

Synthèse

L'audit de la Cour des comptes porte sur la manière dont les pouvoirs publics fédéraux recrutent et sélectionnent les membres du personnel contractuel.

Il a été mené auprès de douze administrations fédérales et examine si :

- 1) Les recrutements contractuels s'inscrivent dans le cadre des exceptions fixées par la loi qui autorisent d'engager du personnel sous contrat de travail.
- 2) Le recrutement et la sélection de ces membres du personnel sont effectués de manière objective et réglementaire.

L'examen du respect des bases de recrutement légales a notamment révélé que le concept du plan de personnel n'est pas suffisamment élaboré (pas de vision à long terme, évaluation incomplète des besoins en personnel, etc.). En outre, les conditions légales de recrutement de personnel contractuel ne sont pas respectées et les engagements de contractuels ne font pas toujours l'objet d'une motivation suffisante (surtout en ce qui concerne les engagements de contractuels effectués dans l'attente d'un recrutement statutaire).

Quant à la sélection, il s'avère que les tests de sélection sont exclusivement réalisés par les administrations, bien que cette mission soit en principe réservée à Selor (le bureau de sélection de l'administration publique) selon la réglementation. Ces tests se limitent aussi généralement à un entretien. Cette manière de procéder compromet l'égalité de traitement entre les divers services publics que prévoit la réglementation.

La décentralisation du processus de sélection est, en outre, la source d'infractions telles que l'exécution d'étapes de sélection non autorisées, la dérogation aux critères de sélection et l'élaboration de profils de compétence en fonction d'un candidat déterminé. Le contrôle insuffisant exercé par Selor ne permet pas de limiter ces infractions dans une mesure satisfaisante.

Toutes ces lacunes pourraient être évitées si les tests de sélection étaient davantage réalisés ou suivis par Selor.