



# Assemblée générale

Distr. générale  
1<sup>er</sup> octobre 2004  
Français  
Original: anglais

---

**Cinquante-neuvième session**  
**Cinquième Commission**  
Point 114 de l'ordre du jour  
**Gestion des ressources humaines**

## **Gestion des ressources humaines**

### **Vues des représentants du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies**

#### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document présenté par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Ce document est soumis en application des dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 2 de la résolution 35/213 du 17 décembre 1980, dans laquelle l'Assemblée générale réaffirmait qu'elle était prête à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel exposées par un seul représentant reconnu du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies dans un document transmis par le Secrétaire général au titre du point de l'ordre du jour intitulé « Gestion des ressources humaines ».

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1–15	3
II. Sécurité du personnel sur le terrain .....	16–21	4
III. Arrangements contractuels et indépendance de la fonction publique internationale .....	22–23	6
IV. Introduction de contrats « continus » .....	24–27	7
V. Système de sélection du personnel .....	28–38	8
A. Légitimité du système et renforcement du rôle des organes centraux de contrôle .....	30–32	8
B. Absence de mesures de responsabilisation .....	33–35	9
C. Vues des bureaux hors Siège .....	36–38	10
VI. Mobilité .....	39–42	11
VII. Délégations de pouvoir/obligations liées aux responsabilités .....	43–47	12
VIII. Mécanismes de consultation entre l'Administration et le personnel .....	48–50	13
IX. Relations entre l'Administration et le personnel : consultation et dialogue .....	51–56	13
X. Politiques en matière d'organisation des carrières (y compris les questions touchant les affectations et les promotions) .....	57–64	15
XI. Emploi de retraités, services de consultants et externalisation .....	65–71	17
XII. Harcèlement/discrimination .....	72–74	18
XIII. Système interne d'administration de la justice .....	75–81	18
XIV. Élargir l'éventail des possibilités offertes aux agents des services généraux et des catégories apparentées .....	82–85	20
XV. Conclusion .....	86–87	21

## I. Introduction

1. Six années se sont écoulées depuis que les représentants du personnel ont exprimé leur attachement à la réforme de l'Organisation des Nations Unies dans un document présenté à l'Assemblée générale (A/C.5/53/34). À l'époque, ils avaient émis le vœu que tous – États Membres, administration et personnel – participent afin que la réforme se concrétise, garantissant la viabilité et l'utilité de l'ONU à l'aube du nouveau millénaire.

2. Depuis, certains éléments fondamentaux de la réforme ont été abandonnés tandis que d'autres ont été déformés, favorisant le maintien d'un statu quo qui n'est plus acceptable. Les représentants du personnel peuvent aujourd'hui raisonnablement affirmer que la réforme, loin d'être un instrument de transformation de l'Organisation, est devenue une fin en soi.

3. Au départ, la réforme mettait l'accent, entre autres, sur la nécessité de renforcer un certain nombre de points : productivité, transparence, responsabilisation, autonomisation des superviseurs et du personnel, respect des règles et règlements et garantie d'une procédure régulière.

4. Or, nous constatons aujourd'hui que l'autonomisation du personnel et la responsabilisation ont disparu des éléments qui faisaient initialement partie de la réforme. Les consultations entre le personnel et la direction ont perdu tout leur sens et, dans certains cas, plutôt que de donner leur aval à un processus de réforme qui à leurs yeux a échoué, les représentants du personnel ont préféré cesser de participer aux débats des organes consultatifs réunissant le personnel et la direction.

5. L'autonomisation des superviseurs a évolué en une délégation de pouvoir parfois excessive qui ne s'accompagne pas d'une obligation de rendre des comptes dans les mêmes proportions. La délégation de pouvoir a eu pour effet d'exacerber une situation au sujet de laquelle les représentants du personnel avaient mis en garde dans le rapport de 1998, à savoir qu'on voit se développer une culture fondée sur le privilège dans laquelle ceux qui ont le pouvoir et ceux qui ne l'ont pas ne sont pas soumis aux mêmes règles.

6. On constate une absence totale de responsabilisation individuelle des superviseurs qui, dans les cas les plus extrêmes, a conduit à des erreurs ayant coûté la vie à certains de nos collègues. Malgré des demandes répétées de l'Assemblée générale, il n'existe pas, après toutes ces années et malgré les nombreuses promesses qui ont été faites, de système de responsabilisation clair et praticable.

7. Le Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS) devait constituer l'un des éléments clefs du système de responsabilisation, mais son efficacité a été sapée par l'obligation de dégager une courbe en cloche. Tel qu'il est aujourd'hui conçu, le système ne répond pas à son objectif, qui est d'évaluer le comportement professionnel de chaque fonctionnaire individuellement. Le Groupe de suivi des responsabilités, dont les membres partants n'ont pas été remplacés, a connu le même destin.

8. Le système de sélection du personnel a perdu sa légitimité depuis que les décisions sont placées entre les mains des seuls superviseurs sans qu'il y ait un mécanisme de contrôle efficace. De plus, il n'existe aucune procédure de recours efficace permettant d'éviter les abus et le favoritisme ou même simplement de corriger d'éventuelles erreurs.

9. Le recrutement de retraités, durant des années après le départ à la retraite, continue de faire obstacle à la progression des carrières et au recrutement de jeunes.

10. Les fonctionnaires, qui n'ont pas le droit de présenter des recours devant les tribunaux de leurs pays, constatent avec amertume que le système interne d'administration de la justice est inefficace, inefficent et gravement affaibli.

11. On retrouve dans le système des Nations Unies quatre des cinq variables qui, dans une publication des Nations Unies intitulée *Rapport sur l'état des villes du monde* datée de 2002, sont définies comme cinq facteurs débouchant sur la corruption, à savoir : a) le monopole du pouvoir; b) l'exercice discrétionnaire du pouvoir; c) l'absence d'obligation de rendre des comptes; et d) l'absence d'une déontologie profondément enracinée. La cinquième variable – la faible rémunération des fonctionnaires – est en train de gagner rapidement du terrain si l'on considère que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'ONU et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis se situe constamment en dessous du point médian souhaitable. Par suite de l'absence d'une réforme véritable, nous assistons à une convergence de ces cinq éléments.

12. Dès le départ, les représentants du personnel ont exprimé le regret que la réforme soit l'affaire de quelques-uns seulement. Il est essentiel que tous les intéressés travaillent ensemble à remettre la réforme sur les bons rails si l'on veut que l'Organisation, comme elle en a l'ambition, donne toute la mesure de son utilité en ce nouveau millénaire.

13. Le personnel continue d'aspirer à l'excellence dans l'exécution des mandats. Il est extrêmement désireux de participer de façon significative à une réelle transformation de l'Organisation en un employeur modèle qui adhère aux principes et qui les applique.

14. Les représentants du personnel invitent les États Membres à replacer le personnel – l'atout le plus précieux de l'Organisation, selon les termes du Secrétaire général – au centre de l'effort de réforme.

