



Assemblée générale

Distr. générale
29 mai 2002
Français
Original: anglais

Cinquante-septième session
Point 122 de la liste préliminaire*
Corps commun d'inspection

Rapport du Corps commun d'inspection sur la réforme du Service mobile dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Additif

Le présent rapport est soumis en application de l'article 11 du Statut du Corps commun d'inspection. Il transmet aux membres de l'Assemblée générale, pour examen, les observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection sur la réforme de la catégorie du Service mobile dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (A/57/78).

* A/57/50/Rev. 1.



Observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection sur la réforme du Service mobile dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies

I. Introduction

1. Le Secrétaire général prend note avec satisfaction du rapport établi par le Corps commun d'inspection (CCI) et félicite ce dernier de l'évaluation des nombreuses questions d'actualité touchant la réforme du Service mobile dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies à laquelle il a procédé.

2. Il convient de noter d'emblée que si le Département des opérations de maintien de la paix a collaboré avec le CCI à l'élaboration de ce rapport, il avait déjà entamé son propre examen de cette question sur la base du rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (A/55/305-S/2000/809), qui demandait déjà une réforme du Service mobile afin qu'il réponde mieux aux conditions actuelles et futures des opérations sur le terrain, en insistant en particulier sur les cadres moyens et supérieurs dans les domaines administratifs et logistiques clefs.

3. Une grande partie du plan d'action concernant l'application des recommandations contenues dans le rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies avait trait à la restructuration du Service de la gestion du personnel du Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix (voir A/C.5/55/46 et Corr. 1 et A/C.5/55/46/Add. 1, par. 5.45 à 5.62). Cette opération suppose la création de deux nouvelles sections dans le Service : la Section de la formation des civils et la Section de la gestion et de la valorisation des ressources humaines. Les nouvelles ressources approuvées à cette fin, ainsi que les redéploiements qui seraient opérés à l'intérieur du Service, permettraient au Département de revoir un grand nombre de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines et de proposer des modifications des conditions d'emploi pour tout le personnel sur le terrain. C'est dans ce contexte et compte tenu du fait que les efforts à cet égard se poursuivent que les observations du Secrétaire général sur les différentes

recommandations du Corps commun d'inspection conservent inévitablement un caractère général.

4. Il convient de noter que le rapport du CCI semble n'avoir établi aucun lien entre la réforme des ressources humaines au niveau de l'organisation dans son ensemble et la réforme du Service mobile. L'Administration estime que l'initiative du Secrétaire général relative à la mobilité du personnel dans le contexte de la réforme des ressources humaines présente un intérêt tout particulier à cet égard et devrait être prise en compte, surtout du point de vue de l'impact qu'elle peut avoir sur le nombre d'agents du Service mobile qui seront nécessaires à l'avenir.

II. Observations concernant différentes recommandations

Recommandation 1 : L'Assemblée générale souhaitera peut-être prier le Secrétaire général de préparer et de lui présenter à sa cinquante-huitième session une proposition détaillée et complète relative à la composition future de la catégorie du Service mobile. Cette proposition indiquera clairement des groupes professionnels requis, les effectifs à prévoir pour chacun d'eux et les critères en fonction desquels les fonctionnaires actuellement en poste en tant qu'agents du Service mobile ou que titulaires d'engagements pour une durée limitée seront intégrés dans le nouveau Service mobile ou affectés à d'autres postes, selon lesquels leurs postes seront provisoirement supprimés.

5. Le Département des opérations de maintien de la paix a déjà commencé un examen du Service mobile (voir A/55/502, par. 103 à 111 et A/56/732, par. 35). Comme il est dit dans l'introduction, il a poursuivi ses travaux, en consultation avec le Syndicat des agents du Service mobile et le Bureau de la gestion des ressources humaines, sur le concept et la structure d'une catégorie du Service mobile remaniée. Pour définir les besoins opérationnels de base, il a

commencé à recueillir et analyser les données démographiques et autres nécessaires concernant le personnel affecté à des postes sur le terrain ainsi que les groupes professionnels actuellement utilisés dans les opérations sur le terrain. Une fois définis le profil de la structure organisationnelle – fondé sur les schémas et modèles de mission – et celui de son personnel, y compris les profils d'emploi génériques pour des fonctions du Service mobile, il conviendra de discuter et de convenir d'un système planifié de mobilité, de critères et procédures de sélection, ainsi que des questions relatives aux conditions d'emploi.

