Nations Unies A/59/388

Assemblée générale

Distr. générale
27 septembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session
Points 114 et 118 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne

Rapport concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux

Note du Secrétaire général*

1. En application des résolutions de l'Assemblée générale 48/218 B du 29 juillet 1994, 54/244 du 23 décembre 1999 et 58/270 du 23 décembre 2003, le Secrétaire général a l'honneur de porter à l'attention de l'Assemblée générale le rapport ci-joint qui lui a été communiqué par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne au sujet de l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux.

2. Le Secrétaire général prend note des conclusions contenues dans ce rapport et approuve les recommandations qui y sont formulées.

* La mise au point définitive du présent rapport a été retardée en raison de la nécessité de tenir des consultations approfondies sur les modifications qui peuvent avoir des incidences sur le Règlement du personnel.

04-52591 (F) 221004 261004
0452591

Rapport concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux

Résumé

En application de la résolution 58/270 du 23 décembre 2003, dans laquelle l'Assemblée générale a demandé qu'il étudie « l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux », le Bureau des services de contrôle interne a examiné l'octroi des avantages accordés au personnel recruté sur le plan international aux agents de la catégorie des services généraux dans l'ensemble de l'Organisation, pratique dont on évalue le coût à 9,5 millions de dollars par exercice biennal pour 304 fonctionnaires. Le BSCI a choisi de faire porter la présente étude sur la Section de traitement de texte du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, qui emploie la très grande majorité des agents des services généraux auxquels le statut international a été accordé.

De l'avis du BSCI, la position actuelle selon laquelle les compétences voulues n'existent pas sur le marché local de l'emploi au Siège n'est pas fondée sur une analyse suffisamment étayée ou à jour des caractéristiques du marché local. D'après les données qu'il a examinées, celui-ci possède peut-être suffisamment de candidats qualifiés pour pourvoir les postes qui devraient se libérer dans les groupes de traitement de texte arabe, chinois, espagnol, français et russe. Il ne sera toutefois possible de déterminer avec certitude ce qu'il en est qu'au vu des résultats des quatre tests de vérification des compétences exigées des commis/assistants d'édition et qu'après une campagne de publicité systématique et dynamique sur le marché local. L'Office des Nations Unies à Genève a mené une telle campagne et constaté qu'il existait des candidats qualifiés sur le marché local, si bien qu'il recrute à présent localement les agents de la catégorie des services généraux pour les groupes de traitement de texte. Le Bureau recommande que l'on applique à New York de multiples stratégies de recrutement dynamiques, que l'on administre davantage de tests et que l'on analyse systématiquement les résultats obtenus au terme des campagnes de recrutement plus efficaces pour déterminer s'il existe ou non des candidats qualifiés pour occuper un poste dans les groupes de traitement de texte.

Le BSCI recommande par ailleurs que l'on modifie les conditions de recrutement des fonctionnaires appartenant à la catégorie des agents des services généraux. De la manière dont le Règlement du personnel est interprété à l'heure actuelle, les candidats à des postes dans les groupes de traitement de texte arabe, chinois, espagnol, français et russe se voient offrir les mêmes avantages que les fonctionnaires recrutés sur le plan international, même s'ils sont recrutés localement et habitent la région, à moins qu'ils ne soient des nationaux ou des résidents permanents du pays où se trouve le lieu d'affectation. Le BSCI recommande spécifiquement à l'Organisation d'envisager de n'accorder le statut international qu'aux agents de la catégorie des services généraux recrutés en dehors de la région

du lieu d'affectation. Elle devrait en outre envisager de préciser aux candidats qu'ils seront considérés comme recrutés localement s'ils le sont dans la région ou, suivant les cas, le pays où se trouve le lieu d'affectation. Si l'Organisation modifie la manière dont elle applique actuellement le Règlement du personnel de façon à permettre le recrutement local du personnel de la catégorie des agents des services généraux pour les groupes de traitement de texte à New York et pour autant que des candidats qualifiés puissent être trouvés sur le marché local, le montant total des économies réalisées en remplaçant par du personnel local les agents des services généraux qui partent à la retraite et qui ont actuellement droit aux prestations attachées au recrutement sur le plan international pourraient être considérables. Le BSCI recommande également que l'on conserve systématiquement une trace des efforts qui sont faits pour pourvoir certains postes vacants en recrutant du personnel localement ainsi que des résultats obtenus, avant de recruter du personnel ailleurs que dans le lieu d'affectation.

Étant donné que les modifications recommandées par le BSCI auraient des incidences sur la charge de travail du Groupe du recrutement et des affectations des agents des services généraux et des catégories apparentées du Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi que sur la Section des examens et des tests, l'Organisation devrait prévoir les ressources qu'exigent l'intensification des activités de recrutement et l'administration de tests d'aptitude.

Table des matières

		Paragraphes	*Page*
I.	Introduction	1–2	4
II.	Composition du personnel et incidences financières	3–5	4
III.	Règles concernant l'octroi aux agents des services généraux des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international et incidence de leur application	6–15	5
IV.	Existence de compétences linguistiques	16–32	8
V.	Projections des besoins et des économies potentielles	33–34	13
VI.	Conclusions	35–37	15
VII.	Recommandations	38–45	16

I. Introduction

1. L'Assemblée générale ayant demandé, dans sa résolution 58/270 du 23 décembre 2003, qu'il étudie « l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux », le BSCI a évalué l'octroi des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international aux agents des services généraux dans l'ensemble de l'Organisation. Puisque 68 % des 304 fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux qui reçoivent de tels avantages sont employés dans les groupes de traitement de texte à New York et à Genève, il a centré son étude sur les compétences requises pour être employé dans ces groupes[1]. Il a examiné les règles qui régissent actuellement le recrutement sur le plan local et leurs incidences. Pour déterminer s'il existe des candidats qualifiés sur le marché local, il a analysé les données communiquées par la Section des examens et des tests, les dossiers des candidats aux postes de commis/assistant d'édition, les données touchant le recrutement des commis d'édition et les informations communiquées par les cabinets de placement et agences de traduction consultés spécialisés dans le placement de personnel bilingue. Par ailleurs, il a établi des projections quant aux besoins et aux économies qui pourraient être réalisées en recrutant localement à l'avenir. Le présent rapport a été revu par le Département de la gestion ainsi que par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Tous deux ont souscrit en principe aux recommandations qu'il contient; leurs observations sont données en italiques.