15. Nous invitons instamment les États Membres à encourager l'administration centrale de l'ONU à faire en sorte que les représentants du personnel puissent remplir véritablement leur rôle, étant entendu que leur principal objectif est la bonne marche de l'Organisation.

## **II. Sécurité du personnel sur le terrain**

16. Le 19 août 2003, l'attaque qui a visé les bureaux de l'ONU à Bagdad et que l'on peut considérer comme le « 11 septembre » de l'Organisation a rendu manifestes les dangers croissants auxquels sont exposés les agents des Nations Unies.

17. Pourtant, les chiffres réfutent à première vue le sentiment d'un danger croissant. Les missions des Nations Unies ont toujours enregistré des victimes, à commencer par la première opération de maintien de la paix, en 1948, au cours de laquelle huit personnes ont perdu la vie. D'après le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, depuis 1992, au moins 32 membres du personnel civil de l'ONU ont été délibérément tués et 272 membres du personnel

ont été pris en otage. On constatait toutefois depuis 2000 une diminution du nombre des incidents, jusqu'à ce que survienne l'attentat du 19 août.

18. L'impression selon laquelle les fonctionnaires de l'ONU, mais aussi les agents des organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires, sont de plus en plus exposés au risque ne tient pas seulement au drame de Bagdad. Elle résulte aussi d'une série d'attaques qui se sont produites en Afghanistan, au Kosovo, en République démocratique du Congo (RDC) et au Soudan. Rien que cette année, quatre soldats de la paix ont été tués en RDC, deux agents de police de l'ONU ont été tués au Kosovo (Serbie-et-Monténégro) et une équipe de secours de l'ONU a été attaquée par des miliciens au Soudan.

19. Le système qui doit permettre d'assurer la sûreté et la sécurité du personnel des Nations Unies présente de graves lacunes. Dans une résolution adoptée le 29 avril 2004, le Conseil du personnel a prié le Secrétaire général :

a) De veiller à ce que les erreurs de l'année précédente en matière de sécurité ne se répètent pas et de suspendre toutes les opérations en Iraq jusqu'à ce que des mesures tangibles aient été prises pour améliorer la situation dans ce lieu d'affectation sur le plan de la sécurité;

b) De prendre d'urgence des mesures pour combler les graves lacunes du système de gestion de la sécurité et de mettre immédiatement en application les normes minimales de sécurité opérationnelle dans toutes les opérations de l'ONU, y compris au moyen d'un audit professionnel indépendant conduit dans tous les lieux d'affectation;

c) De certifier que toutes les dispositions voulues étaient prises en matière de protection et de sécurité, conformément à l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, avant que des fonctionnaires soient envoyés en mission dans un environnement hostile, en particulier en Iraq;

d) De faire en sorte que les fonctionnaires, par l'intermédiaire de leurs représentants, participent activement à la réforme de la politique de l'Organisation en matière de sécurité et aux travaux de l'équipe chargée de la sécurité dans leurs lieux d'affectation respectifs, et soient tenus régulièrement informés à ce sujet.

20. Les représentants du personnel tiennent à souligner que le cours de formation du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, diffusé sur CD-ROM, est une mesure positive puisqu'elle permet d'assurer une formation de base à tout le personnel envoyé en mission, mais qu'il ne saurait remplacer une formation plus complète. L'instauration de normes minimales de sécurité opérationnelle est une autre initiative positive qui a été prise par le Coordonnateur. Toutefois, des problèmes surgissent dès lors que ces normes ne sont pas respectées ou sont revues à la baisse, ce qui est absolument inacceptable aux yeux du personnel.

21. Les États Membres demandent à l'ONU de déployer du personnel dans des zones où eux-mêmes hésitent à envoyer leurs troupes bien entraînées. Nombre des pays – 115 d'entre eux – qui demandent ainsi au personnel de l'ONU de risquer sa vie n'ont pas encore ratifié la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé. Cette convention, qui existe maintenant depuis 10 ans, a besoin d'être renforcée. Or, la Sixième Commission n'est pas parvenue à adopter des propositions dans ce sens. Les représentants du personnel demandent à

tous les États Membres de ratifier la Convention et d'en renforcer les dispositions afin de manifester leur soutien au personnel de l'Organisation et le respect qu'ils lui portent.

### **Recommandations des représentants du personnel**

Toutes les recommandations formulées par le comité permanent du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel sur les questions relatives à la sécurité du personnel, adoptées par le Comité de coordination à sa vingt-sixième session et approuvées par le Secrétaire général, devraient être mises en application avec effet immédiat, à savoir :

- L'instruction administrative ST/AI/299 sur l'arrestation et la détention de membres du personnel devrait être revue et mise à jour d'urgence avec, notamment, la participation du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité;
- Le personnel et ses représentants devraient participer davantage à la mise au point des dispositions relatives à la sécurité et/ou aux travaux des équipes chargées de la sécurité – leur rôle devant être défini dans chaque lieu d'affectation car les conditions et les besoins varient selon les lieux;
- La formation du personnel en matière de sécurité doit être améliorée; il a été convenu que le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix envisageraient de mettre en place des stages ou des séances de préparation à l'intention de tous les fonctionnaires s'apprêtant à partir en mission;
- Le Bureau de la gestion des ressources humaines et les chefs des services administratifs devraient faire plus d'efforts pour prendre pleinement en considération les besoins du personnel en poste sur le terrain et les services que rend ce personnel, et pour mettre à sa disposition de meilleurs services de conseil pendant la mission et lors de la réintégration du poste d'origine;
- En outre, les représentants du personnel invitent instamment les États Membres à demander au Secrétaire général d'accélérer le recrutement d'un coordonnateur à plein temps pour les questions de sécurité.

## **III. Arrangements contractuels et indépendance de la fonction publique internationale**

22. Il n'y a pas de fonctionnaires internationaux indépendants sans sécurité de l'emploi et sans l'assurance qu'ils peuvent remplir leurs fonctions dans le seul intérêt de l'Organisation. Le développement des contrats précaires (contrats à durée déterminée et contrats de courte durée) fait que toute une fraction des effectifs se trouve aujourd'hui dans l'obligation, d'abord, de répondre aux desiderata des superviseurs et, seulement ensuite, de veiller en toute indépendance aux intérêts de l'Organisation.

23. Lorsque l'on quitte son pays et que l'on s'éloigne de sa famille pour aller travailler dans des terres lointaines où les conditions sont souvent extrêmement difficiles, cela mérite certaines garanties quant à la carrière professionnelle. Il n'a jamais été question que la fonction publique internationale se comporte comme une

société de consultants dont les employés pourraient être aisément remerciés au nom de la flexibilité. On n'entre pas à la légère dans la fonction publique internationale, un choix de carrière qui demande parfois de grands sacrifices personnels. Le dévouement dont font preuve les fonctionnaires au service des principes incarnés par l'ONU mérite d'être payé de retour.

