



Assemblée générale

Distr. générale
15 octobre 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session
Cinquième Commission
Point 123 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Vues des représentants du Conseil du personnel de l'Office des Nations Unies à Vienne, du Conseil du personnel de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Santiago-du-Chili), du Comité du Syndicat du personnel de la Commission économique pour l'Afrique (Addis-Abeba), du Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies (Brindisi), du Syndicat du personnel de l'Office des Nations Unies à Nairobi, du Conseil du personnel de la Commission économique pour l'Asie et le Pacifique (Bangkok), du Syndicat du personnel du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (La Haye), du Conseil du personnel de l'Université des Nations Unies (Tokyo), de l'Association du personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda d'Arusha et de l'Association du personnel du Tribunal pénal pour le Rwanda de Kigali



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Organisation des travaux	5
III. État d'application des accords conclus au Comité de coordination	6
IV. Institutionnalisation des relations entre le personnel et l'administration; mandat du Comité de coordination	6
V. Administration de la justice	8
VI. Arrangements contractuels et harmonisation des conditions d'emploi	9
VII. Mobilité	10
VIII. Suivi du comportement professionnel	12
IX. Sélection du personnel	12
X. Statut du personnel et Règlement du personnel	15
XI. Questions diverses	15
XII. Trentième session du Comité de coordination	17
XIII. Adoption du rapport de la vingt-neuvième session	17

Rapport de la vingt-neuvième session du Comité de coordination entre l'administration et le personnel

Tenue à New York, du 23 au 30 juin 2008

I. Introduction

1. La vingt-neuvième session du Comité de coordination entre l'administration et le personnel s'est tenue du 23 au 30 juin 2008, à New York.

2. Le 19 juin 2008, un atelier d'une journée consacré aux techniques de communication a été organisé à l'intention des représentants du personnel par M. Gérard Sagar, spécialiste des communications. Il s'agissait d'un stage de recyclage des communications mettant l'accent sur la planification et l'organisation des techniques de négociation. L'atelier a eu lieu le premier jour des sessions préparatoires de deux jours tenues séparément par le personnel et l'administration les 19 et 20 juin 2008.

3. Le Président, M. Dieter Goethel, a officiellement ouvert la vingt-neuvième session le matin du lundi 23 juin 2008, en présence du Secrétaire général. Il a chaleureusement accueilli celui-ci, plus haut fonctionnaire de l'Organisation, ainsi que les membres du Comité. Il a déclaré que le Comité de coordination était à la croisée des chemins alors que son existence même avait été mise en question par certains membres, les représentants du personnel de New York et de Genève qui ne participaient pas à la session. L'absence des représentants du personnel de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale et du Haut-Commissariat pour les réfugiés avait pour seule raison que ces organismes n'avaient pas de mandataires élus. L'absence des représentants de New York et de Genève rendait d'autant plus importante pour la session qui commençait la question de l'institutionnalisation des relations entre l'administration et le personnel, point inscrit à l'ordre du jour. Ces problèmes ne devaient pas faire de l'ombre aux travaux utiles que le Comité avaient réalisés dans des domaines comme la réforme de la gestion et la refonte de la justice interne. Le Président a ensuite invité le Secrétaire général à prendre la parole.

4. Le Secrétaire général a exprimé sa profonde gratitude aux représentants du personnel originaires de lieux d'affectation éparpillés dans le monde. Il s'est dit cependant déçu de l'état des relations entre l'administration et le personnel, illustré par l'absence des représentants des syndicats de New York et de Genève. S'adressant aux membres du Comité de coordination, il leur a exprimé les préoccupations que lui inspirait l'absence d'harmonie dans les relations entre certains syndicats et l'administration. Il s'est dit désireux de réformer et de renforcer les relations entre les deux partenaires afin d'arriver à un réel dialogue. Reconnaissant que le Comité de coordination était loin d'être parfait, il a rappelé qu'il était pour l'instant le seul dispositif officiel en existence. Le temps était venu de s'interroger à neuf sur ce qui pouvait être fait pour améliorer la situation. Le Comité tirerait sans doute un grand profit d'une analyse spécialisée, mais il ne fallait pas attendre les conclusions d'une étude qui prendrait du temps pour se mettre à agir. Le Secrétaire général a demandé aux membres d'intervenir tout de suite, d'autant qu'une nouvelle équipe dirigeante arrivait au Département de la

gestion, Bureau de la gestion des ressources humaines compris, qui serait attentive à ce que le personnel avait à dire. Il leur a demandé de faire preuve d'imagination et de volonté militante et de ne pas craindre les idées positives et constructives. L'administration et le personnel représentés à la session devaient entreprendre immédiatement l'examen du dispositif actuel et faire des recommandations sur les moyens de faire revenir à la table les syndicats absents, qui représentent une grande partie du personnel.

5. Le texte de la déclaration du Secrétaire général est disponible sur demande au Secrétariat. Accompagnait le Secrétaire général un état-major composé du Chef de cabinet, du Chef de cabinet adjoint, du Secrétaire général adjoint à la gestion et des Sous-Secrétaires généraux à la gestion des ressources humaines, à l'appui aux missions, à la planification des programmes, au budget et à la comptabilité, et au Plan-cadre d'équipement.

