



Assemblée générale

Distr. générale
23 septembre 2011
Français
Original : anglais

Soixante-sixième session
Point 140 de l'ordre du jour
Corps commun d'inspection

Mobilité interinstitutions du personnel et équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Mobilité interinstitutions du personnel et équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies » (JIU/REP/2010/8).

Résumé

Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Mobilité interinstitutions du personnel et équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies » a pour objectif d'examiner les politiques et les mécanismes régissant la mobilité du personnel et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée à l'échelle du système, afin de fournir aux organisations participantes une évaluation externe indépendante des problématiques liées à la mobilité du personnel et de leur faire des recommandations en vue d'harmoniser et de renforcer les politiques et procédures favorisant la mobilité du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le système des Nations Unies.

La présente note, qui fait la synthèse des vues des organismes des Nations Unies sur les recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection, a été établie à partir des contributions fournies par les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Les organismes ont bien accueilli le rapport, en notant qu'y étaient abordés la plupart des problèmes en cours d'examen, notamment au sein des instances s'occupant des ressources humaines.



I. Introduction

1. Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Mobilité interinstitutions du personnel et équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies » (JIU/REP/2010/8) a pour objectif d'examiner les politiques et les mécanismes régissant la mobilité du personnel et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée à l'échelle du système, afin de fournir aux organisations participantes une évaluation externe indépendante des problématiques liées à la mobilité du personnel et de leur faire des recommandations en vue d'harmoniser et de renforcer les politiques et procédures favorisant la mobilité du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le système des Nations Unies.

II. Observations générales

2. Les organismes des Nations Unies ont accueilli avec satisfaction le rapport du Corps commun d'inspection sur la mobilité interinstitutions du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en notant qu'il couvrait la plupart des problèmes en cours d'examen, notamment dans le cadre des diverses instances s'occupant des questions de ressources humaines, comme la Commission de la fonction publique internationale et le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat (CCS). Ils ont aussi noté que les entités chargées des ressources humaines s'employaient d'ores et déjà à suivre la plupart des recommandations du Corps commun d'inspection.

3. Les organismes ont également estimé que le rapport insistait sur des faits et principes importants s'agissant de la mobilité interinstitutions, en se félicitant que l'adoption d'une approche unique en la matière y était exclue au regard des besoins opérationnels propres aux organismes ayant des mandats divers. Par ailleurs, tout en admettant que les principes et idées présentés dans les recommandations en ce qui concerne la mobilité interinstitutions étaient intéressants, les organismes restaient préoccupés par l'applicabilité de certaines de ces recommandations à court terme, par exemple les recommandations 3 (pour un règlement du personnel commun à tous les organismes des Nations Unies), 6 (concernant des contrats communs) et 8 (sur la mobilité entre organisations).

4. Les organismes sont convenus que la question de la carrière des conjoints était l'un des principaux obstacles rencontrés pour attirer et retenir du personnel qualifié et qu'il n'était pas suffisant de faciliter l'obtention de permis de travail locaux, mais qu'il fallait aussi encourager et appuyer l'établissement de liens entre les organisations internationales et les conjoints à l'échelle locale en en assurant le suivi au niveau central.

5. Enfin, les organismes ont aussi été d'accord pour dire que leurs services médicaux devraient participer plus activement à la formulation et à l'application des politiques de gestion des ressources humaines concernant la mobilité, comme indiqué dans le rapport.

III. Observations spécifiques sur les recommandations

Recommandation 1

Le CCS, par le biais de son Comité de haut niveau sur la gestion, devrait se mettre d'accord d'urgence sur la teneur et sur l'application uniforme dans l'ensemble du système commun des Nations Unies d'un instrument juridique régissant la mobilité du personnel entre les organisations du système commun des Nations Unies. Il devrait également définir, entre autres, les responsabilités respectives des organisations en ce qui concerne la répartition des charges financières liées aux différents types de mouvements de personnel.

6. Les membres du CCS ont largement approuvé cette recommandation et fait observer que des mesures avaient déjà été prises au sein des mécanismes interinstitutions (le Comité de haut niveau sur la gestion, son Réseau Ressources humaines et son Réseau juridique) pour relever les défis présentés par la promotion de la mobilité interinstitutions. Ils ont souligné qu'il était important de définir les responsabilités financières respectives de l'organisme laissant partir le fonctionnaire et de celui qui l'accueillait pendant et après la mutation, notamment pour ce qui était des responsabilités à long terme après le mouvement.

