



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

UN 110007

OCT 0 1980

UN/DA COLLE... 31

A/C.5/35/16
30 septembre 1980
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-cinquième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 98 b) de l'ordre du jour

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Participation du personnel de l'Organisation des Nations Unies
dans les organes consultatifs du système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

1. Le présent rapport est déposé comme suite à la résolution 34/220 de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 1979, par laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général "de présenter à l'Assemblée générale, lors de sa trente-cinquième session, un rapport sur les diverses formes de participation du personnel dans les organes consultatifs qui, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et dans le système des Nations Unies, ont à connaître de questions intéressant directement le personnel et sur la mesure dans laquelle ces organes ont rempli l'objet d'une meilleure participation du personnel; pour l'établissement de ce rapport, il conviendrait de tenir dûment compte des vues du personnel à cet égard".

2. L'Assemblée générale a adopté ladite résolution après avoir examiné, à sa trente-quatrième session, le point de l'ordre du jour relatif aux demandes formulées par les représentants du personnel tendant en vue d'avoir directement accès à la Cinquième Commission pour les questions relatives au personnel. Dans la même résolution, l'Assemblée a pris acte de ces demandes, ainsi que des observations et suggestions formulées par le Secrétaire général 1/ et s'est déclarée prête à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel qu'un seul représentant reconnu du personnel du Secrétariat de l'ONU et un représentant désigné de la Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) exposeraient dans des documents transmis par le Secrétaire général et publiés au titre des points de l'ordre du jour intitulés "Questions relatives au personnel" et "Rapport de la Commission de la fonction publique internationale".

1/ Voir Documents A/C.5/34/29 et A/C.5/34/CRP.5 et 6.

3. Comme il a été indiqué au nom des auteurs de ladite résolution, "ce projet reconnaît fondamentalement la nécessité de prendre connaissance des vues du personnel lors de la préparation, de l'adoption et de l'évaluation des décisions touchant aux questions de personnel et autres sujets connexes. Les mécanismes d'accès étant déjà en place, le projet de décision a pour but de mettre à l'épreuve le caractère adéquat de ces modalités, sans méconnaître en aucune façon la responsabilité suprême du Secrétaire général en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Si les formes d'accès existantes sont insuffisantes - ce qui reste à prouver - la [Cinquième] Commission pourrait envisager d'autres mécanismes et demander un rapport sur la question" 2/. Cela étant, l'Assemblée s'est déclarée disposée à la fin de la résolution, à envisager, s'il y a lieu et en temps opportun, d'autres formes de communication entre le personnel et la Cinquième Commission.

4. Le présent rapport passe donc en revue les formes actuelles de la participation du personnel au processus de consultation sur les questions qui le préoccupent directement, tant au sein du Secrétariat de l'ONU, c'est-à-dire au niveau de l'Organisation, qu'au sein du système des Nations Unies, c'est-à-dire au niveau interorganisations.

Consultations au sein du Secrétariat

5. Le principe d'une consultation avec le personnel en ce qui concerne tant ses conditions d'emploi que ses conditions de vie en général est bien établi dans les textes réglementaires et dans la pratique de l'Organisation. Les dispositions de base régissant les relations avec le personnel figurent dans le Statut du personnel, qui a été arrêté par l'Assemblée générale. Aux termes du chapitre VIII dudit Statut, "en vue d'assurer une liaison permanente entre le personnel et le Secrétaire général, il est créé un conseil du personnel élu par le personnel". Le Conseil est composé de représentants élus chaque année conformément aux statuts établis par lui-même et approuvés par le Secrétaire général. Ces statuts prévoient que le Conseil sera constitué de manière à assurer une représentation équitable du personnel à tous les échelons. Le Conseil a le droit "de présenter au Secrétaire général des propositions tendant à améliorer la situation des fonctionnaires en ce qui concerne tant leurs conditions de travail que leurs conditions de vie en général". En outre, le Statut du personnel prévoit la création d'un mécanisme administratif commun, avec la participation du personnel, qui est chargé de conseiller le Secrétaire général sur ces questions.

6. Comme suite à ces dispositions statutaires, le Secrétaire général a promulgué des dispositions réglementaires qui énoncent en termes plus précis la composition et les fonctions du Conseil du personnel, ainsi que celles du mécanisme administratif commun, connu sous le nom de Comité consultatif mixte (CCM). Ces dispositions prévoient que le Conseil du personnel sera consulté, par l'intermédiaire de son

2/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Cinquième Commission, 79ème séance, par. 64, et Ibid., Cinquième Commission, Fascicule de session.

bureau élu qui constitue le Comité du personnel, sur les questions relatives aux conditions de vie et à l'administration, y compris la politique suivie en matière de nominations, de promotions et de cessation de service, ainsi qu'en matière de traitements et d'indemnités connexes, et sera habilité à présenter au Secrétaire général, au nom du personnel, des propositions relatives à ces questions. Si l'on réserve le cas des instructions dictées par les situations d'urgence, les instructions ou directives administratives d'ordre général relatives à ces questions sont communiquées d'avance au Comité du personnel pour examen et observations avant d'entrer en vigueur.

