

Synthèse

La Cour des comptes a réalisé un audit du cycle du personnel de l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil).

Après une présentation de l'organisme, le rapport décrit et analyse l'environnement de contrôle et les processus de personnel majeurs (recrutement et sélection, fixation, calcul et paiement des rémunérations, décisions relatives à la carrière).

En conclusion, la Cour des comptes estime que Fedasil a déjà pris plusieurs mesures importantes pour assurer un contrôle interne de qualité du cycle du personnel. L'utilisation de certaines mesures de contrôle permet à l'organisation de respecter en grande partie la réglementation et de réaliser les opérations liées au personnel de manière efficiente, efficace et éthique. Une politique GRH à part entière est introduite progressivement et le service du personnel dispose de personnel compétent. Toutefois, il subsiste sur certains points des lacunes dans la maîtrise des risques et des améliorations sont donc possibles.

Ainsi, il conviendrait de continuer à développer une culture de contrôle interne pour le cycle de personnel et le champ de la politique d'intégrité devrait être élargi. Les différents processus du cycle du personnel devraient faire l'objet de manuels de procédure qui ancrent les responsabilités dans la chaîne de contrôle. Les compétences des centres d'asiles en matière de ressources humaines devraient également être définies.

Le fait qu'il existe un manuel de procédure pour le processus de recrutement et de sélection est un élément positif. Néanmoins, le contrôle exercé par l'administration centrale sur les sélections effectuées dans les centres n'englobe pas tous les domaines critiques et il en résulte une motivation insuffisante de nombreux recrutements. De même, des tests supplémentaires devraient être ajoutés aux entretiens de sélection.

La fixation, le calcul et le paiement des salaires sont, dans l'ensemble, bien exécutés grâce à un contrôle interne de qualité. Il est toutefois recommandé de fixer les différents processus partiels dans des manuels, en particulier en ce qui concerne les centres. En effet, ceux-ci ne disposent pas d'une méthode uniforme d'enregistrement et de contrôle des données relatives aux prestations.

En outre, l'échange d'informations entre les centres et l'administration centrale est malaisé. Un accès direct au système central informatisé de gestion des salaires pourrait résoudre ce problème. La gestion des dossiers personnels est parfois lacunaire.

Pour ce qui est du processus des décisions relatives à la carrière, la Cour des comptes formule quelques observations au sujet des protocoles d'accord conclus avec les organisations syndicales. Avant tout, de tels accords doivent être présentés sous la forme d'un règlement du comité de direction. Il y a également lieu de s'interroger quant à la base légale de ces règles relatives à la carrière. De plus, l'application automatique des modifications ultérieures de la réglementation ayant inspiré les protocoles d'accord ne peut être déduite des accords mêmes.

En ce qui concerne la désignation du personnel dirigeant, la réglementation prévoit plusieurs points de contrôle externes. L'accord du ministre de tutelle et du ministre du Budget faisait néanmoins défaut pour la désignation de cinq fonctionnaires dirigeants sur huit. Dans deux cas, il n'a pu être démontré que le test de sélection avait été organisé par Selor.