



Assemblée générale

Distr. générale
15 juillet 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session

Point 126 de la liste préliminaire*

Gestion des ressources humaines

Mesures prises pour résoudre sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice

Rapport du Secrétaire général

Résumé

L'Assemblée générale, dans sa résolution 62/228, a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur les mesures précises adoptées par l'administration pour résoudre les sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice dans le rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/62/311).

Les sept problèmes identifiés sont les suivants : système de sélection du personnel, mobilité, personnel recruté sur le plan local, pratiques contractuelles, entités spéciales mises en place par l'Organisation, bien-être du personnel et dispositions concernant les soins psychologiques.

* A/63/50.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 62/228, intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur les mesures précises adoptées par l'administration pour résoudre sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice dans le rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (voir A/62/311, chap. IV).

2. Les sept questions identifiées par le Bureau de l'Ombudsman sont les suivantes : système de sélection du personnel, mobilité, personnel recruté sur le plan local, pratiques contractuelles, entités spéciales mises en place par l'Organisation, bien-être du personnel et dispositions concernant les soins psychologiques.

3. À cet égard, à la suite de la publication du rapport, le Département de la gestion a organisé des réunions avec le Bureau de l'Ombudsman afin d'obtenir des détails supplémentaires concernant chaque aspect de ces problèmes.

4. Après la publication du rapport, le Secrétaire général a également mis en place une équipe spéciale sous la présidence de la Vice-Secrétaire générale et lui a demandé de trouver des solutions aux problèmes identifiés par l'Ombudsman dans les domaines interconnectés du recrutement et des arrangements contractuels, y compris la répartition géographique et l'égalité entre les sexes; et le déroulement des carrières, notamment la mobilité et la formation. Les propositions émanant de cette équipe spéciale ont été communiquées au Secrétaire général et celles qui nécessitaient des consultations avec le personnel ont été examinées avec ses représentants, notamment par le biais du Comité de coordination entre l'administration et le personnel. Bien que l'équipe spéciale eût pour tâche de s'occuper des questions relatives aux ressources humaines identifiées par l'Ombudsman, ces propositions sont allées au-delà, en vue de renforcer le cadre des ressources humaines grâce à des modifications des politiques, à des programmes et à des outils d'appui fondés sur la technologie. Lorsqu'elles seront appliquées, ces propositions transformeront la culture de l'Organisation et le Secrétariat en un organe qui est envisagé par le Secrétaire général comme étant plus sensibilisé, centré sur l'obtention de résultats, et engagé envers l'obtention des plus hautes normes d'efficacité, de responsabilité et d'intégrité grâce à la mise en place d'un personnel hautement qualifié, bien formé et mobile. Pour le succès de l'application, il faut un partenariat entre les entités qui exercent des fonctions relatives aux ressources humaines et les gestionnaires et chefs de département, ainsi que l'engagement constructif du personnel et de ses représentants.

5. Le Département de la gestion appuie fortement l'accent mis sur la nécessité d'un renforcement des activités de communication, comme il est indiqué dans plusieurs paragraphes du rapport. Aux paragraphes 53 à 55, il est fait mention de la nécessité d'améliorer les activités d'information du Bureau de l'Ombudsman, et le Secrétaire général affirme fermement que ces activités d'information dans de nombreux domaines doivent faire l'objet d'un effort conjoint du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau de la gestion des ressources humaines. C'est uniquement en améliorant la communication que les fonctionnaires peuvent être pleinement informés des politiques et procédures de l'Organisation. Si les

informations sont facilement accessibles et compréhensibles pour les fonctionnaires, les sujets de frustration et de préoccupation pourront être plus facilement traités.