#### **Recommandation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont profondément convaincus que les engagements permanents doivent être maintenus en nombre suffisant de manière à assurer l'existence d'une fonction publique internationale de carrière qui ne serait pas soumise aux desiderata de gouvernements ou de superviseurs et qui continuerait d'assumer les responsabilités énoncées dans la Charte des Nations Unies.

### **IV. Introduction de contrats « continus »**

24. Les représentants du personnel se félicitent de l'introduction de contrats de caractère continu en tant qu'étape suivante pour le personnel actuellement engagé sur des contrats de durée déterminée. Ces contrats devraient assurer une certaine sécurité et une certaine stabilité aux fonctionnaires qui n'ont pas été engagés à titre permanent.

25. Toutefois, les représentants du personnel veulent croire que les contrats de caractère continu ne remplaceront pas les contrats permanents mais s'y ajouteront. Ils ont une réserve importante en ce qui concerne les motifs de rupture d'un contrat de caractère continu. L'Administration a proposé que ce type de contrat puisse être rompu si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation et conforme aux dispositions de la Charte.

26. Les représentants du personnel estiment que les motifs qui peuvent être actuellement invoqués pour mettre fin à un contrat permanent, tels qu'ils sont énoncés à l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel, doivent également s'appliquer aux contrats de caractère continu. Cet alinéa est ainsi libellé :

« a) Le/La Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent et qui a terminé sa période de stage si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé(e) ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, il/elle n'est plus capable de remplir ses fonctions;

Le/La Secrétaire général peut aussi, en indiquant les motifs de sa décision, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent :

i) Si la conduite de l'intéressé(e) indique qu'il/elle ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte;

ii) S'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à sa nomination et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé(e) n'aurait pas été engagé(e) parce que l'application des critères énoncés dans la Charte l'aurait disqualifié(e).

Il ne peut être procédé à aucun licenciement en vertu des alinéas i) et ii) tant qu'un comité consultatif spécial, institué à cet effet par le/la Secrétaire général(e), n'a pas examiné l'affaire et n'a pas fait rapport.

Enfin, le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé. »

27. Si les motifs de rupture d'un contrat de caractère continu ne sont pas clairement énoncés, les fonctionnaires risquent d'être exposés à des licenciements abusifs. Toutes les situations possibles pouvant légitimement justifier qu'il soit mis fin à un contrat sont prévues dans les dispositions énoncées ci-dessus.

#### **Recommandation des représentants du personnel**

Afin d'assurer la protection des fonctionnaires, il conviendrait de conserver l'alinéa a) de l'article 9.1, énoncé ci-dessus, en ajoutant après « nomination à titre permanent » les mots « ou d'un contrat de caractère continu ».

## **V. Système de sélection du personnel**

28. Au Siège de l'Organisation, les organes centraux de contrôle, qui ont été proposés par le Secrétaire général et approuvés par la Cinquième Commission en tant qu'organes consultatifs composés de représentants du personnel et de l'Administration, ne comprennent actuellement que des représentants de l'Administration. Le Conseil du personnel, à New York, s'est abstenu de présenter des candidats lors du renouvellement des organes, en juin 2004. En avril 2003, lors d'une assemblée générale extraordinaire, le personnel a adopté une résolution par laquelle il déclarait notamment que le personnel dans son ensemble n'avait aucune confiance dans les organes centraux de contrôle et demandait que le syndicat leur retire immédiatement son appui.

29. En juin 2004, le Conseil du personnel a tenu une réunion extraordinaire pour réfléchir à la manière dont le Syndicat devait procéder. Il a été décidé de maintenir les termes de la résolution d'avril 2003 dans la mesure où aucune discussion n'avait eu lieu avec l'Administration sur la question. Des discussions officieuses ont été ouvertes en août 2004, mais on n'est parvenu à aucun accord sur une modification du système de sélection du personnel.

### **A. Légitimité du système et renforcement du rôle des organes centraux de contrôle**

30. Dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253 et Corr.1), le Secrétaire général explique que le superviseur direct établira des formules d'évaluation en même temps que la définition d'emploi et l'avis de vacance de poste (ibid., annexe II, par. 11). Les formules en question permettront aussi, sur la base de la note générale obtenue, de déterminer le classement des candidats retenus. Or, au paragraphe 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, c'est exactement le contraire qui est demandé : « Les

directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés non classés à leur organe central de contrôle... ».

31. Dans son rapport, le Secrétaire général indique également que les formules d'évaluation seront transmises à l'organe central de contrôle afin d'avoir une confirmation indépendante de l'adéquation des critères appliqués (A/55/253 et Corr.1, annexe II, par. 12). L'idée de classer les candidats retenus est reprise plus loin : « [le superviseur direct] décidera quels sont [les candidats] à inscrire, le cas échéant, sur la liste de présélection, qui ne peut comporter plus de cinq noms. Le candidat ayant la meilleure note sera recommandé » (ibid., par. 14). Il est en outre précisé que « les recommandations du superviseur direct, accompagnées d'une récapitulation des opérations de présélection et de sélection, seront ensuite transmises à l'organe central de contrôle » (ibid., par. 17).

32. Les représentants du personnel considèrent que les propositions telles qu'elles sont appliquées sont en contradiction avec la position de l'Assemblée générale sur la question. Il s'agit d'un excès de pouvoir, qui commande leur annulation.

### **Recommandation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel prient respectueusement la Cinquième Commission de donner une interprétation claire de la décision de l'Assemblée générale, telle qu'elle figure dans sa résolution 55/258, à savoir : « a) les organes centraux de contrôle examinent la procédure de recrutement pour vérifier l'application des critères de sélection préapprouvés et formulent des recommandations... [résolution 55/258, sect. VI, al. a)]. Ils souhaiteraient savoir si l'examen en question est de pure forme et peut être effectué par n'importe quel fonctionnaire subalterne du Département de la gestion des ressources humaines ou bien s'il s'agit d'un examen destiné à introduire les contrôles nécessaires pour assurer la bonne application des règles en vigueur et réduire le plus possible les risques de contentieux pour l'Organisation.

## **B. Absence de mesures de responsabilisation**

33. Les représentants du personnel sont préoccupés par les possibilités d'abus et de manœuvres auxquels se prête le système de sélection, par exemple le fait que les directeurs de programme peuvent choisir le candidat qu'ils préfèrent pour un poste donné, et qu'il peut aussi y avoir des cas où une candidature n'est pas prise en considération en raison d'une erreur (dans le dossier administratif de l'intéressé, par exemple), sans qu'il existe vraiment de mécanisme pour y remédier.

34. Le personnel de l'ONU ne bénéficiant pas des privilèges et de la protection juridique dont jouissent les travailleurs dans leur pays en vertu du système juridique national, et le système de justice interne actuel étant inadéquat et inefficace, il est essentiel que les décideurs soient tenus responsables afin d'éviter à l'Organisation des procédures judiciaires coûteuses et le paiement de pénalités.

