



Assemblée générale

UN/SA COLLECTION

Distr.
GENERALE

A/47/168/Add.2
4 décembre 1992
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-septième session
Points 109 et 112 de l'ordre du jour

CORPS COMMUN D'INSPECTION

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Avantages et inconvénients du système de classement des emplois

Note du Secrétaire général

Additif

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer ci-joint à l'Assemblée générale les observations des organisations membres du Comité administratif de coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Avantages et inconvénients du système de classement des emplois" (A/47/168).

Observations du Comité administratif de coordination

1. Le Comité administratif de coordination (CAC) a examiné le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Avantages et inconvénients du système de classement des emplois" (A/47/168), et a considéré que ce document était utile car il constituait un excellent exposé des normes et procédures de classement utilisées par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il est évident que toutes les organisations ont une bonne compréhension de la notion de classement des emplois et l'ont acceptée sans réserve car elles y voient l'une des pierres angulaires d'un système de gestion des ressources humaines efficace, pouvant elle-même servir de base à d'autres fonctions touchant le personnel : recrutement, rémunération, planification des ressources humaines, organisation des carrières, etc. Les difficultés particulières rencontrées par les diverses organisations dans le domaine du classement des emplois sont examinées en détail dans le rapport.
2. Les membres du CAC ont toutefois fait observer qu'une question importante n'avait pas été abordée dans le rapport, à savoir la question de niveau général des traitements des administrateurs au service des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. L'Inspecteur mentionne à diverses reprises les pressions et contraintes rencontrées par les divers

organismes des Nations Unies dans l'application de leurs systèmes de classement, mais le CAC considère que ces pressions résultent dans une large mesure des préoccupations légitimes des administrations, qui doivent recruter des fonctionnaires parfaitement qualifiés et les retenir à leur service pour assurer l'exécution des programmes, alors que les niveaux de rémunération sont insuffisants. Le mécanisme de classement des emplois est souvent considéré comme le seul moyen de récompenser financièrement des fonctionnaires qui le méritent. Si les rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun étaient plus appropriées, nombre des problèmes relevés par l'Inspecteur perdraient beaucoup de leur importance.

3. Tout en notant qu'il pouvait se révéler difficile d'appliquer sur le champ certaines des recommandations, le CAC approuve d'une manière générale les conclusions et la plupart des recommandations figurant dans le rapport. Les observations du CAC sur les diverses recommandations sont indiquées ci-après.

Recommandation 1 - Renforcement des moyens des services
du personnel

4. Le CAC souscrit à la conclusion du Corps commun d'inspection quant à la nécessité de renforcer l'autorité des services du personnel dans le domaine du classement des emplois et de prévoir des ressources financières et des effectifs suffisants pour l'exécution des programmes de classement. Toutefois, les contraintes budgétaires actuellement rencontrées par la plupart des organisations appliquant le régime commun rendent difficile la réalisation de cet objectif.

Recommandation 2 - Stages de formation pour les spécialistes
du classement et les directeurs de programme

5. Le CAC souscrit sans réserve à cette recommandation. Dans tous les cas où cela est possible, les fonctionnaires sont encouragés à participer à des stages de formation en la matière. Cette recommandation ne peut toutefois être appliquée que si l'on dispose de ressources financières suffisantes pour des activités de formation dans ce domaine.

Recommandation 3 - Automatisation des processus de classement

6. Les systèmes automatisés de classement ont certes leur utilité, mais ils devraient être considérés comme un instrument supplémentaire parmi tous ceux dont disposent les responsables du classement afin de faciliter leur tâche, qui consiste à prendre des décisions appropriées pour classer correctement les emplois. Conformément au programme de travail approuvé par le Sous-Comité du classement des emplois du Comité consultatif pour les questions administratives, un plan détaillé de création de logiciels pour l'application d'un tel système ainsi qu'une évaluation des coûts seront achevés sous peu et passés en revue de concert par le secrétariat du CCQA et celui de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

Recommandation 4 - Application des résultats du classement

7. Le CAC convient que l'application des décisions en matière de classement devrait être centralisée et constituer l'une des principales fonctions de la gestion des ressources humaines. Toutefois, il faudrait tenir dûment compte des rôles que jouent respectivement à cet égard les organes chargés des nominations et des promotions et les directeurs de programme, et prendre également en considération les politiques établies par les organes directeurs en matière de personnel et de gestion budgétaire. Il est impératif de faire en sorte que les budgets-programmes des organisations, où est précisée la classe des postes inscrits au budget, soient établis en se conformant aux résultats des opérations de classement des emplois.

Recommandation 5 - Information du personnel

8. Le CAC considère lui aussi qu'il faut familiariser le personnel avec la notion de classement des emplois et les procédures appliquées à cet égard. A cette fin, les organisations distribuent à tout leur personnel le texte des instructions administratives et des circulaires portant sur cette question. Un certain nombre d'organisations envisagent l'application d'autres mesures, par exemple des réunions d'information et des stages de formation au classement des emplois.

Recommandation 6 - Reclassement des postes

9. Dans toutes les organisations appliquant le régime commun, la procédure adoptée pour le classement initial des postes est la même que celle appliquée en cas de reclassement ultérieur.

Recommandation 7 - Mécanismes de recours

10. Le CAC souscrit à cette recommandation. Il existe déjà dans la plupart des organisations des systèmes de réexamen des décisions en matière de classement et des mécanismes de recours bien conçus et fonctionnant de façon satisfaisante.

Recommandation 8 - Niveau de classement des postes P-1 et P-2

11. Le CAC approuve la proposition tendant à procéder à une étude des classes P-1 et P-2 dans le but de remédier aux difficultés rencontrées par les organisations pour pourvoir ces postes, en particulier lorsqu'ils exigent des compétences techniques élevées.

Recommandations 9 et 10

12. Le CAC n'a pas d'objection de principe à formuler concernant la réalisation d'une étude, qui serait confiée à la CFPI, sur les problèmes évoqués dans ces recommandations.

/...