II. Problèmes systémiques

A. Système de sélection du personnel

6. Les paragraphes 41 à 43 du rapport (A/62/311) mettent en évidence l'importance du système de sélection du personnel et la frustration des fonctionnaires qui constatent qu'ils ne sont pas sélectionnés au cours du processus compétitif imposé par l'Assemblée générale. De par la nature de tout système compétitif de recrutement, placement et promotion, il y aura toujours quelqu'un ou plusieurs fonctionnaires qui ne seront pas sélectionnés pour un poste donné. En outre, il y a la question de l'équilibre entre la nécessité de placer ou promouvoir des candidats internes par rapport à la nécessité d'attirer des candidats externes. Dans le contexte de l'ONU, le Secrétariat doit non seulement faire face à cette question, mais il a également un système qui a été conçu pour assurer qu'on tienne bien compte des mandats de l'Assemblée générale concernant la répartition géographique et la parité des sexes. En outre, les restrictions concernant les mouvements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs et les conditions d'admission au niveau des administrateurs de niveau inférieur dans le processus d'examen nationaux ont une influence sur le système de sélection du personnel. Le Secrétariat a donc dû mettre en place un système qui non seulement traite de ces questions, mais également met en équilibre d'autres besoins en matière de ressources humaines tels que : la sélection interne pour les mouvements latéraux; les promotions; l'accroissement de la mobilité; et la surveillance du processus (organes centraux de contrôle). Toutes ces composantes font que le système de sélection du personnel des Nations Unies est complexe. Dans tout système de sélection du personnel aussi complexe que celui qui est requis par l'Organisation des Nations Unies, il est impératif que le processus soit transparent et juste et doté de moyens de contrôle suffisants pour maintenir un équilibre entre les différents mandats adoptés par les organes de décision, la nécessité de promouvoir les fonctionnaires et la nécessité d'attirer de nouveaux talents.

7. Le système de sélection du personnel est fondé notamment sur la nécessité d'assurer la responsabilisation pour les tâches confiées aux directeurs de programme, et que les directeurs de programme ne puissent être tenus pour responsables pour leur travail que s'ils sont en mesure de sélectionner les meilleurs talents disponibles. Afin de rendre le processus aussi transparent que possible, le système prévoit des contrôles et des équilibres aussi bien à la phase de publicité pour le processus et de l'examen par les organes centraux de contrôle après la fin du processus. Seules des listes de candidats admissibles sont transmises aux directeurs de programme par le Bureau de la gestion des ressources humaines. On pourrait soupçonner que des candidats non qualifiés sont sélectionnés par rapport à des fonctionnaires internes; toutefois, il y a des garanties sous la forme des organes centraux de contrôle qui ont pour tâche spécifique d'assurer que les critères d'évaluation sont appliqués d'une manière appropriée et qu'aucun facteur externe n'influence la décision quant à la sélection.

8. Il y a eu de nombreuses préoccupations exprimées à la fois par le Bureau de l'Ombudsman et par les États Membres selon lesquelles le transfert total des responsabilités aux directeurs de programme devrait être réexaminé et un rôle plus important devrait être joué par le Cabinet du Secrétaire général et/ou délégué au Bureau de la gestion des ressources humaines afin d'assurer le respect des obligations organisationnelles selon les mandats de l'Assemblée générale. Cette question est traitée d'une manière plus détaillée dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines qui sera soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session.

9. Au paragraphe 42 du rapport, plusieurs questions sont soulevées, telles que : la réduction des fonctions exercées par les spécialistes des ressources humaines; le manque de ressources pour les effectifs des principaux bureaux; et la perception d'un passage de l'objectivité à la subjectivité. Il est vrai qu'à la suite de la sélection initiale des candidats par le Bureau de la gestion des ressources humaines, les directeurs de programme doivent établir une liste courte de candidats. Toutefois, ce sont exactement ces directeurs de programme qui ont une bonne connaissance de leur domaine professionnel et peuvent au mieux évaluer les antécédents et le curriculum vitae personnel afin de déterminer les personnes qui devraient être interrogées. En ce qui concerne les besoins en ressources humaines, le nouveau système a été mis en place depuis plusieurs années et, si les directeurs de programme estiment qu'ils ne peuvent pas accomplir ces tâches sans des ressources supplémentaires, ils ont l'occasion de traiter de ces déficits lorsqu'ils soumettent leur budget biennal. En dernier lieu, en ce qui concerne la perception selon laquelle le processus est plus subjectif que dans le passé, le Département de la gestion ne serait pas d'accord. Comme il est mentionné au paragraphe 7 ci-dessus, les organes centraux de contrôle ont pour rôle de superviser tout le processus et pas seulement à la fin lorsqu'un candidat est recommandé. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a mis au point des descriptifs d'emploi généraux qui couvrent la plupart des emplois au Secrétariat et qui ont permis une normalisation des langages et des critères d'évaluation qui sont immédiatement accessibles par les directeurs de programme. Cela a permis de mieux équilibrer le processus que dans le passé et d'avoir des décisions finales qui sont justes et équitables. En outre, l'utilisation accrue des descriptifs d'emploi généraux pour l'établissement des avis de vacance de poste a contribué à améliorer l'uniformité des conditions qui se trouvent dans ces avis, y compris les critères d'évaluation.