35. Le meilleur mécanisme de responsabilisation serait une procédure de recours qui donnerait à un fonctionnaire présélectionné pour un poste mais non retenu un délai de 10 jours pour faire appel de la décision avant l'entrée en vigueur de celle-ci. Un tel délai ne retarderait pas de façon excessive le fonctionnement du système,

mais introduirait un réel élément de justice, de transparence et de responsabilisation, et pourrait éviter des procédures judiciaires coûteuses.

### **Recommandations des représentants du personnel**

Les représentants du personnel recommandent que la Cinquième Commission prête une attention particulière à la possibilité d'établir, dans le cadre du système de sélection, une procédure de recours avant de prendre une décision concernant les candidats sélectionnés, afin que les fonctionnaires qui n'ont pas été promus bénéficient d'un traitement équitable. Il est courant que les candidatures de fonctionnaires ayant les compétences requises ne soient pas prises en considération dans le système des Nations Unies, et tout système qui ignorerait cette réalité ne servirait pas au mieux les intérêts de l'ensemble de son personnel.

En outre, l'Administration devrait être priée de mettre au point un mécanisme de responsabilisation des directeurs de programme qui puisse être appliqué dans leur sphère d'autorité. L'examen mené dans le cadre de ce mécanisme porterait sur la décision contestée et devrait être entrepris et achevé avant que celle-ci devienne officielle. Un tel mécanisme est nécessaire du fait que le nouveau système repose sur la responsabilisation des directeurs. Or, à ce jour, aucun mécanisme valable n'a été mis en place pour assurer que les directeurs sont tenus responsables. L'absence d'un tel mécanisme ne fait que renforcer la suspicion du personnel, qui voit dans le nouveau système une mainmise de la direction et une chambre d'enregistrement des décisions prises par les directeurs de programme.

## **C. Vues des bureaux hors Siège**

36. Les bureaux hors Siège sont tout aussi préoccupés par le nouveau système de sélection du personnel et se demandent également s'ils doivent ou non continuer de faire partie des organes centraux de contrôle. Ils ont l'impression que ces organes se contentent d'entériner les décisions des directeurs de programme et que, par leur présence, les représentants du personnel, au lieu d'exercer la fonction de contrôle qui est la leur, ne font que légitimer des décisions qui dépendent uniquement de l'intégrité du directeur de programme et que rien ne peut modifier.

37. L'ensemble du personnel du Secrétariat à l'échelle mondiale et tous ses représentants s'accordent à reconnaître qu'il faut remédier à l'absence de mécanisme de responsabilisation dans le système et renforcer le rôle des organes centraux de contrôle. À cette fin, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel devrait constituer un groupe de travail spécial sur la question lors de sa prochaine réunion.

38. Par ailleurs, les bureaux hors Siège trouvent que le système Galaxy n'est pas facile à utiliser, surtout pour les fonctionnaires originaires de pays en développement, et constatent que les statistiques sur la répartition géographique ne sont pas tenues à jour et que les organes centraux de contrôle n'y ont pas facilement accès.

## VI. Mobilité

39. Le système de mobilité encadrée, qui est distinct du système de mobilité volontaire et encouragée, et qu'il est proposé de mettre en place à partir de 2007, est fondé sur le postulat erroné selon lequel les mouvements perpétuels de personnel sont toujours une bonne chose. En fait, un tel système ne semble guère présenter d'avantages et dans bien des cas nuira à des groupes professionnels et/ou des services entiers. L'Administration devrait recenser les fonctions spécialisées et techniques à exclure du système de mobilité obligatoire en raison du fait que son application serait irréalisable ou irrationnelle. C'est par exemple le cas du personnel linguistique et du personnel de la bibliothèque. En outre, il faudrait tenir dûment compte d'un certain nombre d'autres facteurs, notamment du fait que les postes d'interprète, de traducteur, de rédacteur de procès-verbaux et autres postes linguistiques ne sont pas soumis à la répartition géographique et que l'affectation de leurs titulaires à des postes faisant l'objet d'une telle répartition pourrait créer des déséquilibres. L'application de ce système posera aussi des problèmes sur le plan de la vie privée, notamment en ce qui concerne l'emploi des conjoints. Enfin, les aspects financiers devront être soigneusement étudiés, le coût moyen de la mutation d'un fonctionnaire à un autre lieu d'affectation étant au minimum de 60 000 dollars des États-Unis.

40. Malgré ces considérations évidentes, l'Administration continue de promouvoir son programme de mobilité sur une grande échelle, sans tenir compte véritablement d'objections pourtant fondées.

41. La mémoire institutionnelle est également importante et une mobilité excessive ne peut qu'affecter sérieusement la capacité de l'Organisation de s'acquitter de ses mandats. Les représentants du personnel se sont déclarés gravement préoccupés par l'incidence de la mobilité sur les familles. Tout en étant pleinement conscients du caractère international des emplois à l'ONU, ils estiment que l'Organisation, en tant qu'employeur modèle soucieux du bien-être de son personnel ne doit pas faire l'impasse sur ces questions.

42. Les représentants du personnel sont d'avis que la mobilité devrait être encouragée par un système d'incitations soigneusement mis au point. La mobilité doit être encouragée mais non imposée, car elle risque d'être utilisée par certains responsables pour se débarrasser de fonctionnaires jugés « indésirables », notamment de fonctionnaires qui auraient fait preuve d'une grande intégrité et auraient eu le courage de contester une décision administrative contraire à l'éthique.

### **Recommandation des représentants du personnel**

L'Assemblée générale voudra peut-être demander au Secrétariat d'établir un rapport sur les programmes de mobilité concernant le personnel spécialisé et technique et demander que les représentants du personnel soient associés à son élaboration.

## **VII. Délégations de pouvoir/obligations liées aux responsabilités**

43. Il convient de noter que l'Assemblée générale a approuvé l'établissement d'un système de responsabilités et d'obligations en 1993. Onze ans plus tard, ce projet reste, dans une large mesure, une vue de l'esprit en l'absence de mesures concrètes pour réaliser l'objectif d'une véritable responsabilisation des cadres. Les mesures prises en vue d'appliquer effectivement les dispositions du Règlement du personnel concernant la responsabilité financière constituent un progrès. Toutefois, il s'agit de mesures qui ne seront prises que dans des circonstances bien précises et dans les cas les plus évidents.

