



Conseil d'administration

316^e session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/PFA/9

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment des questions de personnel

PFA

Date: 24 septembre 2012

Original: anglais

NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Autres questions de personnel

Objet du document

Le présent document est soumis dans le cadre du suivi de la décision, prise par le Conseil d'administration en mars 2012, de reporter l'examen d'une série d'arrangements transitoires relatifs aux procédures de recrutement et de sélection dans l'attente d'une révision globale de ces procédures (voir le projet de décision au paragraphe 20).

Objectif stratégique pertinent: Gouvernance, appui et management.

Incidences sur le plan des politiques: Les arrangements transitoires relatifs aux procédures de recrutement et de sélection, ainsi que les grands axes de la révision globale de ces procédures, font l'objet d'une négociation collective entre le Bureau et le Syndicat du personnel conformément à l'Accord de reconnaissance et de procédure du 27 mars 2000, dont le Conseil d'administration a pris acte à sa 277^e session (mars 2000).

Incidences juridiques: Sous réserve d'une décision du Conseil d'administration.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Soumission au Conseil d'administration en mars 2013 d'un projet d'amendement au Statut du personnel concernant les procédures de recrutement et de sélection.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: GB.313/PFA/10/1; GB.313/PFA/INF/7.

1. En mars 2012, le Directeur général a soumis au Conseil d'administration, par l'intermédiaire de son bureau ¹, une série d'amendements et d'ajustements transitoires au Statut du personnel concernant le recrutement et la sélection ². L'administration et le Syndicat du personnel s'étaient mis d'accord sur ces amendements et ajustements transitoires dans le cadre du processus de médiation lancé en 2011, accord qui constituait la première étape de la révision globale de l'Accord collectif de 2000 sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs.
2. Les amendements et ajustements transitoires concernaient plusieurs aspects des procédures actuelles de sélection et de recrutement, notamment la composition du centre d'évaluation visé à l'article 10 du Statut du personnel et le rôle du Syndicat du personnel en vertu de l'annexe I du Statut.
3. La question soumise au Conseil d'administration par son bureau était précisément de savoir si le Directeur général pouvait, en vertu du pouvoir qui lui est conféré par l'article 14.7 du Statut du personnel, adopter des dispositions transitoires concernant «toute question non sujette à controverse qui n'a pas d'incidences particulières sur le plan financier et sur celui des politiques» ³. Au cas où le Conseil d'administration aurait estimé que les amendements transitoires n'entraient pas dans le cadre de ce pouvoir, il était invité à approuver les amendements à titre temporaire jusqu'à ce qu'une révision globale des procédures de recrutement et de sélection soit envisagée en mars 2013.
4. Le Conseil d'administration a décidé de reporter sa décision à la présente session, étant entendu que, pour le Directeur général, le Bureau était habilité à mettre en œuvre dans l'intervalle l'accord conclu avec le Comité du Syndicat du personnel ⁴.
5. En avril 2012, le BIT a publié une Procédure du Bureau annonçant les arrangements transitoires en question, notamment les modifications du Statut du personnel applicables à la procédure de recrutement pour les 50 postes mis au concours dans le cadre du premier cycle du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) de 2012, ainsi que pour une douzaine de postes de la catégorie des services généraux mis au concours au siège entre avril et juillet 2012.
6. L'administration et le Syndicat du personnel ont examiné conjointement l'application de ces ajustements transitoires et estiment que, malgré la charge de travail supplémentaire qui en résulte pour les principaux acteurs du recrutement et de la sélection (en particulier le Département du développement des ressources humaines, le Syndicat du personnel et les observateurs désignés par ce dernier), les procédures de recrutement et de sélection ont gagné en transparence, en qualité et en efficacité:
 - Le recours à un petit nombre d'évaluateurs externes professionnels, nommés conjointement par le Syndicat du personnel et par HRD, a facilité et accéléré l'organisation du RAPS dans la mesure où l'on peut compter sur des évaluateurs qui sont immédiatement disponibles, tout en garantissant la qualité et la cohérence.
 - Alors que les représentants du Syndicat du personnel étaient précédemment chargés d'examiner et de commenter a posteriori les dossiers de candidature, le fait qu'ils

¹ Document GB.313/PFA/10/1.

² Document GB.313/PFA/INF/7.

³ Documents GB.312/PFA/13 et GB.312/PV, paragr. 749-751.

