



Conseil d'administration

313^e session, Genève, 15-30 mars 2012

GB.313/PFA/INF/7

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

POUR INFORMATION

Amendements au Statut du personnel

Résumé: Ce document contient des informations sur les amendements à apporter au Statut du personnel dans le cadre du processus de médiation lancé en 2011 entre l'administration et le Syndicat.

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

Documents connexes: GB.312/PFA/13, GB.312/PFA/PR.

1. Ce document contient des informations sur les modifications apportées au Statut du personnel dans le cadre du processus de médiation lancé en 2011 entre l'administration et le Syndicat du personnel.
2. Comme le Conseil d'administration en a été informé en novembre 2011¹, les progrès dans la révision globale des procédures de recrutement et de sélection introduites en 2000 ont marqué le pas en raison de quelques différends qui persistaient entre les parties. Une solution à ces différends a maintenant été trouvée et sera mise en œuvre en attendant l'achèvement de la révision globale des politiques et procédures du BIT en matière de recrutement et de sélection qui sera soumise au Conseil d'administration pour approbation à une date ultérieure.
3. Les ajustements intérimaires ont trait à la fois au centre d'évaluation mentionné dans l'article 10 du Statut du personnel et au rôle joué par le Syndicat du personnel, conformément à l'annexe I du Statut du personnel, dans les procédures de recrutement et de sélection.
4. En ce qui concerne le centre d'évaluation, les parties se sont mises d'accord pour amender le Statut du personnel afin de refléter la pratique introduite en 2005 qui consiste à recourir au centre d'évaluation uniquement pour les candidats externes ou pour les candidats à un poste d'une catégorie supérieure et à autoriser le recours à des évaluateurs externes.
5. En ce qui concerne le rôle du Syndicat du personnel, il a été convenu de remplacer le droit du Syndicat du personnel d'examiner les rapports d'évaluation technique et de les commenter avant que le Directeur général ne prenne une décision sur le résultat d'un concours quel qu'il soit par le droit du Syndicat du personnel de désigner, au sein du jury de sélection, un observateur qui assistera aux entretiens des candidats et observera les autres phases de l'évaluation technique, conformément aux arrangements adoptés par l'administration en accord avec le Syndicat du personnel.
6. Les amendements nécessaires pour effectuer ces ajustements ainsi que certains changements rédactionnels figurent dans l'annexe au présent document et seront intégrés, une fois approuvés, dans la version électronique du Statut du personnel disponible sur le site Web du BIT.
7. D'autres mises au point et précisions ont également fait l'objet d'un accord temporaire dans le cadre de la médiation. Ainsi:
 - a) une attention particulière sera prêtée, aux fins de l'établissement des listes sélectives de candidats, au personnel de la coopération technique pouvant se prévaloir de plus de cinq ans de service continu dans le cadre du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), afin que les années passées au service de l'Organisation soient reconnues et pour atténuer le clivage entre les membres du personnel dont le poste est financé par le budget ordinaire et ceux dont le poste est financé dans le cadre de la coopération technique;
 - b) l'évaluation comparative des candidats sera plus claire dans les rapports d'évaluation technique.

¹ Document GB.312/PFA/PR, paragr. 164 à 175.

- 8.** Ces mises au point et ces améliorations ont été définies en accord avec le Syndicat du personnel; elles seront reflétées dans les avis de vacance de poste, dans les directives pour l'établissement des listes sélectives, dans l'organisation de l'évaluation technique des candidats et dans l'élaboration du rapport issu de cette évaluation.