Recommandation 2

Le CCS, par le biais de son Comité de haut niveau sur la gestion, devrait élaborer des normes à l'échelle du système en vue de la collecte, du suivi et de la communication périodique systématiques de données pertinentes relatives à la mobilité du personnel, y compris la mobilité entre les organisations et la mobilité à l'intérieur de chaque organisation

7. Les organismes ont approuvé le concept de l'adoption de normes à l'échelle du système en vue de la collecte systématique de données sur la mobilité du personnel, comme suggéré dans la recommandation 2. Ils ont toutefois souligné qu'il importait que ces normes restent sommaires pour qu'ils ne croulent pas sous des obligations par trop complexes en matière d'établissement de rapports, et qu'elles puissent être aisément intégrées dans les systèmes informatiques utilisés dans le domaine des ressources humaines. Ils ont aussi souligné qu'il fallait qu'un seul service central soit chargé de collecter et d'analyser ce type de données, en déplorant que pour l'heure ils aient à communiquer les mêmes données sous des formats différents aux groupes de travail concernés de la CFPI, du CCS et du Réseau Ressources humaines.

Recommandation 3

Le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS), par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur la gestion, devrait élaborer un plan d'action, précisant les échéances et les responsabilités, en vue de l'établissement d'un ensemble de statuts et règlements communs applicables à tous les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies.

8. Si les organismes des Nations Unies ont généralement appuyé le processus d'harmonisation, ils ont exprimé des réserves quant à la recommandation 3, concernant l'établissement d'un ensemble de statuts et règlements communs à tous les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies. Ils ont fait observer

que dans l'ensemble, les statuts et règlements des différents organismes appliquant le régime commun étaient très similaires mais qu'il existait en revanche des différences notables au niveau des instruments qui leur étaient propres, comme les manuels administratifs, les instructions administratives ou encore les directives, au niveau desquels il serait souhaitable de renforcer la collaboration entre organismes. Par ailleurs, en cas d'écart, tout alignement requerrait sans doute l'accord des organes directeurs et échapperait donc au contrôle des directeurs exécutifs et des mécanismes interinstitutions comme le Comité de haut niveau sur la gestion.

Recommandation 4

Les chefs de secrétariat des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies devraient revoir leurs programmes internes de mobilité et/ou de la rotation du personnel dans la perspective du système tout entier, de telle sorte qu'ils appuient les initiatives en faveur de la mobilité entre les organisations et soient compatibles avec elles.

9. En réponse à la recommandation 4 faite aux organismes de revoir leurs programmes internes de mobilité et de les adapter, nombre d'entre eux ont souligné que des mesures visant à améliorer la mobilité entre institutions étaient déjà en place. Toutefois, les organismes ont noté qu'en attendant que les mécanismes interinstitutions répondent aux préoccupations engendrées par l'accord en vigueur sur la mobilité interinstitutions, les examens qu'ils pourraient faire en interne n'auraient qu'une valeur limitée. Par ailleurs, pour certains organismes, les politiques de rotation appliquées étaient à caractère obligatoire et elles ne pouvaient donc être ajustées pour répondre aux objectifs de cohérence à l'échelle du système.

Recommandation 5

Dans le cadre du CCS, les chefs de secrétariat des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies devraient revoir les dispositions de leurs règlements internes traitant de cette question, pour faire en sorte que tous les postes vacants au sein de leurs organismes respectifs soient ouverts à tous les fonctionnaires du système des Nations Unies, y compris ceux travaillant dans d'autres organismes du système, dans les mêmes conditions que les postes offerts à leur propre personnel.

10. Les organismes des Nations Unies approuvent pour l'essentiel l'idée d'ouvrir tous les postes vacants aux fonctionnaires des autres entités des Nations Unies dans les mêmes conditions que pour leur propre personnel, comme préconisé dans la recommandation 5, mais avec certaines réserves. Nombre d'entre eux ont noté que les règlements du personnel en vigueur prévoyaient que préférence soit donnée aux candidatures internes pour des raisons diverses, notamment pour favoriser les membres du personnel dont les postes étaient supprimés, et que tout accord futur devrait en tenir compte. Toutefois, la question de la réciprocité restait l'un des défis majeurs auxquels se heurtaient les organismes lorsqu'ils envisageaient de modifier leurs règlements du personnel pour examiner les candidatures des membres du personnel d'autres organismes des Nations Unies dans les mêmes conditions que celles de leur propre personnel, et certains organismes avaient donc conclu des accords bilatéraux pour permettre aux membres du personnel des deux organismes de présenter des candidatures internes pour tous les postes. Les organismes ont aussi noté qu'un projet interinstitutions devrait bientôt permettre d'ouvrir les postes vacants à la catégorie des agents des services généraux sur le terrain à tous les

membres du personnel des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies intéressés, sur la base de la réciprocité, en mettant l'accent sur les groupes fonctionnels.

Recommandation 6

Le CCS devrait, par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur la gestion, élaborer une politique interinstitutions commune aux entités du système, notamment son cadre juridique, pour les nouveaux contrats et ensuite l'accueil des nouvelles recrues de tout organisme relevant du régime commun en vue de développer une culture commune aux entités du système.