2. Compte tenu de la nature des compétences exigées dans les services linguistiques, le BSCI estime que la façon la plus rationnelle de procéder à une évaluation globale des compétences sur le marché local est de s'appuyer sur le résultat des activités de première sélection et d'examen des aptitudes menées par le Bureau de la gestion des ressources humaines en coopération avec le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ou, à défaut, de lancer une campagne de recrutement qui cible spécifiquement le marché local de l'emploi. Le BSCI n'est certes pas en mesure d'administrer lui-même aux candidats les tests nécessaires pour déterminer s'ils possèdent ou non les qualifications nécessaires pour occuper un poste dans les groupes de traitement de texte, mais il estime qu'en analysant les éléments d'information concernant le marché local de l'emploi que l'on obtiendrait par les méthodes susmentionnées, il serait possible de déterminer si les compétences requises existent ou non. Des campagnes de recrutement méthodiques – reposant sur la communication stratégique, l'administration de tests à un nombre important de candidats et la conservation et l'analyse systématiques des résultats de ces tests – permettraient d'établir avec certitude l'existence ou la non-existence sur le marché local des compétences requises dans les groupes de traitements de texte.

II. Composition du personnel et incidences financières

3. Le Secrétariat emploie actuellement 6 761 agents des services généraux dont 304 bénéficient des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international[2]. Parmi ces derniers, deux tiers (soit 207 personnes) sont employés dans les services linguistiques du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à New York et à l'Office des Nations Unies à Genève

(ONUG)[3]. Les 97 autres sont employés dans d'autres départements et bureaux, certains à des postes où des compétences linguistiques semblent indispensables, d'autres à des fonctions pour lesquelles ce n'est pas le cas[4]. Sur les 304 fonctionnaires qui bénéficient des prestations consenties au personnel international dans les huit principaux lieux d'affectation, 273 ont été recrutés avant le 30 juin 1999.

4. Le tableau 1 ci-après donne la répartition du personnel linguistique recruté sur le plan local et sur le plan international au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences et à l'ONUG.

Tableau 1
Agents des services généraux dans les services linguistiques à New York et Genève bénéficiant ou ne bénéficiant pas du statut international en mars 2004

	New York		*Genève*		**Total**	
	Statut international	*Statut local*	*Statut international*	*Statut local*	**Statut international**	**Statut local**
Anglais	–	30	7	6	**7**	**36**
Arabe	30	5	10	1	**40**	**6**
Chinois	33	6	9	1	**42**	**7**
Espagnol	27	8	10	7	**37**	**15**
Français	32	3	2	23	**34**	**26**
Russe	31	3	16	10	**47**	**13**
Total	**153**	**55**	**54**	**48**	**207**	**103**

Source : SIG.

5. Le coût annuel de l'octroi des prestations dont bénéficient le personnel recruté sur le plan international aux 304 fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et catégories apparentées est évalué à 4,6 millions de dollars[5].

III. Règles concernant l'octroi aux agents des services généraux des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international et incidence de leur application

6. Les règles 104.6 et 104.7 du Règlement du personnel régissent le recrutement du personnel de la catégorie des agents des services généraux sur les plans local et international. Les indemnités et prestations accordées au personnel recruté sur le plan international sont les suivantes :

- Paiement des frais de voyage lors de l'engagement et de la cessation de service;
- Paiement des frais de déménagement;
- Indemnité de non-résident ou allocation de logement;
- Congé dans les foyers;
- Indemnité pour frais d'études;
- Prime de rapatriement.

7. Les règles régissant le recrutement sur le plan local des agents de la catégorie des services généraux au Siège sont énoncées dans l'appendice B du Règlement du personnel. Le paragraphe i) de ces dispositions dit que ces personnes sont considérées comme ayant été recrutées sur le plan local, sauf dans les cas suivants :

« a. Si l'intéressé a été recruté en dehors de la région du lieu d'affectation;

b. Si le Secrétaire général a dûment constaté que l'intéressé a droit à tout ou partie des indemnités ou prestations prévues par la disposition 104.7;

c. Si le poste pour lequel l'intéressé a été recruté est un poste qui, de l'avis du Secrétaire général, devrait normalement être pourvu par recrutement en dehors de la région du lieu d'affectation. »

8. La position selon laquelle il est indispensable de recruter le personnel des groupes de traitement de texte (sauf pour l'anglais) en dehors de la région du lieu d'affectation a été justifiée en 1975 par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel de l'époque[6]. Au vu du résultat des tests d'aptitude que la Division du recrutement a fait passer dans les années 60 et au début des années 70, on a conclu que, non seulement il n'existait pas de candidats qualifiés sur le marché local de l'emploi à New York pour occuper un poste dans les groupes de dactylographie français, russe et arabe mais qu'il en allait de même pour le Groupe chinois de calligraphie et le Groupe espagnol de dactylographie. Depuis, on a adopté la pratique consistant à consentir les avantages accordés au personnel recruté sur le plan international au personnel recruté localement pour pourvoir des postes permanents dans la Section du traitement de texte au Siège de l'ONU à New York (sauf en ce qui concerne l'anglais).

Interprétations et application actuelles du Règlement du personnel à l'heure actuelle

9. L'octroi du statut international aux agents des services généraux recrutés localement s'explique également par le souci de traiter le personnel sur pied d'égalité : « Afin que les conditions d'emploi soient les mêmes pour tous, à partir du moment où l'on autorisait le recrutement sur le plan international pour un groupe linguistique donné, on accordait les avantages consentis au personnel recruté sur le plan international à tous les postes de ce groupe, que la personne soit ou non recrutée ailleurs que dans le lieu d'affectation, pour autant qu'il ne s'agisse ni d'un national ni d'un résident permanent du pays dans lequel se trouvait le lieu d'affectation[7] ». Selon cette interprétation, à moins que le marché local de l'emploi n'offre des ressources suffisantes pour pourvoir tous les postes d'un groupe linguistique donné, tous les fonctionnaires recrutés sur le plan local, à l'exception des nationaux ou des résidents permanents, bénéficieraient des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international, quel que soit le nombre de personnes qualifiées sur le marché local[8].

