparentes et équitables.

Nous vous demandons aujourd'hui de les défendre également.

Les procédures de concours sont régies par un accord collectif et une telle modification aurait dû faire l'objet de négociations entre l'Administration et le Syndicat. Mais en tant que managers, vous êtes directement concernés par l'ampleur des modifications unilatéralement imposées par HRD sans tenir compte de vos besoins.

Ces fameux « principes clefs » vous demandent, en tant que chefs responsables et membres de jurys de :

.../2

- **Respecter la nature confidentielle de la procédure.** Ceci ne devrait pas poser de problème puisque selon l'Accord collectif la procédure est par essence confidentielle. Chacun peut donc être amené à se demander pourquoi l'administration insiste lourdement sur cet aspect de la procédure ? ¹
- **Adresser au Directeur général la liste de tous les candidats qui seraient à même de remplir les fonctions demandées par le poste, avec un minimum de deux noms.**
- **Et surtout de ne pas classer ces candidats.** ²

Quelles sont les raisons de l'Administration pour modifier abruptement les règles ?

Plusieurs candidats de la dernière session du RAPS ont fait appel de la décision du Directeur général les concernant. En effet, le jury technique les avait recommandés comme le ou la meilleur/e candidat/e pour le poste mais au final, les conclusions du panel n'ont pas été respectées et d'autres candidats ont été nommés aux postes concernés. Il est regrettable que l'Administration se substitue au panel et ne vous permette pas de recruter la personne que vous estimez la plus qualifiée pour le travail dont vous avez besoin.

Les concours du grade G.1 au grade P.5 doivent demeurer la méthode normale de recrutement pour pourvoir les postes vacants. Nous travaillons pour une Organisation qui défend les droits et les conditions d'emploi des travailleurs et qui, de ce fait, devrait pouvoir garantir un système de recrutement équitable et transparent. Sinon pourquoi investir votre compétence, votre jugement, votre objectivité et votre temps pour recruter le ou la meilleur/e candidat/e si votre décision n'est pas respectée ?

Parce que vous aussi, chefs responsables, vous avez des droits et des responsabilités inscrits dans le Statut du personnel et qu'il vous incombe «d'entreprendre et de garantir une évaluation technique rigoureuse des candidats» (paragraphe 11 de l'Annexe I du Statut du personnel) et d'avoir toujours en tête que «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 i) du Statut du personnel).

¹ *La clé de l'énigme réside dans les articles 6.2 et 6.3 de l'accord de négociation collective (6.2 Les candidats internes peuvent solliciter par écrit un entretien avec le chef responsable afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique. L'entretien a lieu si possible dans les 10 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande. Les candidats peuvent s'ils le souhaitent se faire accompagner d'un membre du Syndicat, d'un autre fonctionnaire ou d'un ancien fonctionnaire du BIT. 6.3 Si un candidat n'est pas satisfait du résultat de l'entretien, il peut demander une information en retour par écrit. Cette information sera fournie si possible dans les 10 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.)*

En effet ces deux articles permettent aux chefs responsables et aux candidats malheureux de se rencontrer afin d'analyser pourquoi ces derniers n'ont pas été retenus pour les postes vacants. C'est le maillon qui relie « normalement » la politique de sélection et de recrutement à la politique de développement interne de carrière des candidats. C'est aussi le garde-fou de la procédure qui permet aux candidats malheureux de faire appel d'une décision de pourvoi d'un poste. C'est dans cet entretien que ces derniers pouvaient savoir à quel rang ils avaient été classés pour un poste. Or, il se trouve que lors du dernier RAPS 2/2009, des chefs responsables ont informé des candidats qu'ils avaient été classés premiers dans le concours auxquels ils avaient participé mais que le Directeur général avait décidé de nommer d'autres candidats.

² *Le fait de ne pas classer les candidats permet une plus grande opacité dans la décision finale et coupe l'accès au recours juridique des candidats. En effet, le Directeur général n'a plus à se justifier pour choisir le candidat qu'il souhaite, ce qui revient à faire de la sélection directe. Les candidats malheureux non classés ne peuvent plus savoir ce qu'ils valent et ne peuvent plus prétendre à remplir un autre poste requérant les mêmes compétences ni faire valoir une éventuelle irrégularité dans la procédure de concours.*

Nous savons, parce que nous examinons, dans le cadre de nos fonctions syndicales, les rapports des jurys techniques, que la grande majorité d'entre vous fait le maximum pour que les résultats des concours soient objectifs et correspondent au mieux à vos besoins, même si quelques délibérations avec nos représentants sont parfois nécessaires.

Ces nouvelles directives n'ont pas été discutées avec vous, chefs responsables, ni avec nous, Comité du Syndicat du personnel. Nous vous demandons donc si vous pouvez accepter de continuer à vous acquitter de votre rôle en toute objectivité et sérieux ?


Le Comité du Syndicat tient à vous assurer que rien ne vous oblige à violer les bonnes pratiques en vigueur consistant à classer les candidats sur la base de l'évaluation technique.

Par ailleurs, si vous parvenez à la conclusion qu'un seul candidat répond aux exigences du poste - compte tenu tout particulièrement des nouvelles règles limitant très fortement le nombre de candidats sélectionnés pour les épreuves techniques - rien ne vous empêche de le signaler.

Nous vous rappelons également qu'il est de la responsabilité du manager (et non pas de HRD) de fournir une information en retour honnête et détaillée aux candidats non retenus à l'issue d'une procédure de concours.

Nous comptons sur vous, en tant qu'acteurs de ce système de recrutement et de sélection pour sauvegarder son intégrité et la réputation de notre Organisation.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, Chers Collègues, l'expression de nos sentiments les meilleurs.


pp. Christopher Land-Kazlauskas
Président,
Comité du Syndicat du personnel