6. Lors de la poursuite de l'examen de la composition de la catégorie du Service mobile remaniée, il sera tenu compte, bien entendu, du fait que les agents actuels du Service mobile constituent un réservoir unique de fonctionnaires expérimentés et extrêmement mobiles. Les mesures de transition nécessaires devront être adoptées en consultation avec le Syndicat et le Bureau de la gestion des ressources humaines, en ce qui concerne par exemple le passage d'une catégorie à une autre. De plus, il ne faudra pas négliger l'importance des liens à établir entre l'exercice de restructuration et d'autres aspects de l'application de la stratégie mondiale relative au personnel qui a été adoptée par le Département. En conséquence, tout examen futur portera aussi sur les fonctionnaires envoyés au titre des dispositions de la série 300 du Règlement du personnel (engagements pour une durée limitée). Ce personnel d'appui (agents des services généraux recrutés sur le plan international) occupe actuellement sur le terrain des postes relevant de groupes professionnels pour lesquels on n'aurait normalement pas recruté d'agents du Service mobile en raison de la limitation des groupes professionnels dans cette catégorie de personnel et du gel du recrutement en vigueur depuis 1993. De même, la question du recours accru à des agents locaux des services généraux et à des administrateurs recrutés sur le plan national dans les opérations de maintien de la paix devra être examinée.

7. Une fois les consultations avec les bureaux concernés et les représentants des agents du Service mobile achevées, l'analyse des besoins sur le terrain effectuée et l'inventaire des connaissances et des compétences actuellement disponibles au sein du Service mobile établi, le Secrétaire général préparera une proposition détaillée concernant la composition et les conditions de travail futures des agents du Service

mobile à l'intention de l'Assemblée générale, comme le Corps commun d'inspection l'a également suggéré.

Recommandation 2 : Il conviendrait que le Secrétaire général prépare un inventaire complet des activités de formation à prévoir pour pallier la pénurie de gestionnaires, de personnels d'encadrement et de techniciens spécialisés parmi les agents du Service mobile qui seront conservés.

a) Dans un premier temps, la Division de l'administration et de la logistique des missions du Département des opérations de maintien de la paix donnera d'urgence (d'ici au milieu de 2002) un bilan des aptitudes et des compétences disponibles au sein du Service mobile afin que l'inventaire prévu des besoins puisse être établi;

b) En collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, la Division établira un plan de formation, avec des estimations de coût et un calendrier détaillé qui devra être proposé aux agents du Service mobile.

8. L'application de cette recommandation est liée à la restructuration du Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix et aux activités des deux nouvelles sections visées plus haut, au paragraphe 3, qui nécessiteraient la mise au point d'un système de gestion plus systématique des carrières du personnel sur le terrain, comprenant les aspects liés à la formation, à l'organisation des carrières et à la planification du roulement dans l'occupation des postes. Comme il a été dit plus haut, un grand nombre des recommandations formulées par le CCI, y compris celles concernant l'inventaire des compétences et les besoins de formation, seront appliquées par le Service de la gestion du personnel dans le contexte de la stratégie relative à l'ensemble des fonctionnaires affectés à des postes sur le terrain.

9. En conséquence, considérant que les agents du Service mobile ne représentent à l'heure actuelle que 13 % de l'ensemble des fonctionnaires affectés à des postes sur le terrain, le Département aurait souhaité que le CCI aille plus loin et recommande que le bilan des aptitudes et compétences porte sur l'ensemble du personnel affecté à des missions de maintien de la paix, et pas seulement sur les agents du Service mobile, afin qu'il soit possible d'évaluer les besoins de personnel à

l'échelle de l'Organisation, sur la base des ressources humaines disponibles, ainsi que des besoins et des tendances des profils requis.