10. En suivant cette pratique conformément à l'alinéa i) c) des règles régissant le recrutement sur le plan local qui figurent à l'appendice B du Règlement du personnel, le statut international a été accordé à tous les fonctionnaires (à l'exception des nationaux ou des résidents permanents) recrutés pour les groupes de dactylographie au Siège (sauf en ce qui concerne l'anglais). Il en est allé de même pour les candidats qui, recrutés localement à New York, n'ont pas eu à se déplacer

pour prendre leurs fonctions, ce qui semble signifier qu'ils habitaient déjà le lieu d'affectation au moment de leur recrutement et qui n'étaient ni des nationaux des États-Unis ni des résidents permanents[9].

Limites de la pratique actuelle

11. De l'avis du BSCI, accorder par défaut le statut de personnel recruté sur le plan international aux fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux uniquement en raison du poste qu'ils occupent ne constitue pas pour l'Organisation, une façon rationnelle de se doter en personnel, étant donné que certaines personnes avaient déjà déménagé vers la région du lieu d'affectation ou y habitaient et auraient peut-être accepté l'offre d'emploi que leur faisait l'Organisation même si celle-ci ne leur avait pas accordé le statut de fonctionnaire recruté sur le plan international. Toutefois, il faudrait peut-être étudier de plus près les salaires moyens payés par des employeurs extérieurs pour des emplois comparables à ceux des commis/assistants d'édition à l'Organisation pour déterminer si le fait d'accorder les avantages liés au statut international constitue un élément intégral de la rémunération et des prestations compétitives nécessaires pour attirer des candidats locaux.

12. Selon le BSCI, la pratique actuelle, qui se fonde sur un raisonnement qui remonte à il y a près de 30 ans touchent l'existence de certaines compétences sur le marché local de l'emploi, empêche le Secrétaire général de recruter du personnel localement pour les groupes de traitement de texte, même si ce personnel existe. Si le marché local de l'emploi ne produit pas suffisamment de candidats pour couvrir les besoins en personnel des groupes de traitement de texte dans l'immédiat ou dans un avenir proche, ou si les candidats disponibles n'acceptent pas d'être recrutés localement, alors seulement l'Organisation devrait mener des campagnes de recrutement international au terme desquelles les agents des services généraux recrutés à l'extérieur de la région du lieu d'affectation bénéficieraient des avantages attachés au recrutement sur le plan international, comme prévu par l'alinéa i) a) des règles concernant le recrutement sur le plan local énoncés à l'appendice B du Règlement du personnel[10].

Autres solutions envisageables

13. Pour changer la pratique actuelle, qui permet aux fonctionnaires recrutés sur place d'occuper un poste d'agent des services généraux en bénéficiant des avantages consentis au personnel recruté sur le plan international, il faudrait que les organes intergouvernementaux revoient les règles régissant le recrutement sur le plan local. Le BSCI estime que les règles applicables au recrutement des agents des services généraux devraient permettre à l'Organisation de n'accorder le statut de personnel recruté sur le plan international qu'aux candidats recrutés à l'extérieur de la région du lieu d'affectation. En outre, il ne devrait être organisé de campagnes de recrutement à l'extérieur du lieu d'affectation que si le Bureau de la gestion des ressources humaines a démontré de façon satisfaisante, justificatifs à l'appui, que le marché local ne pouvait pas satisfaire certains besoins en personnel. S'il est de fait indispensable de mener des campagnes de recrutement internationales, le personnel recruté à l'extérieur du pays ou de la région du lieu d'affectation recevrait les prestations accordées au personnel recruté sur le plan international, en application

de l'alinéa i) a) des règles concernant le recrutement sur le plan local énoncées à l'appendice B du Règlement du personnel. Selon la proposition du BSCI, les candidats de la région du lieu d'affectation devraient être dûment informés du fait que, s'ils sont sélectionnés, ils auront le statut de personnel recruté sur le plan local, une fois la nouvelle pratique en vigueur au Siège. Il faudrait envisager de procéder par étapes en ce qui concerne le recrutement sur le plan local pour le personnel de la Section de traitement de texte, étant donné qu'il peut être plus ou moins difficile de recruter du personnel pour les groupes arabe, chinois, espagnol, français et russe.

14. Les modifications suggérées par le BSCI garantiraient également l'égalité des conditions d'emploi puisque tous les fonctionnaires recrutés dans la région du lieu d'affectation seraient considérés comme recrutés localement. Ni les variations de l'offre en ce qui concerne l'existence sur le marché local de candidats qualifiés pour un poste donné, ni la nationalité, ni le statut de résident ne modifieraient le statut local des fonctionnaires recrutés dans la région du lieu d'affectation. Il n'y aurait ni arbitraire, ni inégalité, ni injustice, puisque toutes les personnes qui font le même travail dans le même groupe et qui possèdent des qualifications semblables, seraient traitées de la même façon.

Retrait des avantages précédemment accordés

15. Traditionnellement, il était mis fin aux indemnités et avantages attachés au recrutement international lorsque les fonctionnaires qui avaient été recrutés à l'étranger pour pourvoir des postes qui ne pouvaient pas être pourvus sur le marché local de l'emploi étaient mutés à des postes pour lesquels un recrutement international n'était pas nécessaire. Un jugement du Tribunal administratif daté de 1991, annulant la décision de supprimer les indemnités et avantages attachés au recrutement sur le plan international dont bénéficiait une fonctionnaire recrutée à l'origine à l'extérieur de la région du lieu d'affectation mais mutée par la suite au poste d'assistante bibliothécaire, a mis fin à cette pratique[11]. Le Tribunal a fait observer qu'aucun texte ne fondait la décision d'enlever à un fonctionnaire les indemnités et avantages découlant de son recrutement sur le plan international. À ce jour, le Règlement du personnel ne contient aucune disposition spécifique en ce sens. En outre, le Tribunal a affirmé dans le même jugement que le droit d'un fonctionnaire aux indemnités et avantages découlant du recrutement international dépend de son lieu de recrutement et non du poste qu'il ou elle occupe[12]. Un certain flou demeure quant aux circonstances dans lesquelles s'applique l'alinéa i) a) ou i) c) des règles concernant le recrutement sur le plan local énoncées à l'appendice B du Règlement du personnel.

