



Recommandation 1226 (1993)¹

Amélioration de la carrière des agents au Conseil de l'Europe

Assemblée parlementaire

1. L'Assemblée attache une attention et une importance particulières aux conditions de travail et à la situation professionnelle du Secrétariat du Conseil de l'Europe, comme en témoignent ses prises de position précédentes reflétées notamment dans ses Recommandations 944 (1982), 1000 (1984) et 1102 (1989), et dans plusieurs résolutions, avis et directives.
2. Elle considère que l'efficacité et l'image du Conseil de l'Europe dépendent en partie des agents qui servent l'Organisation et qu'il importe de disposer d'un personnel de qualité et motivé dans l'exercice de ses fonctions qui restent éminemment des vocations. A ce propos, la carrière constitue un élément d'attraction très important pour le recrutement de nouveaux agents et pour la motivation du personnel.
3. Force est de constater cependant que, malgré certains progrès, des problèmes qui se sont aggravés avec le temps continuent de se poser et peuvent s'accroître encore avec l'augmentation des effectifs du Secrétariat Général, et pourraient même compromettre le fonctionnement harmonieux de l'Organisation dans un moment crucial de son évolution.
4. Le système et la réglementation des carrières en vigueur étant trop rigides, il y a lieu de les réviser pour les adapter à la situation actuelle. Cela devra être fait d'un commun accord entre les parties concernées, administration et représentants du personnel. L'association aux travaux préparatoires de représentants d'autres organisations internationales pourrait contribuer de manière positive à la réflexion.
5. Toute réforme entreprise devrait se baser sur le principe du mérite des agents, élément qui doit être évalué de manière neutre et objective, et qui doit constituer la référence de toute nouvelle politique des carrières et d'une meilleure gestion du personnel.
6. Cela étant, certaines difficultés et certaines mesures ayant des effets discriminatoires pourraient être provisoirement palliées par des réformes limitées qui permettraient d'éliminer une partie des blocages existants, notamment en matière d'avancement et de promotion.
7. A cet effet, l'Assemblée recommande au Comité des Ministres d'adopter dans les meilleurs délais les modifications suivantes:
 - a. En ce qui concerne les fonctions et les grades:
 1. jumeler les trois premiers grades des catégories B, C et L, comme cela est le cas pour les emplois de catégorie A. Pour la catégorie L, les fonctions de ces grades sont identiques. Pour les catégories B et C, les fonctions sont différentes, mais pour autant que les candidats remplissent les conditions requises la promotion ne devrait pas dépendre de la vacance d'un poste;
 2. jumeler les grades supérieurs (4 à 6) des catégories B et C pour les mêmes raisons que celles exposées sous i;
 3. élargir le jumelage des trois premiers grades de la catégorie A au grade A4, les fonctions exercées étant pratiquement identiques;

1. Voir [Doc. 6955](#), rapport de la commission du budget et du programme de travail intergouvernemental, rapporteur: M. Strimitzer. Texte adopté par la Commission Permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 4 novembre 1993.



4. permettre à tout agent remplissant les conditions requises de postuler à tout poste vacant, même à ceux dont le pourvoi est limité à l'intérieur de l'Organisation, indépendamment de la catégorie du poste. La règle actuelle selon laquelle les agents de grade B supérieur ne peuvent se porter candidats à un emploi de catégorie A dont le pourvoi est limité à l'intérieur de l'Organisation que par décision expresse du Secrétaire Général d'avoir recours à une procédure spéciale ne semble pas devoir être maintenue;
5. assouplir, en tout cas, les conditions trop strictes requises actuellement pour le passage de catégorie B à A (dix années de service dont quatre dans les grades B4 à B6) selon la procédure indiquée sous iv;
6. envisager l'attribution par le Secrétaire Général d'échelons au mérite et, le cas échéant, de promotions ad personam, selon des conditions objectives à fixer d'un commun accord entre l'administration et les représentants du personnel;
7. inviter le Secrétaire Général à poursuivre la politique d'égalité de représentation des femmes et des hommes dans chaque catégorie et à chaque grade, en accordant une attention particulière aux directions et aux emplois de décideur où les femmes sont sous-représentées.

Ces mesures auraient pour avantages, outre l'amélioration des possibilités de promotion des agents, une simplification de la gestion du personnel (carrières et procédures de promotion simplifiées et moins nombreuses, réduction du personnel temporaire) et une meilleure efficacité (moins de postes vacants).

b. En ce qui concerne l'appréciation des agents:

1. adopter rapidement un nouveau règlement sur l'appréciation des agents qui prévoie une période d'application provisoire et un système de révision avant son adoption définitive, et qui évite les écueils qui avaient empêché la mise en œuvre du règlement sur les notations;
2. associer à sa préparation, outre les représentants du personnel, ceux d'autres organisations internationales (ONU, OCDE, Communauté européenne) ayant une expérience utile en la matière;
3. prévoir la participation active de l'agent évalué à la procédure d'appréciation, en prévoyant un échange de vues périodique avec ses supérieurs hiérarchiques et en lui offrant la possibilité de parfaire sa formation par rapport aux postes occupés;
4. prévoir qu'un tel système soit général et s'applique à tous les agents, quels que soient leur grade ou catégorie;
5. prévoir une procédure d'arbitrage pour régler d'éventuels différends entre l'agent évalué et ses supérieurs ainsi qu'une commission paritaire ad hoc formée par des représentants de l'administration et du personnel.

c. En ce qui concerne les jurys de promotion et de mutation, une modification de leur composition apparaît nécessaire pour permettre:

1. une plus grande flexibilité en fonction des postes à pourvoir;
2. une participation plus équilibrée des représentants du personnel;
3. l'égalité de représentation des femmes et des hommes au sein des jurys;
4. une participation sans droit de vote de l'agent chargé, au sein du Secrétariat, de la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances, afin de garantir l'application effective de l'article 22 bis du Règlement sur les nominations (en vertu duquel, à égalité de mérites, préférence est donnée au candidat du sexe sous-représenté dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant).

d. En matière de formation, en augmenter les moyens financiers pour mettre à la disposition des agents, dans l'intérêt de l'Organisation, des possibilités de compléter ou d'actualiser leurs qualifications. La formation est un des éléments pris en compte pour l'évaluation du mérite des candidats, ce dernier devant constituer le point central des réformes proposées.

e. En matière de recrutement, limiter le recours à des candidats extérieurs pour les seuls postes de début de carrière et, le cas échéant, pour les postes de directeur (A7).