10. En outre, les nouvelles sections mettront au point, dans le cadre de la stratégie mondiale relative au personnel, une stratégie de planification de la relève visant à régler le problème de la pénurie chronique de personnel ayant les compétences et l'expérience requises dans certaines fonctions clefs. Ces plans, de même que les programmes de formation envisagés, ont pour but d'offrir des perspectives de carrière au personnel sur le terrain et de maintenir leur compétitivité professionnelle, non seulement dans le cadre des missions, mais aussi sur le marché du travail extérieur, et d'élargir ainsi le concept de possibilités d'emploi continues en dehors du Département des opérations de maintien de la paix. Par ailleurs, l'élaboration d'un système de placement et de promotion, ainsi que la révision du système de notation, représenteraient un aspect essentiel de la tâche du Service. Toutes ces initiatives auraient une incidence profonde sur l'approche suivie aux fins de la réforme du Service mobile, en particulier du point de vue de sa composition, des groupes professionnels et des effectifs.

11. Bien que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue à collaborer avec le Département des opérations de maintien de la paix en ce qui concerne la formation aux activités sur le terrain, ce domaine d'action ne fait pas partie du mandat du Bureau prévu dans le budget ordinaire. Il est important que toutes les activités de perfectionnement et de formation du personnel dans l'ensemble de l'Organisation transmettent un message cohérent et soient intégrées sous la direction et l'orientation du Bureau. Toutefois, le Bureau lui-même ne peut pas prendre des engagements concernant des questions de formation qui ne font pas partie de son mandat.

12. Le Corps commun d'inspection a mentionné la nécessité d'élaborer un programme de formation spécifique pour les agents du Service mobile en coopération avec l'École des cadres des Nations Unies, en mettant spécialement l'accent sur la nécessité d'améliorer les qualifications en matière de gestion et de supervision (A/57/78, par. 34). Il convient de souligner que tout programme de formation dans ces domaines devrait s'inspirer du succès de programmes similaires du Bureau de la gestion des ressources humaines. Cela permettrait d'assurer la qualité de la

formation et la cohérence du message transmis à l'ensemble du personnel.

Recommandation 3 : Le concept de lieu d'affectation d'origine devrait être réexaminé dans le contexte de la réforme du Service mobile afin d'aligner les droits des agents du Service mobile sur ceux des autres catégories de personnel, tout en continuant à les dédommager d'une manière appropriée pour la mobilité et les difficultés d'existence. Le Secrétaire général devrait soumettre à l'Assemblée générale, à sa cinquante-huitième session, une analyse coûts-avantages détaillée pour tous les agents du Service mobile postés par roulement à partir du Siège de l'ONU.

13. L'Administration convient que le concept de lieu d'affectation d'origine, ainsi que les droits et prestations y afférents, doivent être réexaminés et révisés, en tenant compte de la pratique d'autres organismes et organisations opérant sur le terrain. Toutefois, bien que le Département des opérations de maintien de la paix préconise fortement l'intégration du personnel hors Siège dans le Secrétariat mondial, et notamment la mobilité accrue et plus systématique du personnel hors Siège vers le Siège, la suggestion visant à désigner New York comme le lieu d'affectation d'origine des agents du Service mobile non seulement a des incidences budgétaires, et éventuellement politiques, importantes, mais pourrait aussi ne pas avoir l'effet souhaité sur la « dimension humaine » de la vie des agents du Service mobile, en particulier en ce qui concerne les membres de leur famille. Toutes les options doivent faire l'objet d'une analyse minutieuse, y compris une évaluation des coûts impliqués.

14. L'Administration souhaiterait donc proposer qu'au lieu de désigner New York comme lieu d'affectation administratif pour la nouvelle catégorie du Service mobile, on envisage la possibilité d'appliquer aux opérations de maintien de la paix la pratique suivie par certains organismes des Nations Unies qui consiste à établir le lieu d'affectation d'origine administratif dans un lieu d'affectation permanent ou dans un pays tiers voisin de la région. Cette pratique a l'avantage de tenir compte des difficultés des membres du personnel hors Siège qui n'ont pas de lieu d'affectation d'origine (personnel nommé pour une mission), et tous les membres du personnel bénéficieraient de l'installation de leur famille dans un lieu d'affectation permanent, dans un

pays tiers ou dans un pays de leur choix, ce qui leur donnerait une base familiale sûre pour la durée du service en mission et faciliterait les réunions familiales.