6. La Vice-Présidente de la session, M^{me} Paulina Analena, a remercié le Secrétaire général de sa présence au nom des représentants du personnel. Depuis 2006, c'est-à-dire depuis le retour à la table de la plupart des membres du Comité de coordination, des progrès sensibles avaient été réalisés dans beaucoup de domaines, notamment des avancées majeures dans celui de la refonte du système d'administration de la justice. Il convenait de remercier en particulier M^{me} Alicia Barcena du rôle actif qu'elle avait joué au Comité quand elle était Sous-Secrétaire général à la gestion. Il fallait également saluer M. Dieter Goethel pour la qualité de sa présidence, sa neutralité et sa compétence indéfectible et son professionnalisme constant. M^{me} Analena a, d'autre part, souligné l'érosion des droits et des prestations du personnel et rappelé les attentats sans précédent commis contre le personnel de l'ONU, parmi lesquels ils avaient fait beaucoup trop de victimes. Elle a également mis en relief les incertitudes qui pesaient sur le programme actuel de mobilité, notamment sur la situation des fonctionnaires en service depuis longtemps. Elle a posé trois questions au Secrétaire général : 1) Souhaitait-il donner à ses hauts fonctionnaires délégation de pouvoir pour qu'ils puissent conclure au Comité de coordination des accords contraignants avec le personnel? 2) Que pensait-il des solutions qui régleraient le problème du déclin sensible du pouvoir d'achat, des traitements, des pensions de retraite et autres prestations du personnel? 3) Rendrait-il public le rapport du groupe indépendant créé après l'attentat d'Alger du 11 décembre 2007 et envisageait-il de prendre des mesures? La déclaration de la Vice-Présidente est disponible sur demande au Secrétariat.

7. Dans sa réponse, le Secrétaire général a confirmé qu'il avait l'intention de maintenir la pratique constante voulant que le Secrétaire général adjoint à la gestion et le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines reçoivent délégation de pouvoir. Il a cependant fait observer que même le Secrétaire général ne pouvait décider tout seul de certaines questions et qu'il devait consulter les États Membres par les voies officielles, ce qui prenait du temps. Pour ce qui était du traitement et du pouvoir d'achat du personnel, il a reconnu la gravité de la question et indiqué qu'il ne pourrait intervenir tout de suite, confirmant cependant que la Commission de la fonction publique s'était saisie de la situation et qu'il en avait lui-même débattu avec les États Membres versant de fortes contributions. À propos de la sûreté du personnel et des locaux, il a confirmé qu'il avait reçu le rapport Brahimi le 9 juin et qu'il le rendrait bientôt public avec quelques aménagements. Il avait déjà donné suite à l'une des recommandations, qui visait à créer un groupe du suivi des responsabilités qui se mettrait immédiatement au travail et s'interrogerait sur les

responsabilités individuelles impliquées dans l'attentat d'Alger. Il a ajouté que le but essentiel de toute l'opération était de renforcer le sens des responsabilités, ce qu'il n'avait cessé de souhaiter depuis sa prise de fonctions.

8. Le Président du Comité de coordination a remercié le Secrétaire général de sa déclaration et annoncé que d'autres engagements importants obligeaient celui-ci à s'absenter.

9. Le Président a fait quelques annonces, à propos notamment de l'adoption du logiciel Quickplace, qui devait être un instrument utile pour l'échange de documents et d'informations pendant la session du Comité.

10. Le Président a demandé des candidatures à la charge de vice-président du Comité de coordination. Le personnel a proposé la candidature de M^{me} Paulina Analena, Vice-Présidente du Syndicat du personnel de l'Office des Nations Unies à la charge de Vice-Présidente de la vingt-neuvième session, conformément à la circulaire ST/SGB/2002/15. Cette proposition ayant été dûment appuyée, le Président a déclaré M^{me} Analena élue et l'a félicitée; il a rappelé l'aide qu'elle avait su apporter tout au long de l'année, ce pour quoi il l'a chaleureusement remerciée. La Vice-Présidente a alors fait une déclaration, remerciant le Comité de la confiance qu'il lui marquait et déclarant que c'était pour son conseil du personnel et elle-même un honneur de siéger au Comité. Selon elle, l'administration et le personnel avaient bien avancé au cours de l'année écoulée sur les dossiers d'intérêt commun.

II. Organisation des travaux

11. À sa 1^{re} séance, le Comité a adopté l'ordre du jour de sa vingt-neuvième session. Il a décidé de conserver toutes les questions qui y avaient été initialement inscrites, sauf celles que l'équipe spéciale de la Vice-Secrétaire générale et les propositions présentées ensuite par le Secrétaire général avaient soulevées dans le domaine des ressources humaines. Sur recommandation du Président, le Comité a également décidé d'inscrire à son ordre du jour, au titre des « Questions diverses », un nouveau point relatif aux problèmes soulevés par la dévaluation du dollar et ses effets sur le pouvoir d'achat des traitements et pensions de retraite, et par le phénomène général de l'érosion des prestations. On a fait observer que les questions soulevées par la hausse du prix des carburants dans le monde entier et celle de ses effets pour l'ensemble du personnel étaient également liées.

12. Par la suite, le Président a confirmé que les représentants de la Commission de la fonction publique internationale, du Comité mixte, du Bureau du Médiateur, et du Bureau des services de contrôle interne avaient consenti à rencontrer les participants dans la semaine et de faire un exposé sur leurs services respectifs. Cette initiative a été très bien accueillie par les membres du Comité de coordination et le rendez-vous a été fixé au 6 juin 2008, au matin.