44. Les représentants du personnel sont préoccupés par le fait qu'il n'existe pas de mécanisme efficace permettant d'analyser le type de décisions et les mesures à prendre lorsque les décisions sont fautives et/ou non fondées. Cette question a fait l'objet de discussions approfondies lors de chacune des dernières sessions du Comité de coordination. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué qu'il n'avait pas le pouvoir d'imposer de telles mesures aux autres départements du Secrétariat. Le Bureau peut certes donner des conseils aux départements dans lesquels des problèmes se posent, mais il n'existe aucun instrument qui les oblige à suivre ses conseils. La seule chose que le Bureau peut faire pour dénoncer des violations systématiques de la part d'un département consiste à porter la question à l'attention du Secrétaire général pour action. De l'avis des représentants du personnel, il ne s'agit pas là d'un « mécanisme » de responsabilisation.

45. On mentionnera par ailleurs la création du Groupe de suivi des responsabilités, qui n'a jamais mis en place de véritables mécanismes et dont les membres n'ont pas été remplacés. De l'avis des représentants du personnel, c'est la preuve que l'Administration n'a pas vraiment l'intention de demander des comptes au personnel de direction.

46. Il semblerait que le seul moyen d'avoir des mécanismes de responsabilisation viables serait d'établir une autorité centrale puissante qui aurait suffisamment de pouvoir pour suivre la manière dont les départements interprètent et gèrent les règles et règlements, et les faire appliquer de façon à garantir une égalité de traitement à tous les membres du personnel.

47. Le système de notation des fonctionnaires (PAS), qui devait être l'un des principaux éléments d'un système de responsabilisation, n'a pas atteint ses objectifs. En raison de sa complexité et du temps considérable qu'il faut lui consacrer pour chaque cycle annuel, les règles relatives à son fonctionnement ne sont généralement pas appliquées, la plupart des services ne parvenant jamais à respecter les délais imposés. Les consultations entre le personnel et l'Administration, qui sont censées être la pierre angulaire du système, ne se sont guère matérialisées. Cela n'empêche pas que certains fonctionnaires ont déjà été sanctionnés dans le cadre du système, leur contrat à durée déterminée n'ayant pas été renouvelé.

### **Recommandations des représentants du personnel**

Les représentants du personnel estiment qu'il importe de mettre en place une autorité centrale qui veillera à l'application équitable des règles et règlements, étant entendu que des mesures de contrôle appropriées devront exister à tous les niveaux.

## **VIII. Mécanismes de consultation entre l'Administration et le personnel**

48. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, qui est l'organe de négociation au niveau le plus élevé entre le personnel et la direction du Secrétariat, ne s'est pas réuni depuis l'automne 2002. Les raisons de ce blocage sont sérieuses et diverses. D'une façon générale, les représentants du personnel s'interrogent sur l'importance que l'Administration attache au Comité de coordination, en particulier lorsqu'ils délèguent leurs plus hauts responsables, alors que l'Administration n'est pas représentée au plus haut niveau.

49. Depuis 1998, la question de la révision du mandat du Comité de coordination, ou du non-respect de ce mandat, a été inscrite à l'ordre du jour de pratiquement chaque réunion du Comité. Toutefois, les accords conclus dans ce cadre, qui sont généralement proposés par des représentants du personnel et signés par le Secrétaire général pour suite à donner, restent souvent lettre morte pendant des années ou ne sont que partiellement appliqués. En outre, le mandat du Président du Comité de coordination ayant expiré, le Secrétaire général a renommé le Président de façon unilatérale, ce qui est contraire au mandat actuel du Comité. Les représentants du personnel estiment qu'il n'existe pas de mécanisme de consultation sérieux entre le personnel et la direction tant que les accords approuvés ne sont pas appliqués.

50. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), qui regroupe les associations représentant le personnel, a proposé, au printemps 2004, de réunir un petit groupe composé de deux représentants de l'Administration et de deux représentants du personnel pour examiner tous les accords en instance et fixer un calendrier d'application. Le groupe n'a pas encore achevé ses travaux. Les représentants du personnel espèrent que l'Administration fixera un calendrier approprié pour appliquer les accords encore en suspens. Malheureusement, compte tenu des importants retards enregistrés, certains de ces accords sont caducs et les avantages que le personnel aurait pu en tirer s'ils avaient été appliqués en temps voulu sont définitivement perdus.

### **Recommandation des représentants du personnel**

La Cinquième Commission voudra peut-être confirmer son appui au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel en tant qu'organe de négociation au niveau le plus élevé entre le personnel et la direction du Secrétariat, et encourager toutes les parties participant au processus à respecter pleinement son mandat, ses débats et les accords conclus.

## **IX. Relations entre l'Administration et le personnel : consultation et dialogue**

51. Au Siège, à New York, le Comité consultatif mixte, qui est l'organe consultatif le plus élevé au niveau local, a continué de se réunir régulièrement au Siège. Toutefois, dans les bureaux hors Siège, le mécanisme n'a pas toujours bien fonctionné.

52. La prérogative de l'Administration est largement invoquée au Secrétariat pour empêcher les fonctionnaires et leurs représentants élus de participer à l'examen d'importantes questions intéressant le bien-être du personnel. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a laissé entendre que les représentants du personnel essayaient de cogérer l'Organisation. Il s'agit là d'une assertion dépassée, qui montre bien que les comportements n'ont guère changé à l'ONU. Les meilleurs spécialistes actuels des ressources humaines préconisent la création de « partenariats » avec les représentants syndicaux. Bien que certains départements du Secrétariat œuvrent à l'instauration d'une réelle concertation avec les représentants du personnel, les hauts responsables de l'Administration considèrent toujours les représentants du personnel avec défiance et méconnaissent l'importance de leur participation effective et de leurs vues sur les processus qui ont une incidence sur les futures conditions d'emploi du personnel.

53. L'exemple le plus frappant concerne les neuf principes du Pacte mondial. L'Organisation des Nations Unies fait campagne pour que les entreprises du monde entier incorporent ces principes à leur stratégie d'entreprise. Le principe 3, intitulé « Normes de travail », stipule que les entreprises se doivent de défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Or, il s'agit justement des droits que les syndicats du Secrétariat se voient refuser. Pour être un employeur modèle, l'ONU doit appliquer les mêmes principes que ceux dont elle se fait le champion dans le monde.

54. Les représentants du personnel n'ont nullement l'intention de cogérer l'Organisation. On a souvent débattu de la question de savoir ce qu'il convenait d'entendre par consultation, mais on n'a toujours pas de définition concrète. Les représentants du personnel savent bien qu'ils ne peuvent obtenir tout ce qu'ils demandent. Ils comprennent aussi parfaitement que la consultation ne signifie pas qu'ils ont le droit d'opposer un veto ou de donner leur approbation à telle ou telle décision du Secrétaire général. Toutefois, la simple communication aux fonctionnaires de décisions issues d'un long processus d'élaboration, de dialogue et d'évaluation à tous les autres niveaux ne peut être considérée comme constituant une consultation.

55. La formule idéale serait que les représentants du personnel participent, dans chaque département, à la concertation qui précède les changements apportés au niveau des programmes. Au niveau central, le Comité du personnel devrait participer aux discussions sur les changements de politique à un stade où leur contribution serait encore utile. Il est inconcevable d'être invité à formuler des observations sur un document directif achevé et sur le point d'être publié quand il est évident que le document en question ne pourra faire l'objet d'aucune modification.