11. Les organismes des Nations Unies ont approuvé l'idée d'une politique interinstitutions commune en ce qui concerne les nouveaux contrats et le développement d'une culture commune au sein du système des Nations Unies au moyen de procédures de préparation harmonisée. Ils ont noté que cette question était actuellement en cours d'examen au sein des mécanismes interinstitutions chargés des ressources humaines. Ils ont estimé qu'il ne serait pas difficile d'introduire une « culture commune », en précisant que la spécificité de chaque organisme devait être reconnue et préservée, comme indiqué dans le rapport, étant entendu qu'une organisation humanitaire aurait sans doute une culture différente qu'une organisation axant ses efforts sur les questions de développement. Les organismes ont toutefois souligné qu'il restait beaucoup à faire en matière d'harmonisation et qu'une amélioration de la situation dans ce domaine en ce qui concerne les règles et pratiques observées favoriserait la propagation d'une culture commune.

Recommandation 7

Le CCS devrait envisager d'introduire de nouveaux schémas de rotation/mobilité du personnel à l'échelle du système en vue de faciliter la participation volontaire des fonctionnaires à des activités humanitaires et/ou de maintien de la paix.

12. Les organismes ont appuyé la recommandation 7 en y voyant un moyen d'encourager la mobilité interinstitutions. Ils ont noté que les départements des ressources humaines devraient peut-être revoir les pratiques et procédures suivies pour laisser partir les membres du personnel pour de courtes périodes en leur donnant le droit de retrouver leur poste et les options à la disposition des chefs de service pour remplacer les membres du personnel qu'on aurait laissé partir pour des missions de maintien de la paix. Ils ont également suggéré que si cette recommandation avait pour objectif de promouvoir la mobilité en établissant un fichier de personnel qualifié à déployer en cas d'urgence au niveau interinstitutions, les mécanismes de réaction en cas d'urgence des différents organismes devraient coordonner leurs efforts afin de le tenir à jour.

Recommandation 8

Le CCS devrait envisager l'adoption à l'échelle du système de nouvelles initiatives de mobilité du personnel entre les organisations fondées sur le principe de réseaux professionnels communs et spécialisés.

13. Les organismes ont approuvé cette recommandation et se sont dits prêts à explorer le concept des « échanges » de personnel pour des postes identiques/de même nature au sein d'un même groupe professionnel à la même classe dans deux

organismes différents. S'il fallait encore préciser les détails de tels échanges (par exemple en ce qui concerne le niveau du traitement et la question des frais de déménagement si les deux organismes n'étaient pas dans le même lieu d'affectation), les organismes les jugeaient bénéfiques tant pour les membres du personnel que pour les organismes.

Recommandation 9

Les organes délibérants des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies devraient porter à l'attention des autorités des pays hôtes la nécessité de faciliter l'accès aux marchés du travail locaux des conjoints des membres du personnel d'organisations internationales en leur délivrant, notamment, des permis de travail ou en adoptant des dispositions similaires.

14. Les organismes ont approuvé entièrement la recommandation 9 d'améliorer l'accès des conjoints des membres du personnel des organisations internationales aux marchés du travail locaux. Ils ont fait remarquer que l'Italie était un des deux lieux d'affectation pilote pour l'approche commune qu'il était proposé d'adopter, dans le cadre du programme des doubles carrières et de mobilité du personnel, aux fins des négociations avec les gouvernements hôtes pour l'octroi de permis de travail aux conjoints. Ils ont aussi souligné que l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture était l'organisme chef de file chargé de négocier avec les autorités nationales au nom des organisations basées à Rome et en Italie sur la possibilité d'obtenir des permis de travail pour les conjoints des fonctionnaires de l'ONU et les modalités envisageables. Ils ont cependant craint que sans nouvelle obligation internationale – par exemple par modification des conventions générales sur les privilèges et immunités des Nations Unies et des institutions spécialisées – les organes directeurs n'aient aucune autorité pour exiger des différents États Membres qu'ils adaptent leurs systèmes juridiques internes aux besoins des organismes des Nations Unies en matière de mobilité. Au mieux, les organes directeurs en seraient réduits à rappeler aux pays hôtes d'assouplir leurs pratiques pour faciliter la mobilité interinstitutions ou à les encourager à le faire.

Recommandation 10

Les chefs de secrétariat des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies devraient systématiquement évaluer de façon périodique les résultats des programmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et inclure notamment dans leurs rapports sur les résultats obtenus une analyse coûts-avantages des programmes en question.

15. Les organismes ont accueilli favorablement l'analyse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée présentée en cinquième partie du rapport. Beaucoup d'entre eux ont reconnu l'importance de ce type de programmes pour la motivation et la satisfaction du personnel. Mais si de nombreux organismes avaient procédé à des évaluations de ces politiques, tous n'approuvaient pas l'idée d'une analyse coûts-avantages dans ce cadre et ne prévoyaient pas nécessairement de s'y prêter. Ainsi, les organismes ont bien pris note de cette recommandation, mais en précisant que la réalisation d'une analyse coûts-avantages n'allait pas de soi et qu'il aurait été souhaitable de donner dans le rapport des indications sur les critères à retenir ou les grands indicateurs de performance qu'il convenait de suivre pour effectuer une analyse coûts-avantages des programmes les plus typiques.