

**Communiqué de presse**  
**9 février 2009 – Cour des comptes**

---

**Recrutement et sélection de personnel contractuel**

*Dans son rapport d'audit transmis au Parlement fédéral, la Cour des comptes examine le recrutement et la sélection de personnel contractuel auprès de douze administrations fédérales. Elle conclut de cet examen que ces recrutements ne répondent pas toujours aux critères d'exceptions légales autorisant le recrutement contractuel. Par ailleurs, l'objectivité des engagements n'est pas suffisamment garantie.*

La Cour des comptes a examiné la manière dont les pouvoirs publics fédéraux recrutent et sélectionnent le personnel contractuel. Elle a vérifié la légalité des engagements de contractuels auprès de douze administrations fédérales et examiné si le recrutement et la sélection de ces agents ont été effectués de manière objective et réglementaire.

En principe, les pouvoirs publics ne peuvent engager sous contrat de travail que dans les cas d'exception suivants : pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, pour remplacer des membres du personnel en cas d'absence temporaire, pour accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques et pour pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau.

Malgré la règle de recrutement statutaire, le personnel contractuel représente environ 26% du personnel du secteur public fédéral. L'audit montre que les recrutements contractuels ne s'inscrivent pas toujours dans les cas autorisés par la réglementation. De plus, en l'absence d'un cadre décrivant les fonctions à pourvoir, statutairement, il n'est pas possible de chiffrer le nombre d'emplois irrégulièrement pourvu par voie contractuelle.

Pour rendre plus objectif le recrutement contractuel, la réglementation stipule que les candidats doivent être lauréats d'un concours statutaire ou, à défaut, d'un test de sélection organisé par Selor. Les administrations sont également tenues de d'abord puiser dans une banque de données de Selor.

La Cour des comptes a constaté que la hiérarchie entre les différentes procédures n'a pas toujours été respectée : la banque de données de Selor n'a pas été consultée, des lauréats d'exams statutaires ont parfois été écartés ou des candidats spontanés ont été recrutés au détriment de candidats issus de la banque de données. Dans certains cas, le profil de compétence a été établi sur mesure pour un candidat, dans d'autres, les critères de sélection ont été manifestement assouplis en cours de procédure.

Lorsque la banque de données n'a pas livré de candidats, il a régulièrement été fait appel à des candidats spontanés qui, souvent, étaient déjà familiarisés avec l'administration. En puisant exclusivement dans cet ensemble limité de candidats pour la sélection, même lorsque la consultation de la banque de données est infructueuse, le principe de l'égalité d'accès à la fonction publique se trouve vidé de sa substance.

L'autorité qui engage peut demander l'autorisation à Selor d'organiser les tests elle-même, mais Selor doit en approuver le contenu. Même si cette règle n'est qu'optionnelle, l'audit a montré que tous les tests examinés ont été organisés par les administrations et qu'ils se limitent du reste, en général, à un entretien. Cette décentralisation poussée s'oppose à la centralisation en vigueur pour la sélection du personnel statutaire. L'objectif de la réglementation, à savoir l'introduction d'un test de sélection centralisé en vue de garantir une

égalité de traitement des candidats entre les différents services publics, n'est, de ce fait, pas atteint.

Le contrôle qu'exerce Selor sur ces tests de sélection est en effet insuffisant pour garantir une procédure de recrutement uniforme et objective. Lorsque les administrations soumettent un procès-verbal des sélections à l'approbation de Selor, elles ne le font que dans le cadre de la consultation de la banque de données. Les candidatures spontanées échappent donc au contrôle de Selor. En outre, il s'est avéré que, parfois, ces procès-verbaux comprenaient des informations incorrectes ou étaient incomplets. La qualité intrinsèque du contrôle est variable. D'une part, Selor a fait remarquer dans certains dossiers que les compétences évaluées ne correspondaient pas au profil de compétences. D'autre part, il s'est avéré que certaines administrations n'ont pas donné la priorité aux lauréats des sélections statutaires ou ont organisé des présélections non autorisées sans que Selor n'émette d'objection.

Enfin, les administrations n'attendent pas toujours l'approbation du procès-verbal par Selor avant de recruter du personnel contractuel. Lorsque le procès-verbal n'est pas approuvé immédiatement, Selor a plutôt tendance à recommander lui-même aux administrations de modifier le document, sans d'abord examiner les faits. Le risque existe ainsi que les procès-verbaux ne donnent plus une image fidèle de la réalité.

Étant donné que le contrôle de Selor ne permet pas de limiter les infractions dans une mesure satisfaisante, la Cour des comptes estime souhaitable que Selor réalise désormais les tests de sélection, conformément à l'esprit de la réglementation.

### **Informations pour la presse**

*La Cour des comptes contrôle les finances publiques fédérales, communautaires, régionales et provinciales. Elle contribue à l'amélioration de la gestion publique en transmettant aux assemblées parlementaires, aux gestionnaires et aux services contrôlés des informations utiles et fiables, résultant d'un examen contradictoire. Organe collatéral du Parlement, la Cour travaille de façon indépendante des pouvoirs qu'elle contrôle.*

*Le rapport d'audit « Recrutement et sélection de personnel contractuel - examen auprès de douze administrations publiques fédérales » a été transmis au Parlement fédéral. Le rapport intégral (50 pages), la synthèse (1 page) et le présent communiqué de presse sont disponibles sur la page d'accueil du site de la Cour.*

*Personne de contact:  
Véronique Roelandt  
Cellule des publications fédérales  
02 551 88 80*