⁴ Document GB.313/PV, paragr. 654-664.

participent désormais en qualité d'observateurs aux différentes étapes de la procédure de recrutement par concours a contribué à accroître la transparence de cette dernière et à dissiper les craintes exprimées à propos de l'objectivité et du bien-fondé des recommandations des jurys des entretiens techniques concernant les candidats les plus qualifiés. En outre, les décisions en matière de sélection sont prises plus rapidement, car la période de dix jours dont disposaient précédemment les représentants du Syndicat du personnel pour commenter chaque dossier de candidature n'est pas prévue dans les arrangements transitoires.

7. Compte tenu de cette expérience positive, le Bureau propose d'appuyer le recours à ces ajustements transitoires au cours du deuxième cycle du RAPS de 2012 et du premier cycle du RAPS de 2013, en attendant la présentation au Conseil d'administration, à sa 317^e session (mars 2013), d'une révision globale des procédures de recrutement et de sélection.
8. Les principaux éléments de la révision globale des procédures de recrutement et de sélection établies en vertu de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs signé en 2000, à propos desquelles le Directeur général espère signer un accord avec le Syndicat du personnel d'ici à la fin de l'année, concernent les aspects internes administratifs, procéduraux ou logistiques du recrutement et de la sélection, et visent à assurer l'application uniforme des critères et procédures et l'établissement de normes plus rigoureuses pour le recrutement fondé sur le mérite:
 - établissement de critères plus rigoureux et plus uniformes pour la sélection des candidats remplissant les conditions requises;
 - modifications apportées au centre d'évaluation, notamment par le recours à des évaluateurs externes et la limitation de l'utilisation du centre pour le recrutement des candidats externes ou des fonctionnaires qui souhaitent être nommés à un poste d'une catégorie supérieure, tout en autorisant le recours au centre d'évaluation à des fins de perfectionnement;
 - définition d'étapes plus strictes et plus uniformes pour l'évaluation technique des candidats;
 - modifications apportées à la procédure de recours ouverte aux fonctionnaires qui ne sont pas satisfaits des décisions en matière de recrutement et de sélection.
9. Deux éléments du projet de révision des procédures de recrutement et de sélection semblent avoir des incidences plus marquées sur le plan des politiques, ainsi que d'éventuelles incidences sur les relations personnel-direction au sein du Bureau: le rôle du Syndicat du personnel et celui de HRD dans les comités de sélection et la portée des éventuelles exceptions au recrutement par voie de concours.

Rôle du Syndicat du personnel et de HRD dans les comités de sélection

10. Conformément aux arrangements approuvés en 2000 par suite de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, le Syndicat du personnel est consulté au début et à la fin de chaque procédure de concours, notamment pour déterminer si un concours doit être ouvert ou non à des candidats externes lorsque le nombre de candidats internes qualifiés est suffisant, vérifier que les conditions minimales requises pour chaque avis de vacance correspondent bien aux descriptions de poste génériques convenues et formuler des observations sur les dossiers de candidature avant leur communication au

Directeur général pour décision finale. Le Syndicat du personnel est également informé de toutes les décisions de pourvoir un poste sans concours.

11. En ce qui concerne le rôle du Syndicat du personnel avant l'organisation d'un concours, il est prévu de réviser l'actuel mécanisme de consultation prévu aux paragraphes 7 à 9 de l'annexe I du Statut du personnel, qui s'applique à chaque avis de vacance, en adoptant un processus de consultation plus étendu. La procédure envisagée faciliterait la consultation à propos des postes à pourvoir prochainement et faciliterait le choix de la méthode de sélection appropriée (concours, mutation sans changement de grade, mobilité géographique ou fonctionnelle), tout en tenant compte des aspirations de carrière du personnel en poste, des objectifs en ce qui concerne la diversité géographique et l'équilibre entre les sexes et des besoins opérationnels du Bureau en matière de mobilité, de planification de la relève, de réaffectation, de transfert des connaissances, etc.
12. En ce qui concerne le rôle joué par le Syndicat du personnel à la fin de la procédure de concours, son objectif initial était de proposer des garanties fondamentales de transparence des décisions relatives au pourvoi des postes vacants. Toutefois, compte tenu de la nature rétroactive de la procédure de vérification, les résultats obtenus à cet égard sont restés limités. Les représentants du personnel étant désormais présents en qualité d'observateurs au sein des comités de sélection, ils ont la possibilité d'exprimer leurs préoccupations pendant la procédure plutôt qu'après quant à l'objectivité des procédures de concours fondées sur le mérite. L'application effective des arrangements transitoires actuels a montré l'intérêt d'une telle démarche.
13. Bien que la participation de représentants du personnel soit inhabituelle dans les entreprises du secteur privé, dans la majorité des organisations du système des Nations Unies, les associations du personnel sont invitées à se faire représenter au sein des comités de recrutement et de sélection. La présence de représentants du personnel, que ce soit en qualité de membres ou en qualité d'observateurs, est également courante dans certaines fonctions publiques nationales. Compte tenu de l'expérience tirée des amendements transitoires adoptés en avril, comme indiqué ci-dessus, et des enseignements dégagés du fonctionnement du système de recrutement qui était en place avant l'Accord collectif de 2000, le Bureau est persuadé que la possibilité donnée à des représentants du personnel d'observer la procédure de concours pourrait améliorer la transparence, la légitimité et l'objectivité des procédures de sélection et de recrutement dans l'Organisation et accroître la confiance du personnel à l'égard de ces procédures.
14. En ce qui concerne le rôle de HRD dans les jurys techniques, l'expérience de ces dernières années a montré l'intérêt de désigner systématiquement un représentant de HRD au sein de chaque jury, et il est envisagé d'officialiser cette participation dans la procédure révisée.