13. La liste des documents mis à la disposition des participants est disponible sur demande au Secrétariat, comme la liste des participants. Sur proposition du Président, le Comité de coordination a décidé de procéder sans formalisme et d'autoriser tout participant à intervenir afin que tous les membres du Comité puissent verser aux débats la meilleure contribution possible. Vu l'abondance de l'ordre du jour, le Président a demandé aux membres de limiter leurs interventions à des observations ou des propositions concrètes et à des observations succinctes.

14. Il est apparu que, dans la mesure où le Groupe de contact sur l'administration de la justice poursuivrait ses travaux après la fin de la session, il ne serait pas nécessaire qu'il siège pendant la session. Après débat sur le sujet des contrats et de l'harmonisation des conditions d'emploi, il est apparu aussi qu'il n'était pas nécessaire de créer un groupe de travail de session sur la question. Cependant, comme on le verra ci-dessous, un groupe de travail 4+4 sur l'institutionnalisation des relations entre le personnel et l'administration a été mis sur pied et a siégé pendant une journée entière pendant la semaine.

III. État d'application des accords conclus au Comité de coordination

15. Le Président du Groupe de contact 2+2 (deux représentants du personnel des missions hors Siège des Nations Unies et de l'Office des Nations Unies à Genève, et deux représentants de l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève et du Tribunal international pénal pour l'ex-Yougoslavie) a fait une déclaration d'entrée en matière. Il a notamment expliqué que, comme il en avait été décidé à la vingt-huitième session tenue à Nicosie, on avait étoffé les rapports intérimaires du détail des opérations que l'on pensait entreprendre et des calendriers de réalisation. Dans le document de couverture adressé au Président de la vingt-neuvième session, le Groupe de travail avait fait des recommandations particulières sur la manière de contrôler à l'avenir l'exécution des accords du Comité de coordination et de s'en tenir informé. Il avait d'abord recommandé que la liste des opérations réalisées mentionne systématiquement le numéro de la session à laquelle la recommandation correspondante avait été approuvée. Il avait recommandé aussi que tout projet de recommandation précise clairement quel service serait chargé de l'opération considérée et de proposer un calendrier prévisionnel.

16. Le Groupe de travail a soumis à l'examen de la vingt-neuvième session deux tableaux. Le premier était la liste des opérations qui restaient à réaliser après la vingt-huitième session, mettant en relief toutes les mesures considérées comme pleinement appliquées. Le deuxième présentait la liste des recommandations dont l'application était achevée. Le Groupe de travail a conseillé d'en faire la base des activités ultérieures de suivi. Le Comité n'a pas rejeté cette recommandation et le Président a donc confirmé que le tableau II servirait de document de base pour l'examen auquel le Comité de coordination procéderait à la trentième session pour établir l'état d'exécution des accords antérieurs. Le Président a conclu les débats sur ce point en remerciant les membres du Groupe de contact de leur coopération constante.

IV. Institutionnalisation des relations entre le personnel et l'administration; mandat du Comité de coordination

17. Le Président, assurant l'entrée du matière, a présenté le rapport du Groupe de travail intersessions (SMCC-XXIX/2008/5) et les documents de travail présentés par le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (SMCC-XXIX/2008/12) et le Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies (SMCC-XXIX/2008/14). Le Comité a salué certains des grands résultats obtenus par le Groupe de travail, notamment le projet de modification des procédures qui ferait du

Comité de coordination un dispositif permanent et non plus un organe renaissant une fois par an. Encore fallait-il pour fixer le mandat du Comité de coordination résoudre certaines questions centrales, comme l'absence de mécanisme de négociation, le caractère non contraignant des accords, la composition du Comité lui-même et la définition du secrétariat.

18. Les représentants du personnel ont en particulier dit que, puisque le Secrétaire général avait bien expliqué dans son allocution d'ouverture qu'il fallait s'occuper sans attendre d'harmoniser les relations entre le personnel et l'administration et qu'il était disposé à donner délégation de pouvoir aux responsables de la gestion pour qu'ils puissent négocier plus facilement, ils s'en tiendraient à l'engagement pris par l'administration de consentir à modifier le dispositif actuel pour faire place à un mécanisme de négociations efficace. Ils ont aussi déclaré que les accords conclus au Comité de coordination devaient être « contraignants » et qu'il fallait pouvoir faire respecter leur caractère obligatoire. L'administration a répondu que des négociations de fait, même si le terme « négociations » n'était pas explicitement employé, avaient régi les procédures suivies par le Comité depuis sa remise en activité en 2006. Elle a insisté sur le fait que les deux partenaires s'étaient efforcés et s'efforçaient encore de s'entendre sur les questions ayant une grande importance pour l'ensemble du personnel. Après consultation du personnel de direction, Secrétaire général compris, l'administration a présenté au début de la deuxième journée une proposition faisant valoir qu'elle était d'accord pour penser que les négociations étaient le mécanisme à utiliser pour obtenir le consensus à l'issue des débats du Comité de coordination

19. Le Président a proposé la constitution d'un groupe de travail 4+4 composé de représentants du personnel et de l'administration qui examinera cette proposition. Ce groupe a été chargé de mettre au point une structure d'encadrement, de définir les principes sur lesquels reposerait le mandat du nouveau mécanisme administration -personnel et de consulter les syndicats absents.