10. Le paragraphe 43 du rapport mentionne que, pour l'examen des candidats, il y a une partie importante du processus qui ne fait pas l'objet de contributions du personnel et des personnes qui estimaient qu'elles avaient été injustement exclues du processus de présélection. Il y a eu des problèmes concernant la sélection rapide et appropriée des candidats, en particulier dans le cas des candidats externes. Ces problèmes sont examinés par le Bureau de la gestion des ressources humaines qui soumettra à l'Assemblée générale des propositions concrètes pour améliorer le processus actuel, y compris les incidences financières liées à ces propositions. En ce qui concerne la contribution technique du Bureau de la gestion des ressources humaines, il continue à exercer des fonctions diverses dans le processus de sélection du personnel, notamment : l'élaboration de descriptifs d'emploi généraux; l'examen de la classification des postes; la présélection des candidats concernant les conditions requises avant l'examen par les directeurs de programme; la fourniture d'informations sur le statut géographique (grâce à un indicateur dans le système

Galaxy) aux départements et bureaux indiquant si les candidats viennent de pays non représentés, sous-représentés ou surreprésentés; la participation aux organes de contrôle centraux; la fourniture de données de planification concernant les ressources humaines aux chefs de département qui sont responsables de l'application des objectifs concernant la répartition géographique et l'égalité des sexes. En dernier lieu, en ce qui concerne la question de la perception relative aux listes courtes et à ceux qui y sont inscrits, ou ne sont pas inscrits, dans toute organisation, il n'y a aucune garantie donnée à tous les membres du personnel selon laquelle ils seront toujours inscrits sur la liste courte en vue d'une interview. Les organes centraux de contrôle font en sorte que tous les membres du personnel interne soient examinés par le directeur de programme. Les détails inclus dans le curriculum vitæ, les évaluations antérieures des qualifications d'un candidat interne et les informations fournies par des références sont tous examinés lorsqu'on décide quel candidat passe au stade de l'interview. À cet égard, le Bureau de la gestion des ressources humaines estime que les directeurs de programme qui ne sélectionnent pas leurs propres fonctionnaires pour figurer sur une liste courte devraient avoir l'obligation de rencontrer les personnes qui n'ont pas été sélectionnées et les informer de la raison pour cette non-sélection et des mesures que le fonctionnaire peut prendre pour améliorer ses chances lors de vacances de poste ultérieures. Cette question a été soulevée et une décision a été prise lors de la vingt-septième session du Comité de coordination entre le personnel et l'Administration.

11. Afin de tenir compte du fait que les fonctionnaires estiment que le processus de sélection est subjectif, le Secrétariat pense que la communication avec le personnel doit être améliorée. À cet égard, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département de l'appui aux missions feront en sorte que les membres du personnel reçoivent des informations adéquates et pertinentes au sujet du système de sélection du personnel. Comme il est souligné dans le rapport sur les activités de l'Ombudsman, si les fonctionnaires étaient mieux informés au sujet du processus et de leur situation par rapport à ce dernier, beaucoup de perceptions et de craintes concernant un traitement injuste pourraient être évitées. À cet égard, le Bureau de la gestion des ressources humaines estime qu'une campagne ciblée d'information doit être lancée, étant donné en particulier les changements proposés qui sont examinés en ce qui concerne le nouveau système de gestion des talents.

B. Mobilité

12. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est pleinement d'accord avec le rapport de l'Ombudsman selon lequel la communication sera essentielle pour les futures initiatives en matière de mobilité. La politique de mobilité a été introduite en tant que partie intégrante du système de sélection du personnel afin d'appuyer notamment la mise en place d'une fonction publique internationale plus souple, polyvalente et expérimentée et la promotion d'une plus grande intégration parmi le personnel dans l'ensemble du Secrétariat. Jusqu'à présent, les premières phases du programme de mobilité pour les fonctionnaires des classes P-3 et G-7 ont été achevées avec un répertoire transparent des postes disponibles. La phase concernant les postes des classes P-5 et G-5 est en cours. Pour les fonctionnaires qui ont déjà dépassé la période d'occupation de poste de cinq ans, chaque poste est inclus dans le répertoire.