56. Ceux qui accomplissent un travail devraient avoir leur mot à dire sur la mise au point des méthodes employées pour l'exécuter. Il ne s'agit pas là de cogestion mais tout simplement de bonne gestion.

### **Recommandation des représentants du personnel**

La Cinquième Commission voudra peut-être indiquer qu'elle souhaite avoir l'opinion des représentants du personnel, qui parlent au nom des principales parties prenantes aux programmes et politiques de l'ONU en matière de ressources humaines, afin de permettre à ses membres de connaître tous les points de vue avant

de prendre une décision. Les documents présentés à la Cinquième Commission qui portent sur des questions intéressant le bien-être du personnel devraient être communiqués à l'avance aux organes représentant le personnel pour leur donner le temps de formuler des observations.

## **X. Politiques en matière d'organisation des carrières (y compris les questions touchant les affectations et les promotions)**

57. L'Administration a pris un certain nombre de mesures en vue d'offrir une formation et des conseils aux fonctionnaires qui cherchent à obtenir une promotion, mais ne s'est pas dotée d'un système global d'organisation des carrières. Tout programme d'organisation des carrières devra comprendre des propositions détaillées concernant toutes les classes et toutes les catégories de personnel.

58. En 1985, l'Organisation a entrepris une importante opération de classement de tous les postes d'agent des services généraux et des catégories apparentées. Depuis lors, on procède systématiquement au classement des postes lorsque les fonctions s'attachant à un poste sont notablement modifiées. Les types de tâches et la manière dont elles sont effectuées ont connu d'importants changements au Secrétariat.

59. En dehors des facteurs imputables à l'évolution des mandats et des conditions de travail, les reclassements individuels ont faussé les perspectives de carrière de bien des groupes professionnels. Dans d'autres groupes professionnels, les perspectives de carrière sont incomplètes et/ou inexistantes. Par exemple, les coordonnateurs de cours de langue, qui sont recrutés par concours à la classe P-2 sous réserve qu'ils aient cinq années d'expérience, n'ont aucune perspective de carrière. Bien qu'ils aient la possibilité de se porter candidats à des postes vacants d'une classe plus élevée, leurs compétences et leur formation leur permet difficilement d'être affectés à d'autres postes du Secrétariat.

60. Compte tenu de l'évolution des mandats et des innovations technologiques, le Bureau de la gestion des ressources humaines doit entreprendre, en coopération avec tous les départements du Secrétariat, une étude exhaustive des parcours professionnels et des classes pour chaque poste et chaque profession avant d'établir un système global d'organisation des carrières. Le Bureau a commencé à mettre au point des profils d'emploi types mais, dans la plupart des cas, les représentants du personnel n'y ont pas été associés.

61. Le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, en tant qu'important programme d'organisation des carrières ouvert aux agents des services généraux et des catégories apparentées et, en particulier, aux femmes, est un grave sujet de préoccupation. Le quota actuel de 10 % de postes alloués aux lauréats de ce concours est insuffisant. Nous souhaitons le rétablissement d'un quota de 30 % afin d'améliorer les perspectives de carrière pour le personnel d'appui.

62. Les agents des services généraux et des catégories apparentées sont d'ores et déjà un parfait exemple du concept de formation continue. Bon nombre d'entre eux sont titulaires de diplômes universitaires de deuxième, voire de troisième cycle et poursuivent leurs études pendant leur temps libre et à leurs frais. Un simple coup d'œil suffit pour constater que le processus d'examen coûte plus cher qu'il ne rapporte. Par exemple, il semblerait plus rationnel que les postes soumis à la

répartition géographique soient pourvus en utilisant d'autres méthodes que celle des concours nationaux, étant toutefois entendu que les superviseurs devraient recruter uniquement parmi les candidats originaires de pays sous-représentés.

63. En janvier 2003, le Secrétaire général a adopté une nomenclature des postes unifiée (voir ST/SGB/2002/18), éliminant ainsi l'un des principaux obstacles à la mise en place d'une structure unique. Toutefois, à la date de la parution du présent rapport, aucune mesure concrète supplémentaire n'avait été prise pour appliquer la décision relative à la nomenclature unifiée.

64. Un des aspects pervers de la suspension du recrutement d'agents des services généraux et des catégories apparentées parmi le personnel en place est que certains départements n'acceptent pas que leurs agents soient mutés dans un autre département, n'étant pas en mesure de les remplacer. Cet état de fait nuit aux perspectives de carrière de certains membres du personnel d'appui.

#### **Recommandation des représentants du personnel**

- Tous les départements devraient être incités à établir des programmes leur permettant d'utiliser au mieux les connaissances et les compétences de leur personnel d'appui. Un exemple de pratique optimale à cet égard est l'inventaire des compétences des agents des services généraux actuellement établi par le service administratif du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) pour déterminer si certains agents ont besoin d'une formation complémentaire et si les tâches qu'ils exécutent correspondent à la définition d'emploi du poste qu'ils occupent. Cet exercice pourrait entraîner le reclassement de certains postes et ne manquera pas de faciliter, à l'avenir, les recrutements par le Bureau à partir de son propre vivier d'agents des services généraux.
- Les représentants du personnel apprécient les efforts déployés par le Secrétaire général en application de la décision 27 de son programme de réforme et engagent les délégations à rétablir le quota de 30 % pour les postes alloués aux lauréats du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs.
- Les agents des services généraux possédant les diplômes requis devraient pouvoir faire carrière et les seules limites à leur avancement devraient être leurs compétences, leurs capacités et leur formation.
- Les lauréats du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs devraient être pris en considération aux fins de pourvoir au Secrétariat tout autre poste vacant pour lequel ils ont les qualifications requises.
- Il faudrait aussi envisager de permettre aux membres du personnel ayant les qualifications requises de se porter candidats à des postes P-3 sans avoir d'abord à démissionner. Compte tenu du chevauchement des fonctions entre les postes d'agent des services généraux (1<sup>re</sup> classe) et les postes d'administrateur à la classe de début, la plupart des lauréats du concours ont déjà exercé des fonctions correspondant à celles d'un administrateur débutant pendant un certain temps.

## **XI. Emploi de retraités, services de consultants et externalisation**

65. À la vingt-sixième session du Comité de coordination entre l'administration et le personnel, les représentants du personnel ont demandé au Département de la gestion des ressources humaines de définir clairement sa politique concernant la prorogation d'engagements passé l'âge de la retraite. En effet, certains fonctionnaires se voient offrir la possibilité de poursuivre leur activité lorsqu'ils ont atteint l'âge de la retraite, tandis que d'autres se la voient refuser. La politique en la matière devait être clairement définie afin de garantir à tous les mêmes droits.