20. Le Groupe de travail a siégé indépendamment de la plénière. Il a examiné les opinions émises dans le document du Groupe de travail intersessions et les documents du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Syndicat du personnel des missions hors Siège. Il a également pris en considération les vues exprimées à titre non officiel par les membres qui n'étaient pas présents dans son travail de négociation et d'élaboration du projet de structure d'encadrement. Il a présenté au Comité une proposition révisée à débattre. Les représentants de l'administration l'ont examinée avec le personnel de direction et y ont apporté quelques modifications de pure forme. La proposition révisée a ensuite été présentée en plénière le 26 juin, pour servir de base à la suite des débats.

21. De nouvelles délibérations ont eu lieu en dehors de la plénière, au sein d'un groupe de travail 4+4 modifié. Celui-ci a présenté à la plénière le soir du 27 juin le projet d'accord sur la structure d'encadrement; moyennant une modification mineure concernant une étude ultérieure, l'accord a été adopté en plénière (annexe IV, appendice 3). S'appuyant sur cet accord, le Groupe de travail a rédigé pendant le week-end un projet de circulaire du Secrétaire général, qu'il a présenté en plénière le 30 juin. Le Comité l'a approuvé (le texte est disponible sur demande au Secrétariat) et a conclu qu'il fallait consulter de nouveau les syndicats absents avant de le présenter au Secrétaire général, conformément à la pratique établie.

22. Le Comité a décidé que la question de la participation des suppléants des membres associés serait débattue à la première session du nouveau Comité personnel-administration. Sachant que l'accord sur la structure d'encadrement et la circulaire du Secrétaire général n'auraient d'effets que si elles étaient accompagnées d'une instruction administrative détaillée, le Comité a déterminé que les questions qui suivent devaient être couvertes par le texte d'application :

1. Modes d'élection du président du Comité personnel-administration;
2. Règlement de la question des accords non exécutés;
3. Intervention de compétences spécialisées dans les relations de travail;
4. Modalités de participation effective du personnel et de l'administration au mécanisme du Comité personnel-administration;
5. Élaboration du règlement intérieur du Comité personnel-administration, en ce qui concerne notamment les sessions extraordinaires des groupes de travail;
6. Modalités de réalisation du consensus;
7. Conditions du choix des lieux de session et de leur roulement.

Le Comité a relevé que cette liste n'était pas exhaustive.

V. Administration de la justice

23. Un service de visioconférence a permis de participer à la session à un membre du Groupe de contact et à deux conseillers supplémentaires qui ne pouvaient y assister en personne. Le Comité a constaté que le personnel et l'administration avaient collaboré étroitement au sein du Groupe de contact sur l'administration de la justice dans divers domaines liés à la mise en application des décisions prises par l'Assemblée générale dans ses résolutions 61/261 et 62/228, y compris ceux des candidatures au Conseil de justice interne et des avis de vacance de poste du Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice et du Chef du Bureau d'aide juridique au personnel. Le Groupe de contact avait également examiné les projets de rapport du Secrétaire général à la Sixième (A/62/748 et Corr.1) et à la Cinquième Commissions (A/62/782). Le Comité de coordination a également constaté qu'il restait beaucoup à faire avant la mise en marche du nouveau système en janvier 2009 et que les travaux pourraient se poursuivre dans le cadre du Groupe de contact.

24. Réaffirmant qu'il fallait que le Groupe de contact poursuive l'examen de diverses questions, le Comité de coordination a décidé qu'il se réunirait en visioconférence avant le 15 juillet 2008, afin de préparer son plan de travail pour le reste de l'année. Celui-ci devrait couvrir les questions liées :

1. À la réponse donnée par le Secrétaire général à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 49 de la résolution 62/228 à propos de la délégation de pouvoir en matière disciplinaire, sachant que cette réponse devait être présentée avant la fin de juillet;
2. Au programme de formation et à la campagne d'information sur le nouveau système, qui devraient faire dûment place aux particularités locales (résolution 61/261, par. 9);

3. Au code de conduite des juristes dans le nouveau système (ibid.);
4. À tout autre aspect de la mise en œuvre du nouveau système appelant le personnel à faire connaître ses vues.

VI. Arrangements contractuels et harmonisation des conditions d'emploi

25. L'administration a présenté le point relatif aux arrangements contractuels et à l'harmonisation des conditions d'emploi, en soulignant que la question de la rationalisation des contrats avait été une nouvelle fois soulevée puisque les États Membres avaient demandé au Secrétariat de présenter à la session de 2008 deux documents de l'Assemblée générale, l'un sur les modifications à apporter aux Statut et Règlement du personnel, l'autre sur les contrats. Pour ce qui était de la première demande, l'administration avait préparé un tableau comparatif, pour faciliter la consultation. Elle a expliqué que le texte complet du nouveau Règlement du personnel serait mis en forme finale après la fin de la vingt-neuvième session et diffusé pour commentaires. En ce qui concerne l'harmonisation des contrats, l'administration a donné des précisions sur certains points soulevés par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et l'Assemblée générale, indiquant que les délibérations du Comité devraient s'axer sur la recherche de terrains d'entente quand elles porteraient sur les questions les plus polémiques.

26. Après délibérations, les représentants du personnel ont réaffirmé avec force qu'ils approuvaient les propositions présentées par l'administration suite aux accords conclus aux sessions précédentes, à savoir :

1. Engagements temporaires :

Le Comité a souscrit à la proposition tendant à recourir à l'engagement temporaire dans le cas d'emplois de un an au moins, avec dans certaines circonstances une prolongation possible après une année, mais pour un total de deux ans au plus.