15. Bien qu'il semble y avoir un consensus général au sujet de la recommandation visant à aligner les droits des agents du Service mobile sur ceux des autres catégories de personnel, la principale préoccupation de l'Administration est d'aligner les conditions d'emploi et de simplifier l'administration des prestations de tous les membres du personnel hors Siège. L'objectif est de tenir compte sérieusement de tous les efforts visant à améliorer, rationaliser et simplifier les conditions d'emploi du personnel hors Siège, y compris les contrats et les ensembles de rémunération, en vue de réduire les différences en matière d'émoluments et de prestations entre le personnel dont l'emploi est limité à une mission spécifique et le personnel affecté à une mission.

16. Le Département des opérations de maintien de la paix continue à collaborer avec toutes les parties intéressées, notamment le Bureau de la gestion des ressources humaines, les organismes partenaires du système des Nations Unies et la Commission de la fonction publique internationale, afin d'assurer que le système d'administration des indemnités et prestations soit simplifié et que le personnel hors Siège soit suffisamment dédommagé pour les conditions de travail dangereuses, éprouvantes et difficiles existant dans les missions.

17. L'importance d'une indemnisation adéquate et la reconnaissance des conditions difficiles subies par tous les membres des missions de maintien de la paix ont été soulignées à maintes reprises par l'Administration. Ces conditions difficiles comprennent l'exposition à des risques élevés, les dangers pour la santé, les conditions climatiques extrêmes, l'absence d'un minimum de confort et un sentiment d'isolement. Il faut, d'une part, améliorer les conditions de travail d'une manière concrète, grâce à la mise en place de services médicaux appropriés, à la fourniture de produits et à l'amélioration des logements et des infrastructures. D'autre part, pour que l'Organisation puisse attirer et conserver les personnes les mieux qualifiées, elle doit également fournir une indemnisation financière supplémentaire, qui tienne compte de ce dévouement dans des conditions difficiles.

Recommandation 4 : Parallèlement à cette étude du système des lieux d'affectation d'origine, il conviendrait que le Secrétaire général élabore et propose à l'Assemblée générale, à sa cinquante-huitième session, une nouvelle politique concernant les principes de mobilité et de roulement pour les agents du Service mobile. En consultation avec la Division de l'administration et de la logistique des missions, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, il faudrait en particulier revoir les modalités selon lesquelles les lieux d'affectation sont désignés comme « avec famille » ou « déconseillé aux familles » en tenant compte :

a) De la nécessité de maintenir au minimum les séparations familiales et de garantir des conditions adéquates pour le bien-être des familles;

b) Des aspects financiers;

c) Des pratiques en vigueur dans les autres organismes du système des Nations Unies.

18. Comme suite aux observations figurant dans la recommandation 3 ci-dessus, il semble qu'il y ait un consensus général au sujet de la recommandation visant à réexaminer le processus de désignation des lieux d'affectation comme « avec famille » ou « déconseillé aux familles ». Le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix et le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité vont examiner la question, étant donné que le système actuel n'est pas pratique du point de vue administratif et entraîne des distorsions supplémentaires en ce qui concerne les traitements et les indemnités des diverses catégories de personnel opérant sur le terrain.

19. En ce qui concerne les principes de roulement, les changements prévus au Service de la gestion du personnel mentionnés ci-dessus permettraient au Département des opérations de maintien de la paix de planifier, gérer, former et placer les agents du Service mobile d'une manière plus transparente et plus ordonnée. Il convient de noter que, dans tous les cas, le roulement du personnel dépendra des besoins

opérationnels. Toutefois, il est admis que le roulement du personnel devrait être lié à la planification de la succession et à l'identification des qualifications qui font défaut dans certains groupes professionnels.

Recommandation 5 : Les agents du Service mobile devraient être soumis aux mêmes règles que les autres membres du personnel recrutés en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, notamment :

a) Des pouvoirs accrus devraient être délégués aux missions sur le terrain pour l'approbation et l'examen des droits des agents du Service mobile.