66. Cependant, les représentants du personnel estimaient aussi que compte tenu du vieillissement des effectifs au Secrétariat, il était dans l'intérêt de l'Organisation de faire en sorte que les fonctionnaires arrivés en fin de carrière prennent leur retraite à l'âge prévu, de manière à améliorer les perspectives de carrière des autres membres du personnel et à favoriser le recrutement de fonctionnaires plus jeunes. Les fonctionnaires en attente d'une nouvelle affectation ou d'une promotion ne doivent pas être pénalisés par l'incapacité des directeurs de programme de s'organiser à l'avance pour remplacer les futurs retraités.

67. Les représentants du personnel constatent avec regret que le recours à des consultants se développe de plus en plus dans tous les lieux d'affectation. L'externalisation de fonctions normalement assurées par des agents des services généraux, l'engagement de retraités et de consultants à qui sont confiées des fonctions d'administrateur et le fait que cette politique a pour effet d'écarter les fonctionnaires à qui les fonctions externalisées pourraient être confiées et de bloquer leur avancement sont autant de questions qui doivent être examinées de près.

68. Les représentants du personnel reconnaissent que l'Organisation peut avoir besoin, pour mener à bien par exemple un projet de courte durée, de spécialistes dont les compétences ne lui sont pas utiles à titre permanent. En pareil cas, il ne serait pas nécessairement justifié de former du personnel. Néanmoins, avant d'engager un consultant, il est impératif de vérifier soigneusement ses références et ses qualifications professionnelles. Il est tout aussi impératif que ces consultants ne bénéficient pas d'une formation supplémentaire aux frais de l'Organisation et ne se voient pas confier des fonctions d'encadrement.

69. À la vingt et unième session du Comité de coordination, en 1997, il avait été convenu que lorsqu'on envisageait d'externaliser une fonction, les représentants du personnel concernés devaient en être informés de façon à pouvoir présenter leur avis et formuler des propositions.

70. En outre, dans sa résolution 55/232 du 23 décembre 2000, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de veiller à ce que, en cas d'externalisation, les directeurs de programme soient guidés par quatre considérations fondamentales, à savoir que : les compétences techniques recherchées doivent être des compétences qui font normalement défaut à l'Organisation; l'externalisation doit lui permettre de faire des économies; elle doit lui permettre de bénéficier de prestations de meilleure qualité, ayant un meilleur rapport coût-efficacité ou fournies dans des délais plus courts; et les activités à externaliser ne doivent pas être de longue durée. Parmi les objectifs que l'Assemblée générale demandait à l'Organisation de prendre en

considération, figurait la nécessité d'éviter « des effets néfastes éventuels sur le personnel ».

71. Malgré ces indications très claires, l'Organisation continue de recruter des consultants pour de longues durées et sans donner la possibilité aux représentants du personnel concernés de donner un avis ni de formuler des propositions. Un effort accru doit par ailleurs être fait pour assurer un meilleur équilibre géographique dans le recrutement des consultants. Il vaudrait sans doute la peine de dépenser davantage pour s'assurer les services d'experts de tous pays aux compétences reconnues si cela doit permettre de maintenir le caractère international de l'ONU.

### **Recommandations des représentants du personnel**

Les représentants du personnel, considérant que bien des fonctionnaires seraient désireux d'être formés à de nouvelles compétences et que les fonds qui pourraient être employés à cette formation servent à payer des consultants, estiment qu'il convient de réduire le plus possible l'emploi de consultants.

La Cinquième Commission doit savoir que la règle des 22 000 dollars maximum qui s'applique normalement aux retraités est régulièrement contournée. Les retraités rengagés se voient souvent proposer de souscrire de nouveau à la Caisse des pensions, ce qui lève automatiquement toute restriction sur leur traitement. Il faut que cette pratique soit examinée de près.

## **XII. Harcèlement/discrimination**

72. Le harcèlement est un problème persistant au Secrétariat. Trop de membres du personnel sont soumis quotidiennement à des insultes, au harcèlement sexuel et à diverses formes de persécution. On a même relevé ces dernières années des cas isolés de violence physique. La culture de privilège est la porte ouverte aux abus de pouvoir. De nombreux fonctionnaires, en raison de la précarité de leur statut, n'osent pas tenir tête à leur superviseur de crainte d'avoir à en payer le prix.

73. Cette situation a été révélée au grand jour lors d'un forum consacré à la discrimination et ouvert à tous, organisé à New York par le Conseil du personnel, le 23 mai 2002.

74. Un groupe de travail sur le harcèlement et la discrimination, créé lors de la vingt-sixième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, en 2002, a proposé que soit définie une politique anti-harcèlement qui, notamment, indiquerait clairement les procédures à suivre en cas de soupçon. Pour attirer l'attention sur la gravité du problème, les représentants du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève ont mis au point, avec l'aide d'un consultant extérieur spécialiste de la question, un projet de texte à partir duquel l'Administration pourrait élaborer une instruction administrative.

## **XIII. Système interne d'administration de la justice**

75. Dès la vingt-deuxième session du Comité de coordination en 1998, le personnel et l'Administration sont convenus que l'examen et la revitalisation du système interne d'administration de la justice devaient faire partie intégrante du

projet de réforme de l'Organisation. Depuis, des groupes de travail se sont réunis à plusieurs reprises pour examiner la question, sans parvenir à apporter de solutions à la lenteur et à l'inefficacité du système actuel.

76. À New York, les bénévoles inscrits sur la liste des conseils continuent d'avoir besoin d'un appui. Ils ne sont pas assez nombreux pour qu'une assistance puisse être apportée aux fonctionnaires qui en ont besoin. Dans de nombreux lieux d'affectation, il n'existe même pas de liste des conseils. À l'heure actuelle, les personnes inscrites sur la liste sont bénévoles et elles sont loin de bénéficier d'un appui suffisant pour pouvoir remplir leurs fonctions. Il faut trouver de nouveaux volontaires et leur donner une formation intensive pour qu'ils aient les connaissances, le savoir-faire et la compétence requis pour défendre comme il convient les droits des fonctionnaires.

77. On se rappellera que le Secrétariat de l'ONU avait demandé, à l'occasion de la présentation d'un projet de budget, la création d'un poste de juriste de la classe P-4 pour seconder les conseils. Le poste a bien été approuvé, mais il a été créé au bureau de l'Ombudsman. Le besoin d'une assistance juridique au service de la liste des conseils se fait donc toujours aussi cruellement sentir.

78. L'Assemblée générale a demandé à l'Administration d'examiner, en consultation avec le personnel, la possibilité de mettre en place des plans d'assurance assistance judiciaire, afin de permettre au personnel de se faire représenter. Malheureusement, l'Administration n'a jamais pris contact avec le personnel à ce sujet. Les représentants du personnel se sont de leur côté organisés pour voir si le syndicat ne pourrait pas constituer un groupe de juristes auxquels les fonctionnaires qui cotisent pourraient faire appel, pour un faible coût, en cas de besoin.