IV. Existence de compétences linguistiques

Comment déterminer l'existence de candidats qualifiés sur le marché local de l'emploi

16. Outre la position adoptée en 1975, d'autres efforts ont été faits pour déterminer s'il existait ou non localement le personnel voulu pour satisfaire les besoins des groupes linguistiques. En 2000, un groupe de travail commun du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et

du Bureau de la gestion des ressources humaines chargé d'étudier la Section de traitement de texte a examiné les données recueillies dans le cadre des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à New York pour les agents des services généraux et catégories de personnel apparentées. Ce groupe de travail a conclu que « le marché local ne pouvait pas satisfaire tous les besoins en personnel des groupes linguistiques (à l'exception de l'anglais) ». Le BSCI a été informé que cette conclusion s'appuyait sur le fait que les institutions extérieures de référence à New York ne comportaient pas de postes semblables à ceux des groupes linguistiques.

17. Étant donné que le marché local de l'emploi a évolué au fil des années, le BSCI considère comme obsolètes des données qui datent de près de 30 ans. En outre, comme expliqué ci-après, pour des raisons d'ordre méthodologique, l'enquête sur la rémunération des agents des services généraux menée en 2000 n'a pas établi avec certitude que les besoins en personnel des groupes linguistiques ne pouvaient pas être satisfaits par le marché local. Premièrement, seuls 22 employeurs de la région de New York ont fourni des données utilisables alors que d'autres régions où les compétences requises peuvent exister, par exemple Washington, n'ont pas été prises en compte suivant la méthodologie de la Commission de la fonction publique internationale. Deuxièmement, en raison des méthodes employées, il n'y avait pas d'organisations/sociétés qui recherchent les mêmes compétences que la Section du traitement de texte au Siège parmi les institutions extérieures de référence. Étant donné le caractère très particulier des emplois à l'ONU, on peut s'attendre à ne pas trouver dans la plupart des banques et des institutions municipales des emplois correspondant exactement à ceux de la Section de traitement de texte. Si l'enquête avait été menée auprès d'organisations/de sociétés comme les banques européennes, moyennes-orientales et asiatiques qui ont des bureaux à New York et recherchent les mêmes compétences spécifiques – solides connaissances grammaticales, qualité d'expression écrite et maîtrise de l'informatique, etc., les conclusions du groupe de travail auraient peut-être été différentes. Enfin, le BSCI estime que, même si les institutions extérieures de référence n'offraient pas d'emplois comparables à ceux de la Section de traitement de texte, cela ne voulait pas nécessairement dire qu'il n'existait pas de personnes qualifiées sur le marché local.

18. Les assistants d'édition doivent passer quatre tests d'aptitude : dactylographie, grammaire, transcription et formatage. Bien que, en moyenne, 77 % des candidats examinés en 1999, 2001, 2002 et 2003 aient passé avec succès les tests de transcription, seuls 30 % ont réussi le test de grammaire (pour l'arabe, l'espagnol, le français et le russe). En dépit du faible nombre de candidats ayant réussi le test de grammaire, il est important de relever le contraste entre cette proportion (30 % des candidats) et le taux de recrutement de 5 % – obtenu en 1974 lors du recrutement de dactylographes de langue espagnole à New York – sur lequel on s'est fondé pour déterminer l'existence de compétences sur le marché local. En outre, la majorité des candidats testés en 1999, 2001, 2002 et 2003 se sont présentés de leur propre initiative et non pas en réponse à une campagne de publicité systématique. D'après le BSCI, les résultats des tout derniers tests montrent que le marché local est riche de potentialités.

19. Par ailleurs, un certain nombre de cabinets de placement et agences de traduction contactés par le Bureau ont exprimé la conviction qu'il existait un nombre suffisant de candidats qualifiés sur le marché local pour les postes de commis/assistant d'édition. Comme indiqué ci-dessus, administrer des tests

d'aptitude est le seul moyen de déterminer si les compétences requises existent réellement. Le Bureau estime donc qu'il serait fondamental pour le Bureau des ressources humaines de vérifier ce qu'il en est réellement en menant les activités spécifiques décrites ci-après au paragraphe 24 à 28, en ce qui concerne les efforts de recrutement et l'administration de tests.

Attitudes actuelles à l'égard du marché de l'emploi à New York et Genève

20. De manière générale, on aborde le marché local de l'emploi à New York en partant du principe que les candidats potentiels à un poste d'agent des services généraux sont au courant de l'existence de postes à pourvoir à l'Organisation. On teste les candidats qui se présentent et on affiche les avis de vacance de poste pour les classes GS-5 à GS-8 sur le site Web <jobs.un.org>. Mais les candidats qui se présentent ainsi possèdent rarement le niveau de compétences voulu pour satisfaire des exigences linguistiques particulières. Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'est donc employé activement à plusieurs reprises à rechercher des candidats qualifiés pour des postes multilingues à New York. Il a notamment :

a) Communiqué les avis de vacance de poste spécialisés aux missions/consulats auprès de l'Organisation des Nations Unies;

b) Fait paraître des annonces dans le *New York Times*;

c) Publié les avis sur les panneaux d'affichage de l'Université de New York et de l'Université Columbia;

d) Demandé aux fonctionnaires s'ils connaissaient quelqu'un qu'ils pourraient recommander;

e) Évalué les candidats envoyés par un cabinet de placement.

Bien que certains de ces efforts aient attiré un nombre important de candidats, la plupart de ces derniers ont échoué à l'examen linguistique requis et ont donc été disqualifiés.

21. Comme il est difficile de trouver du personnel localement, le Bureau de la gestion des ressources humaines a mené une série de campagnes de recrutement spéciales dans différents pays du monde, comme celle qu'il a lancée en 2000, à Montréal, pour recruter des assistants d'édition francophones. Bien que ces campagnes aient permis d'identifier des candidats qualifiés pour occuper des postes vacants à New York, tous ces candidats ont été recrutés avec les indemnités et avantages attachés au recrutement international.