Exceptions au recrutement par voie de concours

15. L'article 4 du Statut du personnel fait du concours la voie normale pour pourvoir les postes vacants, des exceptions étant prévues pour certaines catégories de personnel (personnel occupant des postes de direction, postes de confiance au Cabinet du Directeur général, personnel des projets de coopération technique, postes sur le terrain à pourvoir localement) ou dans des cas particuliers (emplois très spécialisés, pourvoi d'urgence de postes vacants, reclassification d'emplois à un grade plus élevé ou concours infructueux).
16. On considère que la portée actuelle de cette disposition n'est peut-être plus adaptée et, dans la pratique, le concours est aussi devenu la méthode normale pour pourvoir les postes dans certaines de ces catégories; c'est le cas par exemple, dans la plupart des régions, des postes sur le terrain à pourvoir localement. La composition et la structure hiérarchique actuelles

de l'OIT sont très différentes de celles qui prévalaient au moment où la disposition sur la sélection directe a été insérée dans le Statut du personnel, et le Directeur général a l'intention d'examiner cette question en vue de limiter encore les cas et les catégories de personnel auxquels la sélection directe s'applique. L'objectif de cet examen sera de consolider les principes de mérite, d'équité et d'opportunité.

17. En ce qui concerne le personnel affecté à la coopération technique, le Bureau est convaincu qu'une certaine souplesse dans les modalités de nomination reste nécessaire compte tenu des profils spécialisés souvent recherchés et de la nécessité fréquente d'affecter rapidement du personnel à des projets de durée limitée. Il existe cependant certaines fonctions d'appui liées à des activités ou des postes de coopération technique de nature moins spécialisée ou moins urgente pour lesquelles le Bureau fait traditionnellement appel à un autre type de procédure (par exemple les appels à manifestation d'intérêt), et ce dernier proposera l'examen de nouvelles mesures allant dans ce sens.
18. Le Bureau et le Syndicat du personnel ont examiné certains des cas dans lesquels le Directeur général peut à titre exceptionnel procéder à une nomination sans concours. Il pourrait s'agir des mutations sans changement de grade destinées à faciliter la mobilité géographique ou fonctionnelle ou à attirer des spécialistes de régions du monde sous-représentées ou encore, comme c'est le cas actuellement, à résoudre de graves conflits personnels ou à répondre à des besoins de nature humanitaire.
19. Elargir le contenu des postes pourvus par voie de concours, tout en simplifiant certains aspects des procédures de recrutement et de sélection de l'OIT, devrait permettre d'accroître les possibilités de carrière des fonctionnaires en activité en favorisant la mobilité interne, d'améliorer la planification du personnel et le renouvellement des effectifs et d'attirer des talents externes dans certains domaines où le Bureau connaît un déficit.

Projet de décision

20. Le Conseil d'administration approuve:

- a) *l'intention du Directeur général de réviser les politiques et procédures de recrutement et de sélection du Bureau et de soumettre au Conseil d'administration, en mars 2013, des propositions et des projets d'amendement au Statut du personnel;*
- b) *les arrangements transitoires pour la mise en œuvre des ajustements provisoires apportés aux procédures de recrutement et de sélection qui ont été présentés à sa 313^e session, jusqu'à ce qu'il procède à la révision globale de la question en mars 2013.*