13. Au paragraphe 45, on mentionne la perception du personnel concernant les changements de poste ou fonctionnels au sein d'un département ou d'un bureau donné. La mobilité, définie au sens le plus large, comprend les mouvements à l'intérieur et entre des départements, fonctions, groupes professionnels, lieux d'affectation et organisations du système des Nations Unies. Dans le contexte de cette définition de la mobilité, les mouvements du personnel au sein de départements au même niveau sont encouragés. Des directives à cet effet ont été largement diffusées. Les mouvements latéraux permettent l'acquisition de nouvelles qualifications pour le personnel grâce à des changements importants dans leurs fonctions. Ce type d'améliorations des qualifications multiples du personnel constitue la base de tout le processus et permet de créer le type d'expériences multiples qu'un fonctionnaire peut obtenir. Même au sein des départements, les administrateurs doivent reconnaître que de telles possibilités devraient être partagées et devraient être diffusées au niveau interne et que les membres du personnel qui sont qualifiés devraient avoir l'occasion de profiter de ces opportunités. Les chefs de département ont le pouvoir de redéployer le personnel au même niveau dans leur département pour qu'il puisse acquérir de nouvelles qualifications et maintenir un certain niveau de connaissances institutionnelles au sein du département. Dans le rapport de l'Ombudsman, il est mentionné que certains directeurs de programme « peuvent faire des exceptions ». Il est important de noter que, dans le contexte du programme contrôlé de réaffectations, l'instruction administrative ST/AI/2007/2 stipule qu'un fonctionnaire peut être exempt de participer à une opération spécifique. Ces exemptions sont examinées au cas par cas et peuvent être accordées pour un certain nombre de raisons, notamment des motifs médicaux ou lorsque les conditions techniques du poste ou son degré de spécialisation ne peuvent pas être satisfaits par d'autres membres du personnel participant au programme contrôlé de réaffectation. Toutefois, leur portée a été limitée. Il n'appartient donc pas à certains directeurs de programme d'exclure quiconque du programme. Toutes les demandes doivent être pleinement justifiées et une décision est ensuite prise par le Sous-Secrétaire général au Bureau de la gestion des ressources humaines.

14. Dans le cadre du programme de mobilité, le Bureau de la gestion des ressources humaines reconnaît que certains fonctionnaires estiment que les mouvements latéraux de personnel peuvent être facilités dans les lieux d'affectation et les départements les plus importants. Les préoccupations exprimées par les fonctionnaires et les directeurs dans les bureaux plus petits continuent d'être examinées par le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Groupe de travail intersessions du Comité de consultation entre le personnel et l'Administration, et le Comité de consultation entre le personnel et l'Administration en séance plénière. Les recommandations issues d'un examen de l'application de la politique de mobilité, y compris le programme contrôlé de réaffectation, figureront dans un rapport soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session et aux sessions suivantes.

C. Personnel recruté sur le plan local

15. Les questions concernant la disparité des émoluments entre le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté sur le plan international dans le domaine du maintien de la paix ou dans les principaux lieux d'affectation du

Secrétariat et les commissions régionales doivent être clarifiées à l'échelle mondiale. L'établissement des ensembles des émoluments pour le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté sur le plan international est fondé sur des principes définis par l'Assemblée générale. Les traitements et émoluments du personnel recruté sur le plan international et du personnel recruté sur le plan local sont fondés sur les principes Noblemaire et Flemming. Ces principes et les ensembles de prestations qui en découlent sont reflétés dans le Statut du personnel adopté par l'Assemblée générale. Ce qui peut être perçu par un membre du personnel local comme une inégalité est en fait fondé sur un manque de compréhension du système de rémunération du régime commun des Nations Unies. Étant donné que cela a été identifié par l'Ombudsman comme un grief souvent répété par les membres du personnel dans différents lieux d'affectation, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département de l'appui aux missions estiment qu'une meilleure communication avec le personnel sur le terrain afin d'expliquer les deux méthodologies et la fixation des traitements serait probablement utile.

16. En outre, le rapport décrit les sujets d'insatisfaction les plus répandus qui sont l'insuffisance de la protection médicale, le non-remboursement des frais d'installation de dispositifs de sécurité dans les zones peu sûres, l'inexistence d'une obligation de les évacuer dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés sur le plan international, la disparité qui existerait entre les conditions de service des agents de maintien de la paix recrutés localement et le personnel recruté localement par les fonds et organismes, ainsi que l'insuffisance des possibilités de formation offertes aux fonctionnaires recrutés sur le plan local.