22. Il est important de noter que le nombre de candidats que le Bureau de la gestion des ressources humaines considère aptes à passer les tests requis pour les postes de commis/assistant d'édition à New York est relativement faible. En 1999, 31 candidats ont été testés en arabe, espagnol et français; en 2003, 29 seulement ont été testés dans ces trois langues, plus le russe. Le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pu trouver aucun candidat à qui administrer les tests en chinois en 1999 et en 2003. Compte tenu de l'importance des populations bilingues à New York et, par comparaison, du faible nombre de candidats aptes à passer les tests du Bureau localement, le BSCI estime que l'on obtiendrait de meilleurs

résultats en abordant de façon plus dynamique les campagnes de recrutement et l'administration de tests sur le marché local.

23. Depuis le milieu des années 90, l'ONUG recrute localement tout le personnel de ses groupes de traitement de texte. Suite à la parution d'une série d'annonces dans la presse locale suisse et française, il a reçu des centaines de dossiers de candidature, ce dont il a conclu qu'il existait des candidats possédant les niveaux de compétences requis à Genève et dans les environs. De fait, la liste de candidats qu'il a établie comprend notamment du personnel temporaire hautement qualifié, installé à Genève et travaillant depuis des années pour différentes organisations internationales dans le cadre de contrats temporaires. Fort de ce succès, l'ONUG a conclu que le marché régional de l'emploi offrait le niveau de compétences linguistiques ou autres requis; il applique donc de nouveau le principe consistant à ne plus recruter d'agents des services généraux ailleurs que localement.

Autres attitudes possibles vis-à-vis du marché de l'emploi

24. Le BSCI est conscient des efforts que fait le Bureau de la gestion des ressources humaines pour trouver des candidats qualifiés à New York mais il lui recommande vivement d'employer à l'avenir une multitude de stratégies différentes. Il lui recommande aussi de ne pas limiter la portée de ses efforts à la seule région de New York mais de viser d'autres lieux où se trouvent peut-être des candidats potentiels, par exemple Washington. Il faudra peut-être pour cela une intervention des organes intergouvernementaux précisant que la région du lieu d'affectation comprend également, le cas échéant, le pays du lieu d'affectation.

25. Un certain nombre de filières de recrutement potentielles sont indiquées dans les paragraphes qui suivent. Ces filières devraient être exploitées non seulement par le Bureau de la gestion des ressources humaines mais aussi par les fonctionnaires responsables, au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, de groupes qui auront besoin de personnel à plus ou moins brève échéance. Le BSCI estime que ces filières doivent être utilisées à fond avant qu'on puisse déterminer qu'il est impossible de pourvoir localement les postes vacants dans les groupes arabe, chinois, espagnol, français et russe et que/ou que des campagnes de recrutement internationales sont nécessaires. Il faut notamment :

a) Faire paraître des annonces dans la presse écrite et la presse électronique locale, régionale et nationale en arabe, chinois, espagnol, français et russe;

b) Former des partenariats avec des instituts de formation spécialisés dans les langues étrangères;

c) Former des partenariats avec des associations locales pour les langues étrangères;

d) Former des partenariats avec des départements linguistiques dans des universités du monde entier;

e) Faire paraître des annonces sur le site Web de ces institutions et associations ainsi que sur les portails Internet spécialisés dans les offres d'emploi pour personnel multilingue;

f) S'employer activement à faire connaître les possibilités d'emploi intéressant les conjoints des fonctionnaires et des délégués;

g) Créer des liens vers le site Web <jobs.un.org> sur des sites appartenant à des organes de presse ou consacrés aux langues étrangères.

26. Une fois intensifiés les efforts de recrutement, il faudrait étudier de près le rapport entre le nombre total de candidats et le nombre de candidats qui auront réussi les tests de façon à disposer de données de référence qui permettent de déterminer avec certitude si le marché local peut satisfaire les besoins en personnel. De telles stratégies de recrutement auront certes pour effet d'accroître la charge de travail de la Section des examens et des tests du Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi que celle des groupes du recrutement et des affectations des agents des services généraux et des catégories apparentées mais le BSCI pense qu'elles s'avéreront considérablement moins coûteuses que des campagnes de recrutement internationales et que, au bout du compte, elles permettront d'éviter les coûts à long terme associés à l'octroi des indemnités et avantages attachés au recrutement international, comme expliqué ci-dessous aux paragraphes 33 et 34.

27. Outre les méthodes mentionnées plus haut, l'Organisation devrait envisager de contacter des cabinets de placement, étant bien entendu que ces cabinets ne seraient payés que s'ils trouvent des candidats qualifiés capables de passer avec succès les tests administrés par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Un tel arrangement permettrait de réaliser des économies considérables à mesure que le personnel recruté localement remplacerait le personnel bénéficiant actuellement des avantages attachés au recrutement international (voir diagramme ci-après)[13].

28. L'Organisation devrait également songer à mettre en place un programme de stages. Les candidats qui seraient disponibles localement mais ne satisferaient pas aux critères de sélection retenus parce qu'ils manquent d'expérience et/ou ne connaissent pas bien la terminologie employée à l'ONU et non pas parce qu'ils ne possèdent pas les compétences linguistiques voulues, pourraient être engagés avec un contrat de stage. À l'expiration de ce contrat, ils pourraient être engagés avec un contrat à durée déterminée normal pour autant qu'ils passent avec succès les tests d'aptitude spécialisés administrés par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Une autre possibilité serait que ces mêmes « stagiaires » soient engagés avec des contrats à court terme pour satisfaire des besoins immédiats lorsque l'Assemblée générale est en session (contrats semblables à ceux actuellement offerts aux retraités, mais à moindre coût). Cette formule permettrait de satisfaire les besoins de l'Organisation dans l'immédiat tout en enrichissant le fichier des candidats locaux susceptibles d'occuper ultérieurement des postes vacants.

Coût de l'administration des tests sur place et à l'étranger

29. La Section des examens et des tests a administré 2 159 tests d'aptitude à des emplois dans la catégorie d'agent des services généraux à New York en 2002. Par extrapolation, le coût total pour l'exercice biennal 2004-2005 devrait s'établir à 123 580 dollars, soit un coût estimatif d'environ 29 dollars par test administré.