2. Engagement pour une durée déterminée :

a) Le Comité a souscrit la proposition tendant à donner aux engagements pour une durée déterminée une longueur initiale de un an ou plus, avec possibilité de renouvellement ou de reconduction pendant cinq ans de plus;

b) Le Comité a souscrit à la proposition du Secrétaire général selon laquelle les contrats conclus avec le personnel international au service des opérations de maintien de la paix des Nations Unies ne devraient plus contenir une clause limitant l'emploi de ce personnel à une mission particulière;

c) Le Comité a réaffirmé qu'il approuvait la proposition tendant à prévoir des reconductions au-delà de cinq ans;

d) Quant à l'indemnité de cessation de service, le Comité a énergiquement réaffirmé son accord et recommandé que le Secrétaire général demande à la Commission de la fonction publique internationale et à l'Assemblée générale d'examiner sérieusement la question sans délai.

3. Engagements continus :

a) L'administration a déclaré qu'elle avait conservé devant le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et l'Assemblée générale la position qui avait été convenue à la vingt-septième session, à Nicosie, à savoir que fixer un plafond au nombre de conversions en engagement continu ne serait pas de bonne gestion et donc serait inacceptable du point de vue du personnel et de l'administration. Les États Membres n'en avaient pas moins insisté pour qu'un tel plafond soit imposé. Les représentants du personnel ont confirmé qu'ils s'opposaient fermement à l'intention des États Membres de plafonner les conversions. Ils ont fait observer que la pratique établie dans les fonctions publiques nationales amenait à une titularisation après une période d'essai. Ils ont également fait observer que les dispositions concernant la réduction des effectifs en fonction des compressions budgétaires et les réorientations stratégiques des niveaux d'effectifs étaient déjà incorporées dans les arrangements contractuels proposés. Cela étant, le Comité a décidé de ne pas modifier sa position et de ne pas consentir à la fixation d'un plafond;

b) Pour ce qui est des conditions de conversion, le Comité a souscrit aux propositions du Secrétaire général tendant à couvrir les fonctionnaires qui travaillent à des projets ou auprès d'entités dont le mandat doit se terminer à une certaine date ainsi que le personnel recruté sur le plan local dont les services restent nécessaires après cinq ans et qui remplit les conditions requises pour postuler à un engagement continu;

c) Quant aux procédures proposées pour l'examen des candidatures à la conversion, le Comité a approuvé la création d'un mécanisme rigoureux qui couvrirait les résultats du fonctionnaire, l'évolution des besoins et diverses autres considérations, y compris celles dont il avait été question à la vingt-huitième session;

d) Le Comité a réaffirmé qu'il souscrivait à la proposition du Secrétaire général selon laquelle le cas des fonctionnaires recrutés sur concours national devrait également être considéré aux fins d'une conversion après cinq années de service comme il était proposé pour tous les autres membres du personnel. Le personnel a souligné que le principe de l'égalité de traitement de tous ses membres voulait que les modalités de recrutement ne déterminent pas la nature de l'engagement proposé;

e) Le Comité a souscrit à l'interprétation donnée par le Secrétaire général du cas de figure de la cessation de service « dans l'intérêt de l'Organisation » (SMCC-XXIX/2008/10), y compris le processus d'examen et le droit que l'intéressé a de contester la décision.

VII. Mobilité

27. L'administration a assuré l'entrée en matière et présenté les documents SMCC-XXIX/2008/3 et 6.

28. Il ressortait des premiers travaux du Groupe de travail intersessions sur la mobilité (SMCC-XXIX/2008/3) qu'il n'y avait pas opposition entre le personnel et l'administration quant à la notion générale de mobilité telle que l'Assemblée l'avait développée à la section V de sa résolution 55/258. On s'entendait d'une manière

générale sur le fait que la mobilité serait une façon de renforcer l'Organisation et de perfectionner ses fonctionnaires. Les opinions divergeaient cependant sur le succès du programme de mobilité organisé, sur les mécanismes utilisés pour le mettre en œuvre et sur la nécessité de traiter également toutes les catégories de personnel (alors que la résolution en question vise les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur). Les représentants du personnel pensaient que la mobilité du personnel recruté sur le plan local devait être strictement volontaire et être considérée surtout du point de vue du perfectionnement des aptitudes individuelles. Le Groupe de travail avait trouvé beaucoup de domaines sur lesquels il fallait faire plus de lumière ou qu'il fallait revoir pour choisir la voie à suivre, notamment celui des délibérations de l'Assemblée sur des questions connexes, par exemple l'harmonisation des contrats. Le Groupe de travail avait conclu qu'il devait poursuivre ses travaux et qu'il fallait lancer une enquête, brève mais bien ciblée, pour solliciter l'opinion du personnel une fois achevé le premier cycle de mise en œuvre de la mobilité organisée.

29. Le rapport annuel sur la mobilité (SMCC-XXIX/2008/6) indiquait qu'il y avait eu des mouvements de personnel considérables entre départements et à l'intérieur des départements, mais beaucoup moins entre lieux d'affectation (mobilité géographique). Il apparaissait dans ce dernier cas que certaines considérations – emploi du conjoint, transfert effectif de connaissances, équilibre vie professionnelle-vie privée, conditions de vie difficiles, manque d'incitations financières – étaient autant d'obstacles à la réussite du programme et qu'il n'y aurait de nouvel effort de mobilité que si on les surmontait. L'administration n'en considérait pas moins que le premier cycle de la mobilité organisée devait être achevé, afin que le même traitement soit appliqué à tous les membres du personnel, avant que le programme de mobilité soit réexaminé et qu'il soit décidé de son avenir.