20. L'Administration est favorable à une telle délégation de pouvoirs, et cela dès que les directives et instructions administratives et orientations nécessaires auront été publiées, les formats et formulaires normalisés auront été promulgués, les programmes de formation auront été mis en oeuvre et les mécanismes de suivi auront été mis en place, y compris la mise au point d'outils de traitement électronique et d'interfaces avec le Système intégré de gestion. Bien que l'Administration soit favorable au rapprochement des services par rapport aux clients, il faudrait établir une distinction entre la délégation de pouvoirs, qui implique une obligation redditionnelle, et la décentralisation des processus. En outre, plutôt que de déléguer des pouvoirs pour un groupe particulier de fonctionnaires (les agents du Service mobile), le Département des opérations de maintien de la paix identifie actuellement certaines indemnités et prestations dont le traitement sera délégué aux missions sur le terrain.

b) Les procédures et critères applicables au recrutement et à l'avancement des agents du Service mobile devraient être modifiés pour correspondre aux procédures et critères actuellement applicables aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux ou des administrateurs.

21. La promotion des agents des services généraux et des administrateurs, à l'exception de la promotion à la classe G-4, dépend du système de gestion des vacances de poste. Lorsqu'un poste est libéré, les fonctionnaires qui le souhaitent font acte de candidature et sont mis en concurrence. Ce système ne peut être appliqué pour promouvoir les agents du Service mobile car ces derniers doivent être déployés à brefs délais, lorsque

l'on a besoin d'eux, c'est-à-dire au moment où un poste est disponible. En outre, il peut s'écouler une longue période avant que ces postes ne deviennent disponibles. Pour pouvoir prétendre à un poste dans la catégorie des administrateurs, les agents des services généraux doivent par ailleurs avoir réussi au concours pour la promotion à cette catégorie.

22. L'examen du personnel et des fonctions, auquel se livre actuellement le Département des opérations de maintien de la paix devrait, entre autres, avoir pour objet de déterminer les postes sur le terrain qui correspondent de fait à des fonctions d'administrateur et sont occupés par d'autres catégories de personnel. L'Administration estime qu'au lieu d'aligner les droits des agents du Service mobile sur ceux des autres catégories de personnel, c'est la *classe* à laquelle correspondent les postes occupés par des agents du Service mobile qu'il faudrait aligner sur les autres catégories, notamment sur la catégorie des administrateurs. Autrement dit, si un fonctionnaire remplit des fonctions qui sont celles d'un administrateur, à un poste auquel il a été nommé après avoir été sélectionné sur la base de ses qualifications et de son expérience, le fonctionnaire en question devrait être recruté dans la catégorie des administrateurs ou passer dans cette catégorie. Les agents du Service mobile qui remplissent des fonctions du niveau des administrateurs, dans les missions sur le terrain, souvent au niveau de superviseur ou de cadre intermédiaire, devraient de même passer à la catégorie des administrateurs. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix examineront ces questions en tenant compte des pratiques en vigueur pour la promotion des fonctionnaires n'appartenant pas à la catégorie des administrateurs et pour la nomination dans cette catégorie de fonctionnaires d'autres catégories.

23. En ce qui concerne les incidences de la suppression des postes spécifiquement rattachés à la catégorie du Service mobile et de leur remplacement par des postes d'administrateur ou d'agent des services généraux, ainsi que de l'harmonisation des critères et procédures de recrutement, d'affectation et de promotion des agents du Service mobile avec celles des catégories des administrateurs et des services généraux (voir A/57/78, par. 60), il convient de noter que la candidature de membres du personnel des classes FS-6 et FS-7 remplissant les conditions requises peut être

retenue aux fins des vacances internes lorsque aucun candidat interne qualifié n'est disponible dans la catégorie des administrateurs (voir ST/AI/360/Rev.1 et Corr.1, par. 12). Ces mêmes membres du personnel peuvent par ailleurs se présenter en tant que candidats internes aux postes des classes P-3 et P-4 faisant l'objet d'un avis de vacance de poste externe et qui ont été créés à la suite du rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies.