79. Toutes les fonctions qui sont assurées par des bénévoles dans le cadre du système d'administration interne de la justice sont considérées comme des fonctions officielles. Toutefois, des fonctionnaires nous ont fait savoir qu'ils n'avaient pas pu remplir leur rôle de conseil car leurs superviseurs ne souhaitent pas les voir consacrer du temps à des activités autres que leurs fonctions normales. Il est même arrivé que les départements refusent de libérer des conseils de leurs fonctions normales. Il est important que le principe selon lequel la fonction de conseil a un caractère officiel soit bien reconnu afin que les fonctionnaires puissent accepter ces responsabilités dans le cadre de leur travail.

80. Malgré la mise en place d'un médiateur, l'Ombudsman, les inquiétudes du personnel sont toujours aussi grandes. Les représentants du personnel pensent que cette situation est due en grande partie au fait que le mandat de l'Ombudsman n'est pas suffisamment solide. Il serait bon que le personnel et l'Administration revoient ce mandat afin de présenter des recommandations à l'Assemblée générale la prochaine fois qu'elle examinera la gestion des ressources humaines, aux fins d'un renforcement du bureau de l'Ombudsman.

81. Il est entendu depuis la vingt-deuxième session du Comité de coordination, en 1998, que les procédures disciplinaires doivent être revues. Pour que le personnel ait la garantie d'une procédure régulière, il est essentiel que le système actuel soit revu et mis à jour.

#### **XIV. Élargir l'éventail des possibilités offertes aux agents des services généraux et des catégories apparentées**

82. Les représentants du personnel tiennent à souligner que les efforts du Secrétaire général pour élargir les possibilités offertes aux agents des services généraux (personnel d'appui) en vertu de la décision 27, constituent une mesure extrêmement positive. Ils considèrent qu'un effort plus complet doit être fait pour offrir au personnel d'appui des carrières plus satisfaisantes et reconnaître à leur juste valeur les talents et les compétences de ces fonctionnaires, qui jouent un rôle essentiel dans l'exécution des mandats de l'Organisation.

83. Les représentants du personnel apportent en particulier leur soutien aux recommandations suivantes du Secrétaire général :

a) Examen des structures d'organisation au niveau des départements sur la base des besoins opérationnels et des besoins en ressources humaines, dans le but de s'assurer que la répartition des agents des services généraux dans les différentes classes est conforme aux fonctions et responsabilités qui leur sont actuellement confiées;

b) Étude des mesures qui pourraient être prises pour que les agents des services généraux puissent être considérés comme des candidats internes lorsqu'ils présentent leur candidature dans d'autres organisations, dans le lieu d'affectation où ils sont en poste mais aussi, éventuellement, dans d'autres lieux d'affectation, en collaboration avec d'autres organismes appliquant le régime commun;

c) Possibilité de fixer des dates limites au processus de sélection des candidats de manière que les postes à pourvoir ne demeurent pas vacants plus de 12 mois, ce afin de limiter la pratique qui consiste à tarder à publier des avis de vacance et afin d'accélérer les changements d'affectation;

d) Possibilités accrues de désigner des agents des services généraux pour occuper à titre temporaire (par exemple en remplacement de fonctionnaires partis en mission ou en congé de maternité) des postes d'agent des services généraux de 1<sup>re</sup> classe ou des postes des classes P-1 à P-3, plutôt que de faire appel à des candidats extérieurs;

e) Application dans son intégralité de la circulaire du Secrétaire général relative à la nouvelle nomenclature applicable au personnel de l'ONU (ST/SGB/2002/18), avec révision, le cas échéant, du Statut du personnel et des textes administratifs.

84. Le personnel des catégories apparentées à celle des services généraux (corps de métier, Service de sécurité, assistants d'information et professeurs de langues) a des besoins analogues qu'il convient de ne pas négliger. Les représentants du personnel estiment que les efforts en faveur des services généraux doivent aussi englober ces catégories de personnel.

85. À sa vingt-sixième session, le Comité de coordination a créé un groupe de travail chargé de mettre au point des propositions sur les améliorations à apporter à la carrière des agents des services généraux et des catégories apparentées. Les représentants du personnel invitent instamment l'Administration à donner suite aux recommandations issues des travaux du groupe.

### **Recommandations des représentants du personnel**

Les recommandations ci-après, formulées par le groupe de travail créé par le Comité de coordination pour examiner les questions relatives aux agents des services généraux, devraient être mises en œuvre dans les meilleurs délais :

- Un sous-groupe chargé des questions relatives aux agents des services généraux devrait être créé par le Comité de coordination pour poursuivre la réflexion sur les questions qui n'ont pu être examinées pendant la vingt-sixième session du Comité de coordination et pour examiner les questions énumérées dans la décision 27 du rapport du Secrétaire général (A/55/253 et Corr.1);
- Les compétences des agents des services généraux et des catégories apparentées devraient être reconnues à leur juste valeur, à savoir que ceux-ci devraient pouvoir, le cas échéant, participer aux travaux des organes paritaires;
- Les directives relatives à l'égalité de traitement des fonctionnaires devraient être mises à jour et distribuées;
- Les agents des services généraux devraient avoir davantage accès à la formation, afin de pouvoir se porter candidats à des postes de la catégorie des agents des services généraux de 1<sup>re</sup> classe;
- Chaque fois que possible, les fonctionnaires dont les contrats arrivent à terme pour des motifs qui ne sont pas liés à leur comportement professionnel devraient bénéficier d'une assistance s'ils souhaitent retrouver un poste;
- L'Administration devrait réfléchir aux mesures qui pourraient être prises pour mettre un ordinateur et une adresse électronique à la disposition de tous les fonctionnaires, étant entendu que plusieurs fonctionnaires pourraient se partager un même ordinateur;
- La formation au règlement des conflits devrait être étendue à un groupe de fonctionnaires plus vaste et il faudrait réfléchir aux mesures à prendre pour faciliter le règlement des litiges, au niveau des départements.

## **XV. Conclusion**

86. Les représentants du personnel du Secrétariat de l'ONU ont présenté ici leurs vues et leurs observations dans l'idée de contribuer, dans un esprit constructif, à l'examen de la question des ressources humaines et à l'efficacité de l'Organisation, qui revêtent une importance vitale dans le monde d'aujourd'hui.

87. Lorsqu'ils examineront les vues des représentants du personnel, les États Membres voudront peut-être aussi se pencher sur les résultats du sondage indépendant qui a été réalisé en 2004 sur l'intégrité à l'ONU. Il ressort du sondage que l'Organisation devrait prendre des mesures pour permettre aux fonctionnaires de travailler dans un environnement sûr; donner suite aux conclusions qui seront tirées du sondage; améliorer le système de suivi du comportement professionnel; veiller à assurer une remontée constante de l'information; favoriser l'intégrité et développer la formation dans ce domaine.