30. En 2003, 173 tests ont été administrés à 58 candidats à des postes de commis d'édition, dont 21 ont passé avec succès tous les tests. À 29 dollars par test, le coût par candidat testé a été de 87 dollars, soit 234 dollars pour chacun des 21 candidats inscrits sur la liste en 2003. On trouvera indiquée dans le tableau 2 ci-après la répartition linguistique des candidats qui ont passé les tests avec succès.

Tableau 2
Répartition linguistique des candidats qui ont passé avec succès les tests d'aptitude à l'emploi de commis d'édition à New York en 2003

Langue	*Nombre de candidats*
Anglais	11
Arabe	1
Chinois	0
Espagnol	3
Français	2
Russe	4

Source : Section des examens et des tests du Bureau de la gestion des ressources humaines.

31. À la suite d'une campagne de recrutement internationale menée à Montréal, 1 200 personnes ont fait acte de candidature. Sur les 142 qui ont été testées, 33 ont passé avec succès tous les tests et 11 ont ensuite été recrutées; les 22 autres ne figurent plus sur la liste. Le coût total des tests a été de 48 082 dollars, soit 339 dollars par candidat testé, 1 457 dollars par candidat qualifié ou 4 300 dollars pour chacun des 11 candidats retenus.

32. Il est important de noter que ce coût de 4 300 dollars par candidat recruté équivaut à peu de chose près à celui de l'administration de 140 tests linguistiques au Siège. Si, sur 20 candidats locaux potentiels à qui il est administré sept tests au Siège, un seul est considéré comme remplissant les conditions requises (soit un taux de réussite d'environ 5 %), le marché local satisferait les besoins de l'Organisation pour un coût identique à celui des campagnes de recrutement internationales et en outre, permettrait de recruter ce personnel sans lui accorder les indemnités et avantages attachés au recrutement international.

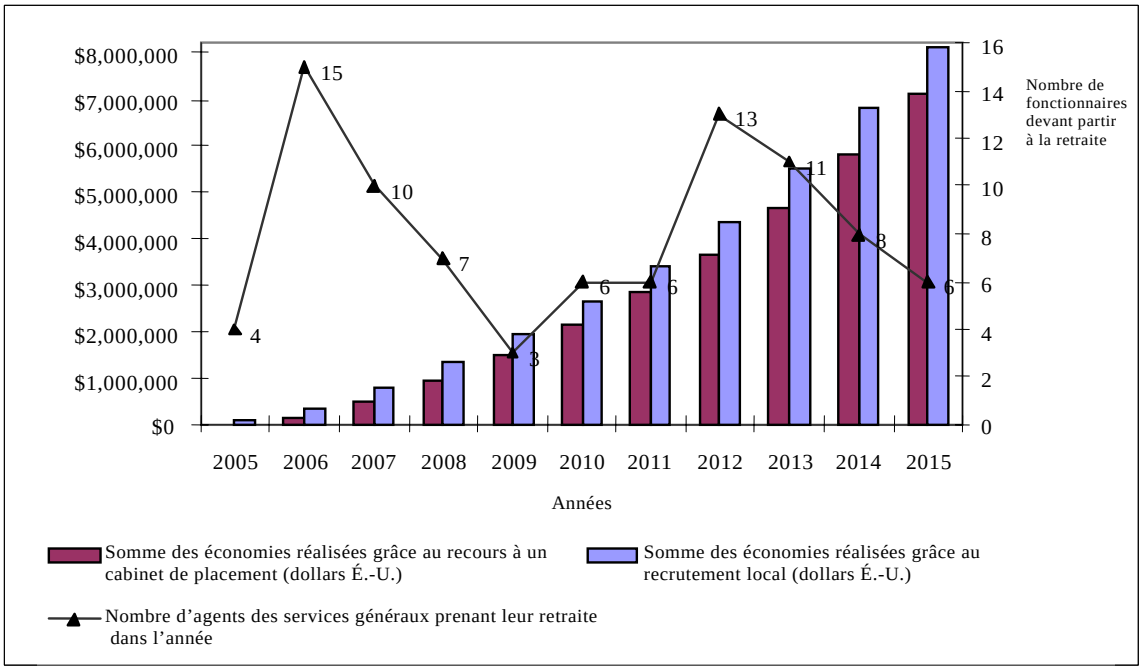
V. Projections des besoins et des économies potentielles

33. On pense que 89 agents des services généraux actuellement en poste dans les groupes de traitement de texte à New York et ayant droit aux prestations attachées au recrutement international prendront leur retraite d'ici à 2015[14]. Si ces fonctionnaires sont tous remplacés par du personnel recruté localement, le montant total des économies réalisées au cours des 10 années qui suivront serait d'environ 8,1 millions de dollars. Ce montant comprend les économies réalisées en remplaçant par du personnel recruté localement chaque année pendant 10 ans, de 2005 à 2015, les fonctionnaires qui partent à la retraite et bénéficient des avantages associés au recrutement sur le plan international, ainsi que la somme des économies réalisées chaque année à partir de 2005 pour chacun des fonctionnaires ainsi remplacés. Cette projection repose sur l'hypothèse que tous les postes dans les groupes de traitement de texte arabe, chinois, espagnol, français et russe seront pourvus localement à partir de 2005, pour autant qu'il existe suffisamment de candidats qualifiés sur le marché local au moment où le personnel actuellement en poste prendra sa retraite. Les économies réalisées chaque année seraient considérablement moins importantes si les activités de recrutement locales ne portaient pas leurs fruits et si même un

petit nombre seulement de candidats devaient être recrutés au moyen d'une campagne internationale qui non seulement serait coûteuse (au moins 1 500 dollars environ par candidat qualifié) mais au terme de laquelle les candidats recrutés auraient droit aux indemnités et avantages attachés au recrutement international pour la durée de leur service.

34. Comme indiqué au paragraphe 27, l'Organisation pourrait envisager de s'assurer par contrat les services d'un cabinet de placement, de façon à trouver localement un nombre suffisant de candidats qualifiés pour les groupes de traitement de texte. Le graphique ci-après indique le montant total des économies que l'on pourrait réaliser en confiant à une entreprise spécialisée le soin d'identifier les candidats locaux auxquels le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait faire passer les tests requis. Même en déduisant de ce montant la rémunération du cabinet de placement, ces économies se chiffreraient encore à environ 7,1 millions de dollars en 2015[15].