24. En ce qui concerne les recommandations relatives aux procédures et critères applicables au recrutement et à la promotion des agents du Service mobile, là encore, le Service de la gestion du personnel a commencé à prendre des mesures en vue d'établir un régime des affectations et des promotions qui s'appliquerait à tous les membres du personnel en poste sur le terrain. Compte tenu des changements structurels qui doivent intervenir dans ce domaine par suite de la réforme de la gestion des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix travaille en étroite collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines afin de s'assurer que ses politiques et procédures sur le terrain, tout en conservant la souplesse nécessaire à un déploiement rapide du personnel, sont compatibles avec les politiques et procédures applicables aux agents des services généraux et aux administrateurs en poste au Siège.

c) Des efforts particuliers devraient être faits pour assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes et améliorer la représentation géographique au sein du Service mobile, en particulier dans les classes les plus élevées de la catégorie. Les mesures énoncées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus devraient être prises immédiatement par le Secrétariat, sans préjudice des conclusions des études suggérées dans les recommandations 1 à 4.

25. Compte tenu des conditions historiques de recrutement à la catégorie d'agent du Service mobile (voir par exemple les paragraphes 1, 12 et 15 du document A/57/78 et les conditions qui étaient fixées à l'origine, à savoir que les candidats devaient être de sexe masculin, célibataires, en bonne forme physique, avoir entre 22 et 30 ans, posséder les connaissances techniques voulues et avoir de préférence une expérience militaire) et du gel du recrutement qui s'applique de fait à cette catégorie de personnel depuis

1993, les données relatives à la répartition entre les sexes n'ont rien de surprenant. Les postes des missions sur le terrain ne sont pas soumis à la règle de la répartition géographique mais le Département des opérations de maintien de la paix a la ferme intention, dans la mesure où les besoins opérationnels le permettront, d'améliorer la répartition géographique et l'équilibre des sexes parmi les membres du personnel sur le terrain.

Recommandation 6 : En consultation avec la Division de l'administration et de la logistique des missions, le Syndicat des agents du Service mobile et le Bureau de la gestion des ressources humaines, et après avoir passé en revue les pratiques en vigueur dans d'autres organisations du système des Nations Unies, le Secrétaire général devrait proposer un certain nombre de mesures susceptibles d'atténuer les contraintes auxquelles sont soumis les membres du personnel et leur famille sur le terrain. De telles mesures pourraient comporter la nomination de psychologues qualifiés dans toutes les opérations de paix.

26. L'Administration approuve entièrement l'idée de nommer un plus grand nombre de psychologues dans les missions, comme cela a d'ailleurs été convenu lors de la vingt-cinquième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Toutefois, l'Organisation devrait aussi prendre d'autres mesures pour créer des conditions d'emploi plus propices à la stabilité et plus favorables à la vie de famille, par exemple offrir aux conjoints des possibilités d'emploi plus grandes, créer des garderies pour les enfants et des services aux personnes âgées, engager des psychologues spécialisés dans le traitement de la toxicomanie et de l'alcoolisme, instituer des médiateurs, assurer une assistance juridique et améliorer les conditions applicables aux congés de détente. Le Département des opérations de maintien de la paix examinera ces questions en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres partenaires, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail du personnel hors Siège.

Recommandation 7 : Afin de mettre en oeuvre les recommandations 1 à 6, le Secrétaire général devrait consacrer des ressources adéquates (2 administrateurs à temps plein pendant 18 mois au Département des

**opérations de maintien de la paix) à la réforme
du Service mobile.**

27. S'il y a accord de principe sur cette recommandation, il convient néanmoins de noter que d'une certaine manière le Service de la gestion du personnel tout entier se consacre à la réforme. Comme on l'a vu dans le présent rapport et comme on l'a déjà signalé dans de précédents rapports, la réforme de la catégorie du Service mobile est indissociable d'autres activités du Service – mise au point de modules et de modèles pour les missions, définitions d'emploi génériques, réalisation d'inventaires des compétences, évaluation des besoins de formation, élaboration et exécution de programmes de formation et révision des conditions d'emploi du personnel hors Siège, notamment. Il est donc difficile de confier la tâche à deux administrateurs, qui travailleraient isolément et se consacraient uniquement à la réforme. Il est bien évident qu'à un stade ultérieur, au moment de l'examen des définitions d'emploi des fonctionnaires sur le terrain et en particulier lorsque l'on établira le rapport à l'intention de l'Assemblée générale, il faudra désigner des fonctionnaires qui seront chargés de rédiger une proposition globale sur la question.