30. Au cours des discussions qui ont suivi, les représentants du personnel ont souligné l'importance de l'aménagement du programme de mobilité afin d'offrir au personnel des incitations plus fortes, en insistant davantage sur la mobilité géographique. Ils ont également fait valoir que dans le cas du personnel recruté sur le plan local, la mobilité devait être plus étroitement fonction des qualifications personnelles et de l'organisation des carrières. Le Comité a souligné que les activités de formation étaient la clef de l'amélioration de la gestion des résultats; il a pris note avec regret de la réduction récente du budget de ces activités.

31. Concluant ses débats sur ce point, le Comité a décidé de poursuivre la réalisation du programme actuel de mobilité organisée, qui concerne actuellement les fonctionnaires des classes D-1, D-2, P-5 et GS-5. Après l'achèvement de ce premier cycle, le programme serait interrompu et on procéderait à un examen pour le modifier en fonction de ce que l'on aurait appris. Ce travail pourrait comprendre notamment une brève enquête ayant pour but de recueillir les témoignages et les opinions des fonctionnaires. Dans l'entretemps, le Comité a décidé que le Groupe de travail intersessions sur la mobilité poursuivrait ses travaux et en rendrait compte à la trentième session.

VIII. Suivi du comportement professionnel

32. L'administration a assuré l'entrée en matière et présenté au Comité les documents SMCC-XXIX/2008/4 et 7.

33. Au cours du débat, les représentants du personnel et de l'administration se sont entendus d'une manière générale sur plusieurs points : a) les difficultés actuelles du système de notation, qui provoquent des répartitions différentes entre départements et services; b) les difficultés d'accès au logiciel e-PAS; c) la nécessité d'offrir à tout le personnel et aux cadres une formation supplémentaire, obligatoire et suffisante pour qu'ils puissent mieux utiliser le mécanisme du suivi du comportement professionnel; et d) la nécessité de rendre les cadres et les autres fonctionnaires responsables du respect de la procédure e-PAS, etc.

34. À l'issue des débats, le Comité a décidé de créer un petit groupe de travail de session 1+1. Celui-ci s'est réuni le 25 juin 2008 et a rédigé un rapport (disponible sur demande au Secrétariat).

35. Après le débat, le Comité a décidé que le Groupe de travail intersessions sur le suivi du comportement professionnel continuerait ses travaux et présenterait à la trentième session un projet complet de refonte du dispositif e-PAS. Ce serait l'occasion de prêter davantage attention aux exigences de la rigueur dans le suivi du comportement professionnel.

36. L'administration a informé le Comité qu'elle poursuivrait dans l'entretemps les travaux déjà engagés pour améliorer le dispositif e-PAS actuel, et que les témoignages apportés en retour par le personnel inspireraient la suite de ses activités, par exemple en ce qui concerne le renforcement de l'accès des administrations locales, l'établissement des rapports, les activités de suivi, etc. Elle ferait bientôt paraître une instruction administrative pour favoriser le respect des procédures.

IX. Sélection du personnel

37. L'administration a assuré l'entrée en matière et présenté le document SMCC-XXIX/2008/9 relatif aux ressources humaines.

38. L'administration a informé le Comité que dans le cadre du travail de refonte du système de sélection du personnel, un nouveau dispositif (Talent Management System) était en voie d'élaboration et remplacerait Galaxy, le fournisseur de logiciel devant être choisi bientôt. D'autre part, un service de recherche était en voie de création au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui aiderait activement les responsables de programme de trouver des candidats pour pourvoir leurs postes vacants. D'autre part, en dépit des efforts réalisés dans de nombreux domaines de la sélection du personnel, qui remontaient aux accords conclus en 2006 à la vingt-sixième session, plusieurs questions restaient en suspens, sur lesquelles il fallait s'entendre avant la fin de la session pour que la réforme du système de sélection soit un succès. Parmi ces questions, il y avait la nécessité de simplifier et rationaliser les avis de vacance de poste et de fixer les conditions de candidature, le maintien de la sélection sur fichier, la nécessité de faire un effort délibéré pour atteindre les objectifs géographiques et sexoparitaires, la procédure de nomination aux postes de la classe P-2 et le renforcement du cadre de responsabilisation.

39. Les représentants du personnel ont rappelé que l'ensemble du personnel s'était inquiété de l'intégrité du système de sélection. Malgré les quelques améliorations apportées, ils continuaient de s'interroger sur le rôle des organes centraux de contrôle et l'absence de contreponds suffisants.

40. Le personnel et l'administration sont convenus qu'il fallait agir pour que les procédures administratives soient appliquées de façon uniforme dans tout le système, que les meilleures techniques devraient être adoptées dans tous les lieux d'affectation et qu'il convenait d'y prévoir des activités de formation. L'administration s'est engagée à fournir des services supplémentaires de formation.

41. Le Comité de coordination a conclu que les procédures devaient être plus transparentes et qu'il fallait donner plus de renseignements sur l'issue de leur candidature aux fonctionnaires, y compris les personnes actuellement inscrites sur les fichiers.

42. Arguant de la transparence et de la responsabilisation, les représentants du personnel ont demandé à participer en qualité d'observateurs aux entrevues d'embauche pour veiller à l'équité et à la transparence de la procédure, à l'instar de ce que faisaient les spécialistes des questions d'égalité des sexes.