Économies que permettrait de réaliser le recrutement d'agents de la catégorie des services généraux sur le plan local de 2005 à 2015 pour occuper dans les groupes de traitement de texte à New York des postes dont les titulaires actuels bénéficient des indemnités et avantages attachés au recrutement sur le plan international[a]



Source : SIG, données du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences concernant les dépenses communes de personnel et calcul du montant estimatif de la rémunération du cabinet de placement effectué par le Bureau des services de contrôle interne.

[a] Groupes de traitement de texte arabe, chinois, espagnol, français et russe seulement.

VI. Conclusions

35. De l'avis du BSCI, la position actuelle selon laquelle les compétences voulues sont inexistantes sur le marché local n'est pas fondée sur des données suffisamment convaincantes et à jour quant aux caractéristiques de ce marché. Il recommande donc au Bureau de la gestion des ressources humaines et au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences de faire ce qui suit : a) redoubler d'efforts pour identifier et recruter des candidats locaux qualifiés pour occuper les postes dans les groupes de traitement de texte dont les titulaires bénéficient actuellement des indemnités et avantages attachés au recrutement international, b) conserver systématiquement la trace des efforts de recrutement et en analyser méthodiquement les résultats et, au terme d'un laps de temps déterminé, c) réévaluer la position de l'Organisation en ce qui concerne l'existence des compétences voulues sur le marché de l'emploi local. On trouvera énumérées dans le présent rapport un certain nombre de stratégies de communication et de recrutement qui pourraient permettre à l'Organisation d'intensifier ses efforts.

36. De nombreux indices donnent à penser qu'il existe bien, sur le marché local, des candidats possédant les qualifications nécessaires pour occuper les postes qui devraient se libérer au Siège à New York, soit immédiatement soit dans un avenir proche :

a) Le taux élevé de réussite aux tests de grammaire et de transcription en arabe, espagnol, français et russe;

b) La proportion importante de fonctionnaires recrutés localement pour occuper un poste dans les groupes de traitement de texte dans ces langues qui semblaient habiter la région de New York avant leur recrutement;

c) Les informations recueillies auprès d'un certain nombre de cabinets de placement et agences de traduction du secteur privé laissant entendre que ces compétences existent.

Un défi se pose à l'Organisation en raison du nombre élevé de départs à la retraite prévus au cours des trois prochaines années (36 membres des groupes de traitement de texte arabe, chinois, espagnol, français et russe atteindront l'âge moyen du départ à la retraite pour les agents des services généraux dans ces groupes d'ici à 2008). Il faudra agir rapidement pour trouver de nouveaux candidats sur le marché local de l'emploi. Pour savoir à coup sûr si les compétences requises existent ou non, il faudrait tester des candidats dans les quatre catégories de compétences requises des commis/assistants d'édition au Siège et mener systématiquement une campagne de publicité dynamique sur le marché local.

37. Le BSCI estime par ailleurs que, de manière générale, l'Organisation devrait pouvoir considérer les commis/assistants d'édition dans les groupes linguistiques arabe, chinois, espagnol, français et russe recrutés au Siège à New York comme recrutés localement. Des campagnes de recrutement internationales ne devraient être entreprises que lorsque l'inexistence des ressources sur le marché local de l'emploi a été établie de manière satisfaisante, justificatifs à l'appui.

VII. Recommandations

Recommandation 1

38. **L'Organisation devrait envisager de modifier le mode de recrutement des fonctionnaires de la catégorie des services généraux pour ne plus accorder le statut international qu'à ceux qui sont recrutés à l'extérieur de la région du lieu d'affectation. En cas de modification des dispositions qui ouvrent droit aux indemnités et avantages attachés au recrutement international, les candidats devraient être dûment informés qu'ils auraient le statut local s'ils étaient engagés au Siège** (par. 11 à 14) (MC-04-002-01*). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation sous réserve des directives que lui donnera l'Assemblée générale et du respect des droits acquis du personnel.*

Recommandation 2

39. **L'Organisation devrait envisager que l'on détermine sur la base de justificatifs l'existence ou l'inexistence sur le marché local des compétences requises pour les postes qui devraient devenir vacants sur un nombre d'années déterminé avant d'entreprendre une campagne de recrutement à l'extérieur de la région du lieu d'affectation. Par justificatifs, on entend une description détaillée des efforts déployés pour recruter du personnel local et des résultats obtenus, ainsi que l'analyse du résultat des tests** (par. 13) (MC-04-002-2). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation.*

Recommandation 3

40. **L'Organisation devrait envisager de préciser que les fonctionnaires seront considérés comme recrutés localement s'ils sont recrutés dans le voisinage ou le pays du lieu d'affectation, selon les cas. Pour les lieux d'affectation situés à proximité de frontières internationales, la région du lieu d'affectation devrait être fixée comme il convient, tandis que dans d'autres cas, comme par exemple au Siège à New York, le pays du lieu d'affectation devrait déterminer la région du recrutement local** (par. 13) (MC-04-002-03). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation sous réserve des directives que lui donnera l'Assemblée générale et du respect des droits acquis du personnel.*

Recommandation 4

41. **L'Organisation devrait envisager de modifier l'appendice B du Règlement du personnel à l'effet de préciser que l'octroi des avantages attachés au statut international est subordonné à la condition suivante : le poste doit avoir été pourvu par voie de recrutement international et/ou ne peut pas être pourvu localement. Elle devrait envisager en outre la possibilité de mettre fin au versement de ces indemnités et avantages en cas de mutation du fonctionnaire à un poste pouvant être pourvu localement** (par. 15) (MC-04-002-04). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation sous réserve des directives que lui donnera l'Assemblée générale et du respect des droits acquis du personnel.*

* Les numéros de référence indiqués entre parenthèses dans la présente section du rapport renvoient à un code interne utilisé par le BSCI pour enregistrer ses recommandations.