Genève, le 22 mars 2012

Annexe

Chapitre X

Relations avec le personnel et organismes administratifs

ARTICLE 10.7

Centre d'évaluation

a) Un centre d'évaluation est institué pour apprécier, aux fins des nominations de l'attribution des postes à pourvoir et des promotions, l'aptitude des fonctionnaires ou des candidats à un recrutement à assumer les fonctions et responsabilités correspondant à divers aux groupes de grades. Ces groupes de grades sont les suivants: G.1 à G.4, G.5 à G.7, P.1 à P.3 et P.4-P.5. Un centre d'évaluation est également institué lors de toute demande de promotion à un grade de catégorie différente.

b) Le Centre d'évaluation est géré par le Département du développement des ressources humaines conformément aux arrangements adoptés par le Directeur général en accord avec le Syndicat du personnel, y compris les ajustements nécessaires applicables au recrutement du personnel des services généraux et des services organiques nationaux dans les bureaux extérieurs. Les évaluateurs sont sélectionnés conjointement par le Département du développement des ressources humaines et le Comité du Syndicat du personnel parmi les fonctionnaires ayant suivi un cours de formation approprié au Bureau international du Travail.

Annexe I

Procédure de recrutement

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

1. Pour pourvoir un emploi quelconque, il est tenu compte des connaissances linguistiques des candidats. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle est l'une des langues de travail sont normalement requis de posséder une connaissance satisfaisante d'une seconde de ces langues et peuvent être requis d'acquérir des connaissances de la troisième de ces langues. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail sont requis de posséder une connaissance pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail, ainsi qu'il est prescrit à l'article 4.2 a) (Emplois à pourvoir), et peuvent être requis d'acquérir la connaissance d'une seconde langue de travail.

2. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques appelés à exercer les fonctions de traducteur ou toutes autres fonctions désignées comme analogues par le Directeur général doivent avoir une connaissance approfondie de deux langues de travail et de la langue dans laquelle ils traduisent principalement.

3. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et les fonctionnaires de la catégorie des directeurs et des administrateurs principaux doivent pouvoir faire état d'un diplôme décerné par une université reconnue ou d'une expérience équivalente.

4. Pour pourvoir un emploi quelconque, les services accomplis au Bureau, y compris, lorsque cela est approprié, dans les services extérieurs, sont pris en considération.

PROCÉDURE DES CONCOURS

~~5.—Le propos de la présente annexe est de faire une place aux dispositions à prendre pour donner effet à l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, signé le 6 octobre 2000.~~

~~6.—Sous réserve du paragraphe 10 ci après, les candidats à un concours ouvert pour pourvoir un poste doivent être jugés suffisamment qualifiés pour être nommés au niveau de compétence et de responsabilité que cet emploi exige. Cette évaluation est faite dans le cadre du Centre d'évaluation prévu à l'article 10.7, suivant les dispositions prises par le Directeur général en accord avec le Syndicat du personnel, avec les ajustements nécessaires applicables au recrutement du personnel de la catégorie des services généraux des bureaux extérieurs.~~

~~5.7.~~ La proposition d'ouvrir un concours pour l'emploi visé est faite par le chef responsable qui identifie la définition de poste pertinente, en indiquant la famille d'emplois et le grade, et prépare une description des responsabilités et des objectifs propres à l'emploi ainsi que des autres aptitudes exigées des candidats. La proposition est notifiée au directeur du Département du développement des ressources humaines.

~~6.8.~~ Tous les concours sont ouverts aux candidats internes. Les fonctionnaires qui ne sont pas considérés comme des candidats internes en raison des paragraphes ~~1245~~ et ~~1346~~ ci-après ou d'autres dispositions pertinentes du Statut du personnel peuvent se présenter en tant que candidats externes si le concours est ouvert aux personnes extérieures au BIT. Le Département du développement des ressources humaines et le chef responsable décident s'il y a lieu d'ouvrir le concours aux candidats externes.

~~7.9.~~ Les fonctionnaires désignés par le Syndicat du personnel ont dix jours ouvrables à dater de la notification de la proposition du chef responsable pour formuler des observations. Les observations présentées font l'objet d'une discussion entre le chef responsable, le Département du développement des ressources humaines et les représentants du Syndicat du personnel. En cas de désaccord sur la proposition, la question est soumise au Directeur général pour décision. Cette décision prend la forme d'un avis de vacance de poste publié par le Département du développement des ressources humaines sur lequel figurent les qualifications exigées dont il est fait mention aux paragraphes ~~57~~ et ~~68~~ avec, le cas échéant, les modifications décidées. Le délai stipulé pour la présentation des candidatures est d'au moins trente jours un mois civils. La date de clôture peut être reportée par le Département du développement des ressources humaines qui en avise les représentants du Syndicat du personnel.