43. Le Comité a débattu des diverses recommandations qui lui étaient présentées. Il a décidé ce qui suit :

1. Sélection sur fichier de candidats :

L'administration a expliqué que, comme on s'attendait à connaître un taux de vacance de postes très élevé dans les prochaines années, en grande partie en raison de l'érosion naturelle des effectifs, un système de fichiers actualisés serait extrêmement utile pour trouver des candidats. Ce système, associé à un recours plus fréquent aux profils d'emploi type accélérerait le recrutement des fonctionnaires. Les représentants du personnel ont précisé qu'ils s'inquiétaient moins du renforcement du système de fichier que du fonctionnement actuel des organes centraux de contrôle. Mais, pour rendre le système en question plus transparent et plus efficace, il fallait tenir les candidats inscrits au fichier au courant de leur situation. Prenant ces observations en considération, le Comité a approuvé les recommandations concernant la sélection sur fichier.

2. Conditions de candidature :

Le Comité a décidé d'éliminer les règles de candidature complexes (les délais de 15, 30 et 60 jours), étant entendu que les candidats internes seraient signalés aux responsables afin que leur dossier soit examiné équitablement, conformément à la disposition 4.4 du Statut du personnel.

3. Simplification de la rédaction des avis de vacance de poste :

Les représentants du personnel ont regretté qu'il soit difficile de consulter les avis de vacance de poste. L'administration s'est dite sensible à cette doléance et a déclaré qu'elle s'efforcerait de régler la question avec le nouveau dispositif (Talent Management System), qui offrait des fonctionnalités ignorées de Galaxy.

Le Comité a pris note de l'intention de l'administration d'utiliser davantage les avis de vacance de poste génériques et de fusionner les avis eux-mêmes avec les critères d'évaluation, alors qu'il s'agit actuellement de documents distincts. Le Comité a décidé que tant que le Bureau de la gestion des ressources humaines

s'assurait que la responsable de programmes respecte les critères fixés dans les profils d'emploi génériques et les normes du Bureau, le document synthétique n'aurait pas à passer par les organes d'examen avant d'être publiés.

4. Composition des organes centraux de contrôle :

On a longuement débattu du rôle et du fonctionnement des organes centraux de contrôle. Les représentants du personnel ont fait part des doutes que leur inspirait l'efficacité du mécanisme lui-même, parce qu'il semblait avéré qu'il ne servait qu'à entériner les décisions. L'administration a expliqué que, de son point de vue, ces organes assumaient leurs responsabilités avec diligence mais étaient peut-être parfois trop zélés dans leur concurrence avec les responsables du programme pour examiner les candidatures. Le personnel étudiait la possibilité de faire des organes centraux de contrôle le moyen d'informer les candidats malheureux, ce qui a amené l'administration à expliquer qu'un organe central de contrôle n'était ni mandaté ni doté pour s'acquitter de cette tâche.

Le Comité a pris note de l'intention de l'administration d'accroître la composition des organes centraux de contrôle et, éventuellement, d'éliminer les règles limitant les mandats dans le temps dans certains lieux d'affectation.

Le Comité a également décidé que, pour l'homogénéité du fonctionnement de ce mécanisme, le Bureau de la gestion des ressources humaines se renseignerait sur les meilleures pratiques du Secrétariat et ferait paraître des règles, des procédures et des directives.

5. Objectifs géographiques et sexoparitaires :

Après de longs débats sur ce sujet, le Comité a pris note des activités axées sur l'extérieur entreprises pour trouver des candidats originaires des États Membres sous-représentés et non représentés, et de l'intention de fixer des niveaux plus stricts de représentation des femmes dans la présélection opérée aux fins des entretiens d'embauche.

6. Postes de la classe P-2 :

Le Comité a pris note du système proposé pour pourvoir les postes vacants de la classe P-2.

7. Responsabilisation :

Les représentants du personnel ont de nouveau fait observer que la responsabilité des directeurs de programme devait être renforcée, y compris en matière de sélection du personnel. Le Comité a félicité le Secrétaire général des efforts qu'il continuait de faire pour rendre les fonctionnaires plus responsables, notamment de son intention d'intervenir pour mettre fin à une opération si les conditions fixées n'étaient pas satisfaites.

8. Informations en retour :

Il a été décidé qu'une communication serait adressée à tous les responsables de postes à pourvoir pour leur rappeler qu'ils devaient utiliser l'instrument d'organisation des carrières que constitue l'information donnée aux candidats ayant échoué.

X. Statut du personnel et Règlement du personnel

44. L'administration a présenté un tableau comparatif où les séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel étaient présentées ensemble sous une forme censée faciliter leur examen et les débats qui auront lieu quand la nouvelle version du Règlement du personnel aura été rédigée et diffusée. Le Comité a examiné le nouveau dispositif contractuel du point de vue des conditions d'emploi liées aux engagements temporaires, aux contrats à court terme actuels et aux nouveaux engagements temporaires. Il a constaté, par exemple, qu'un membre du personnel engagé à titre temporaire pour moins de six mois n'aurait plus droit au congé de paternité. À cet égard, il a conclu qu'un congé de paternité devait être accordé aux fonctionnaires dont les engagements sont prolongés d'au moins six mois. Il a pris note du fait que le Bureau de la gestion des ressources humaines présenterait la version révisée du Règlement en indiquant clairement les passages modifiés.