17. Les questions relatives à la sécurité du personnel recruté sur le plan local sur le terrain ont fait l'objet de préoccupations et sont étudiées attentivement par le Département de la sûreté et de la sécurité, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département des affaires politiques au cas par cas. Les fonctionnaires recrutés sur le plan local et leur famille sont inclus dans les plans de sécurité des missions et ont été réinstallés à l'intérieur du pays en temps de crise. Le nombre de fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales des Nations Unies a augmenté de plus de 67 % au cours de ces dernières années, passant de 11 389 en 2005 à 19 050 en février 2008. Il y a des difficultés pour familiariser un nombre aussi élevé de nouveaux fonctionnaires avec les politiques et pratiques des Nations Unies, et les différents départements essaient de les résoudre.

18. Le Département de l'appui aux missions a créé un groupe de travail concernant le personnel recruté sur le plan national qui s'est réuni deux fois en 2007 afin d'examiner les questions préoccupant les fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales. Le groupe de travail comprend des représentants du Département de l'appui aux missions, du Bureau de la gestion des ressources humaines, du Syndicat des Nations Unies et des représentants du personnel et de l'administration dans les missions. Le groupe de travail a été un mécanisme utile pour comprendre et traiter les préoccupations du personnel local et pour informer les représentants du personnel local.

19. En ce qui concerne la formation, le personnel recruté sur le plan local dans les missions reçoit une formation technique concernant leurs fonctions ainsi qu'une

formation concernant les programmes informatiques, une formation linguistique, une formation au système de notation électronique, l'accès aux programmes électroniques obligatoires tels que le programme en ligne de sensibilisation à l'intégrité, la prévention du harcèlement sur les lieux de travail, les programmes de formation en ligne concernant le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir et les programmes de formation en ligne concernant la sécurité sur le terrain, et d'autres programmes d'apprentissage au niveau de la mission. Conformément à la résolution 59/296 de l'Assemblée générale, la formation en dehors de la zone de la mission est toutefois limitée à une formation spécifiquement liée aux fonctions du poste ou nécessaire pour l'application du mandat. Les Départements des affaires politiques, des opérations de maintien de la paix et de l'appui aux missions s'efforcent d'assurer que chaque mission prévoit une formation pour le personnel recruté sur le plan national dans leurs programmes annuels de formation et qu'une formation soit fournie pour les superviseurs afin de les aider à établir une culture d'organisation commune parmi les nouveaux directeurs recrutés sur le terrain. En ce qui concerne l'assurance médicale, des efforts sont déployés pour améliorer l'administration du plan d'assurance médicale pour le personnel recruté sur le plan local dans les lieux d'affectation sur le terrain.

20. En ce qui concerne la disparité entre les conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan local, des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et des missions politiques spéciales et des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, toutes les organisations qui appliquent le régime commun paient les mêmes traitements et prestations fixés dans les barèmes locaux établis par le Bureau de la gestion des ressources humaines et la prime de risque établie par la Commission de la fonction publique internationale. En ce qui concerne les congés de compensation et les heures supplémentaires, le Secrétariat collabore avec d'autres organismes du régime commun des Nations Unies en vue d'harmoniser les pratiques sur le terrain. Toutefois, les fonctionnaires des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et des missions politiques spéciales sont soumis aux statut, règlement et politiques en matière de personnel du Secrétariat de l'ONU.

D. Pratiques contractuelles

21. Les propositions faites par le Secrétaire général à l'Assemblée générale (A/61/861 et A/62/274) visaient précisément à traiter de la disparité contractuelle actuelle et des préoccupations du personnel qui en résultent aussi bien dans les missions de maintien de la paix que dans d'autres missions. En raison du grand nombre de modalités contractuelles qui sont actuellement utilisées par le Secrétariat, différents fonctionnaires qui travaillent ensemble reçoivent des émoluments et des prestations différents. Cette question est actuellement traitée dans la proposition du Secrétaire général soumise à l'Assemblée générale. Le Bureau de la gestion des ressources humaines attend une décision de l'Assemblée générale sur cette question qui permettrait, dans une large mesure, de réduire ou d'éliminer les préoccupations du personnel dans ce domaine.