~~8.10.~~ Les candidats externes dont le nom figure sur une liste sélective établie par le chef responsable, en accord avec le Département du développement des ressources humaines, ainsi que, ~~le cas échéant,~~ les candidats internes à un concours dans une catégorie différente, sont invités à participer à l'évaluation visée au paragraphe ~~6 ci-dessus~~ à l'article 10.7 du Statut du personnel. Une information en retour sur l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation est fournie aux candidats intéressés.

~~9.11.~~ Le chef responsable entreprend et garantit une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats figurant sur la liste sélective, à l'exception de tout candidat qui a passé mais n'a pas réussi l'épreuve du dont la candidature a été évaluée, de façon positive par le Centre d'évaluation, avant la date de l'évaluation technique. Cette dernière comprend un examen de chaque candidat sélectionné par un jury au sein duquel le Syndicat du personnel est habilité à nommer un observateur, conformément aux arrangements adoptés par le Directeur général en accord avec le Syndicat du personnel. Le jury technique ~~et~~ prépare un rapport à l'intention du .12. Le rapport d'évaluation technique est mis à la disposition des représentants du Syndicat du personnel, qui disposent de dix jours ouvrables à dater de la notification de la disponibilité de ce rapport pour formuler des observations. Les observations présentées font l'objet d'une discussion entre le chef responsable, le Département du développement des ressources humaines et les

~~représentants du Syndicat du personnel.~~ Le Directeur général qui décide alors quel candidat sera nommé.

~~10.13.~~ Les candidats internes peuvent, dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la date de notification par le Département du développement des ressources humaines de la décision du Directeur général, solliciter par écrit un entretien avec le chef visé au paragraphe ~~97~~ ci-dessus afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique. Dans la mesure du possible, le chef responsable organise une entrevue dans les dix jours ouvrables suivant la date de réception de la demande. Le candidat peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat du personnel, d'un autre fonctionnaire du BIT (n'ayant pas participé au processus de sélection) ou d'un ancien fonctionnaire du BIT.

~~11.14.~~ Si le candidat n'est pas satisfait du résultat de l'entretien, il peut demander une réponse écrite. Le chef responsable concerné adresse, dans la mesure du possible, sa réponse écrite dans les dix jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

CANDIDATS INTERNES

~~12.15.~~ Les fonctionnaires affectés à des projets de coopération technique, excepté ceux qui sont détachés d'un autre emploi au sein du Bureau, ainsi que les fonctionnaires nommés en vertu du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée, ne sont pas en droit de participer aux concours internes. Le Département du développement des ressources humaines, en accord avec les représentants du Syndicat du personnel visés au paragraphe ~~79~~ ci-dessus, peut décider, à titre exceptionnel, de déroger de cette exclusion, sous réserve éventuellement de fixer des conditions spéciales.

~~13.16.~~ Les fonctionnaires n'ayant pas accompli leur période de stage ne peuvent se présenter à un concours en tant que candidats internes.

DIFFÉRENDS

~~14.17.~~ Un fonctionnaire ayant demandé une information en retour au chef responsable conformément au paragraphe ~~1013~~ ci-dessus et qui n'est pas satisfait de la réponse écrite du chef responsable mentionnée au paragraphe ~~1114~~ peut soumettre le différend à la Commission consultative paritaire de recours en faisant valoir, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la réponse écrite, que la décision a été fondée sur un vice de procédure ou un traitement inéquitable.

CONFIDENTIALITÉ

~~15.18.~~ Tous les fonctionnaires intéressés sont tenus de respecter leur devoir de confidentialité concernant tous les faits qui viennent à leur connaissance dans le cadre du processus de recrutement et de sélection.

INTERPRÉTATION

~~16.19.~~ Conformément à l'alinéa *d*) de l'article 10.1 du Statut du personnel, en cas de doute concernant une disposition applicable du présent Statut du personnel et une disposition de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, l'interprétation la plus favorable au(x) fonctionnaire(s) intéressé(s) prévaut.