XI. Questions diverses

Exposés des représentants de la Commission de la fonction publique, de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau des services de contrôle interne

45. Comme le prévoyait l'organisation des travaux, le Comité consultatif a entendu des exposés de chaque organe, qui a été suivi d'une période de questions-réponses entre participants.

1. Le Président et le Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale ont donné un aperçu des sujets dont la Commission s'occupait et de leur calendrier d'échéances.

Les représentants du personnel ont déclaré que la raison de la mise en débat au Comité de coordination de la question de la perte du pouvoir d'achat et de l'érosion des prestations était que la réforme de l'Organisation alourdissait les responsabilités des fonctionnaires dans beaucoup de domaines, surtout dans celui des ressources humaines. Il semblait que ce surcroît de responsabilités devait avoir pour pendant des incitations prenant la forme de versements pécuniaires et de prestations. Les représentants ont dit s'inquiéter de la perte de pouvoir d'achat et de l'érosion du régime actuel de prestations. Il fallait en particulier améliorer les méthodes utilisées pour déterminer le montant des traitements et salaires locaux et des ajustements de poste, afin de saisir l'évolution des conditions de vie et des traitements. La situation du personnel de terrain était particulièrement inquiétante. Il y avait aussi l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études. Aucune amélioration méthodologique ne devait porter préjudice au personnel ni réduire les prestations versées dans le régime actuel. Les représentants du personnel ont également mis en question le maintien de la fonction publique des États-Unis comme terme de comparaison pour le barème des traitements. Toutes ces considérations avaient une incidence sur la capacité de l'ONU de s'attacher un personnel qualifié.

2. Les représentants de la Caisse des pensions ont fait une présentation sur écran du rapport de la Caisse sur les effets des fluctuations des taux de change sur les pensions versées par la Caisse, rapport qui sera présenté à la prochaine session

du Comité mixte en juillet 2008. Des questions leur ont ensuite été posées. Le texte de leur exposé est disponible sur demande au Secrétariat.

Les représentants du personnel ont exprimé leurs inquiétudes à l'égard de l'avenir des pensions. La valeur de celles-ci en euros et dans certaines autres monnaies était affectée par la dévaluation du dollar des États-Unis. Il fallait mieux informer le personnel pour qu'il comprenne mieux les particularités du régime des pensions. D'autre part, les représentants du personnel ont demandé à la Caisse de continuer de conseiller au Comité mixte les solutions qui atténueraient opportunément les incertitudes causées par les fluctuations des taux de change.

3. L'Ombudsman a présenté les fonctions actuelles de son bureau et a expliqué la publication des avis de vacance de poste du médiateur régional.

4. Michael Dudley, Directeur adjoint de la Division des investigations, a répondu aux questions des participants. À propos de la participation du personnel à l'élaboration par le Bureau des services de contrôle interne d'un système intégré de procédures et de règlements unifiés et à la révision du manuel des investigations, il a déclaré que le Bureau prendrait en considération dans ce dernier ouvrage toutes les observations des représentants du personnel et des autres fonctionnaires. Comme le manuel serait publié par voie électronique et qu'il devrait être mis à jour régulièrement, les nouvelles versions pourraient être éditées facilement. Enfin, M. Dudley s'est déclaré disposé à réserver aux représentants du personnel des places dans le programme de formation au travail d'enquête.

Composition du Groupe de contact pour l'exécution des accords antérieurs

46. Il a été décidé que l'administration resterait représentée par l'Office des Nations Unies à Genève et le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, et que le personnel serait représenté par le Syndicat de Vienne et le Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies.

Fonds d'aide juridique au personnel

47. À propos de la résolution 62/228 dans laquelle l'Assemblée générale a demandé de plus amples renseignements sur le projet de dispositif d'aide juridique au personnel financé par celui-ci, les représentants du personnel ont exprimé doutes et préoccupations quant à l'opportunité et à la viabilité de ce genre de solution. Ils ont déclaré qu'en entrant au service des Nations Unies, les fonctionnaires perdaient le droit de régler les conflits de travail selon leur droit national. Or, la faculté de se faire représenter est garantie dans beaucoup de juridictions nationales. Les représentants du personnel ont donc déclaré de nouveau qu'il fallait prévoir et financer un système de représentation dans le nouvel appareil de justice interne des Nations Unies. Outre les dispositions envisagées, on pouvait imaginer que des étudiants de faculté ou d'autres spécialistes du droit s'offrent volontairement à représenter le personnel à titre gracieux.

Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et Tribunal pénal international pour le Rwanda

48. Les représentants du personnel du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Tribunal pénal international pour le Rwanda ont demandé des consultations bilatérales avec le Bureau de la gestion des ressources humaines à

propos de documents sur l'avenir des fonctionnaires des deux juridictions présentés auparavant. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a répondu positivement.

XII. Trentième session du Comité de coordination

49. Le Comité de coordination a décidé que sa prochaine session se tiendrait en dehors du Siège de l'ONU, selon la règle établie. Le lieu sera précisé ultérieurement.

50. L'administration a proposé d'avancer la date de la prochaine session, idéalement en avril 2009. Le Comité pourrait ainsi être saisi des décisions prises par l'Assemblée générale à la première reprise de sa session.

XIII. Adoption du rapport de la vingt-neuvième session

51. Le Comité de coordination a adopté le rapport, assorti de quatre annexes, sur les travaux de sa vingt-neuvième session qu'il doit présenter au Secrétaire général.