22. En ce qui concerne la préoccupation exprimée par l'Ombudsman au sujet du nombre réduit de contrats permanents, une fois de plus, le Bureau de la gestion des ressources humaines admet que la continuité d'emploi pour le personnel ayant travaillé de nombreuses années est importante. Le Secrétariat a soumis des propositions à l'Assemblée générale qui traitent de la nécessité d'un certain type de

loyauté contractuelle à long terme pour le personnel tout en donnant à l'Organisation la souplesse nécessaire pour assurer qu'elle a la bonne combinaison de personnel à un moment donné. Les propositions faites par le Secrétaire général pour rationaliser les arrangements contractuels des Nations Unies (A/62/274), qui sont conformes au cadre établi par la Commission de la fonction publique internationale, contribueront également à réduire les craintes du personnel concernant des nominations à court terme renouvelables annuellement.

E. Entités spéciales mises en place par l'Organisation

23. Il n'est pas précisé aux paragraphes 48 et 49 du rapport sur les activités de l'Ombudsman quelles sont les entités spéciales concernées, en dehors du Tribunal spécial pour la Sierra Leone et de l'Assistance des Nations Unies aux procès des Khmers rouges. Dans le cas du Tribunal spécial pour la Sierra Leone, ce tribunal n'est pas une entité des Nations Unies et, en tant que tel, ne fait pas partie du système des Nations Unies en ce qui concerne les droits du personnel pour l'application du système d'administration de la justice des Nations Unies. Le Tribunal a mis en place son propre mécanisme interne, approuvé par son comité de gestion. Son personnel n'a pas signé de contrat avec les Nations Unies et n'est donc pas protégé par les statut et règlement des Nations Unies et, en tant qu'organe extérieur à l'Organisation, il n'y aura pas d'évolution dans ce sens.

24. Le cas de l'Assistance des Nations Unies aux procès des Khmers rouges est différent étant donné que chaque membre du personnel recruté par cet organe a été nommé en vertu de la série 200 du Règlement du personnel et qu'il a pleinement accès au système d'administration de la justice des Nations Unies. De même, aussi bien le CPIR que le CPIY sont des organes subsidiaires du Conseil de sécurité et, par conséquent, les fonctionnaires de ces deux tribunaux sont soumis à la série 100 du Règlement du personnel de l'ONU.

F. Bien-être du personnel

25. Les paragraphes 50 et 51 du rapport mentionnent la nécessité de créer des installations récréatives pour les fonctionnaires qui sont affectés dans des bureaux auxiliaires éloignés. L'Organisation admet que des installations de loisirs et de bien-être sont nécessaires dans des endroits difficiles et isolés. Le Département des opérations de maintien de la paix a mis au point une politique de loisirs et les missions ont commencé à demander des ressources pour créer des installations. Le Département de l'appui aux missions s'efforce également d'établir des normes minimales pour la construction de logements pour le personnel qui comprendront des installations de loisirs et de bien-être. Le Secrétaire général a également proposé de remplacer le système actuel de congé de récupération par un voyage payé de repos et de récupération qui prévoirait le paiement des frais de voyage jusqu'à un endroit désigné de R et R, et cinq jours de congé qui ne seraient pas déduits des congés annuels ainsi que des délais de route. Toutefois, étant donné que la mise en place d'activités de loisirs et de bien-être et l'introduction des voyages payés de repos et de récupération ont des incidences financières, l'approbation de l'Assemblée générale pour ces initiatives serait requise.

G. Dispositions concernant les soins psychologiques

26. Le paragraphe 52 du rapport porte sur la question des dispositions concernant les soins psychologiques en vertu de l'appendice D du Règlement du personnel concernant les indemnités prévues pour les traumatismes psychologiques ou d'autres problèmes mentaux imputables à l'exercice de fonctions officielles qui sont insuffisantes. À cet égard, les réseaux « Ressources humaines » et « Finances et budget » du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination ont mis en place un groupe de travail conjoint pour examiner les dispositions de l'appendice D. Cette question est inscrite dans les plans de travail des deux réseaux pour 2008.

H. Conclusion

27. En conclusion, le Secrétaire général reconnaît qu'un grand nombre des questions qui sont actuellement mentionnées dans le rapport de l'Ombudsman font soit l'objet d'un examen interne et aboutiront à des propositions faites à l'Assemblée générale, ou ont déjà été soumises à l'Assemblée générale ou sont des questions qui doivent faire l'objet d'un examen supplémentaire. En outre, le Secrétaire général a l'intention de demander au Bureau de l'Ombudsman, au Bureau de la gestion des ressources humaines et aux Départements des affaires politiques, des opérations de maintien de la paix et de l'appui aux missions d'intensifier leurs stratégies de communication avec le personnel de toute l'Organisation.