Recommandation 5

42. **Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait, en coopération avec le Département des affaires de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, mettre en œuvre une multitude de stratégies de recrutement dynamiques afin de pourvoir les postes vacants dans les groupes de traitement de texte au Siège. Il devrait notamment faire paraître des annonces dans des journaux en langue étrangère à circulation nationale et dans d'autres médias, former des partenariats avec des universités et autres établissements d'enseignement, placer des liens sur les sites Web pertinents et s'assurer par contrat les services de cabinets de placement afin de trouver des candidats sur le marché local** (par. 24 à 27) (MC-04-002-05). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation pour autant que des ressources supplémentaires lui soient accordées pour la période transitoire au cours de laquelle les avantages associés au statut international continueraient d'être versés au personnel actuel et aucune économie ne serait réalisée dans l'immédiat qui permette de financer les activités supplémentaires requises pour maximiser le nombre de candidats recrutés localement à l'avenir. Le Bureau de la gestion des ressources humaines « nécessiterait un complément de ressources pour être à même d'administrer davantage de tests et de mener des campagnes de publicité ciblées, ainsi que de resserrer sa coopération avec les universités et autres établissements d'enseignement ».*

Recommandation 6

43. **Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait systématiquement conserver les pièces justificatives montrant qu'il a redoublé d'efforts en vue de recruter localement le personnel des groupes de traitement de texte au Siège, notamment en gardant trace du nombre de candidats et de tests ainsi que du nombre et de la proportion de candidats qualifiés pour chaque langue** (par. 26) (MC-04-002-06). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation pour autant que des ressources supplémentaires lui soient accordées comme indiqué au paragraphe 42.*

Recommandation 7

44. **Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait veiller à ce que le Groupe du recrutement et des affectations des agents des services généraux et des catégories apparentées dispose des ressources qu'exige l'intensification des activités de recrutement et de l'administration des tests d'aptitude** (par. 26) (MC-04-002-07). *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à cette recommandation pour autant que des ressources supplémentaires lui soient accordées comme indiqué au paragraphe 42.*

Recommandation 8

45. **Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait envisager de mettre en place un programme de stages et d'offrir des possibilités de contrat à court terme en vue de constituer un fichier de candidats locaux qualifiés, en particulier à New York** (par. 28) (MC-04-002-08). Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a souscrit en principe à cette recommandation.

Le Secrétaire général adjoint
aux services de contrôle interne
(*Signé*) Dileep **Nair**

Notes

[1] Depuis le milieu des années 90, les fonctionnaires des groupes de traitement de texte à l'ONUG sont recrutés exclusivement sur le plan local. Pour plus de précisions, voir par. 23.

[2] Les calculs se fondent sur les données extraites du Système intégré de gestion par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Les fonctionnaires sont considérés comme bénéficiant des indemnités et avantages attachés au recrutement international dès lors que le droit à ces prestations leur a été accordé pour plus d'un an et a été exercé à un moment quelconque entre le 30 juin 2003 et le 15 mars 2004. L'analyse porte sur les huit lieux d'affectation principaux (Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Genève, Nairobi, New York, Santiago et Vienne).

[3] Pour les besoins de la présente étude, on entend par « personnel linguistique » les fonctionnaires dont les titres fonctionnels sont les suivants : opérateur de traitement de texte, commis au traitement de texte, assistant de traitement de texte, agent de supervision, secrétaire, commis d'édition, assistant d'édition et chef de groupe.

[4] La répartition fonctionnelle des 97 fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux qui bénéficient des indemnités et avantages attachés au recrutement international est la suivante : assistant administratif, assistant informaticien, commis d'édition, assistant d'édition, assistant aux références multilingues, assistant (programmes), secrétaire et commis au traitement de texte.

[5] Le calcul s'appuie sur une évaluation des dépenses communes de personnel supplémentaires faite par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Pour un fonctionnaire recruté sur le plan international, ce surcoût s'élève en moyenne à 1 268,50 dollars par mois.

[6] Voir le mémorandum adressé, le 12 mai 1975, au Secrétaire général par Mohamed Habib, Sous-Secrétaire général aux services du personnel, intitulé « International recruitment of staff members serving with the Chinese Calligraphy Unit and the Spanish Typing Unit » (Recrutement sur le plan international des fonctionnaires employés au Groupe chinois de calligraphie et au Groupe espagnol de dactylographie).

[7] Voir la lettre de Richard Nottidge, Directeur adjoint de la Division du recrutement et des affectations du Bureau de la gestion des ressources humaines, en date du 14 novembre 1991, citant Diana Boernstein, Chef de la Section des règlements et du Manuel d'administration du personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines.

[8] Voir par exemple le paragraphe 36 du rapport en date du 17 octobre 2000 intitulé « Joint DGAACS/OHRM Working Group on the Text Processing Section, IMPD/DGAACS ».

[9] L'analyse du Bureau a montré que, dans une proportion allant de 33 % à 100 %, les commis d'édition recrutés entre 2000 et 2003 pour les Groupes de traitement de texte arabe, espagnol et russe l'ont été à New York et n'ont pas eu à se déplacer pour prendre leurs fonctions. Le personnel du Groupe de traitement de texte français a essentiellement été recruté au terme d'une campagne de recrutement menée à Montréal, au Canada. Il n'y a pas eu de recrutement pour le Groupe de traitement de texte chinois au cours de la période considérée. En outre, la majorité des candidats aux tests d'aptitude requis pour les postes de commis/assistant d'édition ont indiqué une adresse locale sur le formulaire d'inscription.

[10] Une telle campagne est prévue, par exemple, pour les commis d'édition de langue arabe.

[11] Voir le jugement n° 508 (1991) du Tribunal administratif : *Rosetti*.

[12] Ibid., par. XIV.

[13] Les tarifs pratiqués par les cabinets de placement professionnels représentent 20 à 30 % du premier salaire annuel du candidat engagé.

[14] La projection des départs à la retraite se fonde sur les données du SIG ou sur l'âge moyen du départ à la retraite pour le personnel des groupes de traitement de texte de la catégorie des agents des services généraux qui est de 60,2 ans.

[15] On s'attend à ce que l'Organisation doive verser au cabinet de placement 11 459 dollars par fonctionnaire, soit 25 % du salaire annuel brut moyen des agents des classes G-4 à G-6, échelon 1 (45 837 dollars); voir l'appendice B du Règlement du personnel (ST/SGB/2002/1 et Corr.1).