7. Le Comité consultatif mixte constitue le principal cadre dans lequel des consultations à ces fins sont régulièrement tenues entre les représentants du Secrétaire général et ceux du Conseil du personnel. Il se compose d'un nombre égal de titulaires et de suppléants qui représentent le Secrétaire général et le Conseil du personnel; le Président en est choisi par le Secrétaire général sur une liste de noms proposée par le Conseil du personnel. Le CCM a pour fonction de conseiller le Secrétaire général en matière d'administration du personnel et sur les questions d'ordre général relatives à ses conditions de vie, ainsi que de lui faire les propositions qui paraîtront opportunes, concernant des modifications du Statut et du Règlement du personnel. Le Comité se réunit aussi souvent que nécessaire pour examiner les propositions présentées par les représentants de chacune des deux parties au sujet de questions relevant de sa compétence et pour faire au Secrétaire général des recommandations sur ces propositions.

8. Les dispositions institutionnelles relatives à un conseil du personnel et à un comité consultatif mixte, qui ne s'appliquaient à l'origine qu'au Siège de New York, ont été progressivement étendues aux principaux bureaux permanents et aux missions de maintien de la paix afin d'assurer la représentation et la consultation du personnel à l'échelon local. Des dispositions de cette nature sont actuellement en vigueur à Genève, à Vienne, à Nairobi, dans les commissions économiques régionales, ainsi qu'à l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) et à la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL).

9. En dehors du mécanisme officiel des comités consultatifs mixtes, créés en vue d'une consultation sur les questions de politique générale, il existe d'autres organes paritaires avec participation du personnel qui s'occupent de l'application des mesures prises en matière d'administration du personnel. Ils sont brièvement récapitulés ci-dessous, avec indication des textes énonçant leurs mandats respectifs :

a) Comité des nominations et des promotions et ses organes subsidiaires au Siège et dans d'autres bureaux permanents, chargés de faire des recommandations concernant la nomination, la promotion et la révision de la situation des fonctionnaires (disposition 104.14 du Règlement du personnel et Instruction administrative ST/AI/242);

b) Jurys chargés d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire au Secrétariat de l'ONU, créés au Siège et dans d'autres grands lieux d'affectation (Instruction administrative ST/AI/246 et Add.1);

/...

- c) Comités paritaires de discipline, créés au Siège, à Genève et à Vienne, chargés d'examiner le cas des fonctionnaires accusés d'avoir une conduite ne donnant pas satisfaction (chap. X du Règlement du personnel);
- d) Commissions paritaires de recours, créées au Siège, à Genève et à Vienne, chargées d'examiner les recours formés par les fonctionnaires contre des décisions administratives ou des mesures disciplinaires (chap. XI du Règlement du personnel);
- e) Comité d'organisation des carrières pour le groupe des fonctionnaires de l'information (Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/166 et Circulaire ST/IC/79/52);
- f) Jury central et jury spécialisés chargés des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs (Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/173 et Instruction administrative ST/AI/268);
- g) Groupe chargé d'examiner les candidatures présentées au titre du programme d'études à l'extérieur (Instruction administrative ST/AI/243);
- h) Comité des pensions du personnel de l'ONU (Statuts et Règlement administratif de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies);
- i) Comité consultatif pour les questions d'indemnités, chargé d'examiner les cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles (Appendice D du Règlement du personnel).

10. Le personnel du Secrétariat étant représenté par les conseil du personnel élus à l'échelon local dans les différents lieux d'affectation, il n'existe aucun organe représentatif du personnel qui puisse à strictement parler prétendre avoir reçu mandat de parler au nom du personnel entier. Le Conseil du personnel du Siège a traditionnellement assumé un rôle directeur du fait de l'importance des effectifs qu'il représente. Pour la même raison, le Comité consultatif mixte du Siège a tenu lieu, en pratique, d'organe principal de consultations avec le personnel sur les questions touchant les intérêts de l'ensemble du personnel du Secrétariat. Cependant, du fait de l'extension et de la dispersion des activités de l'Organisation dans des bureaux hors siège et du fait du gonflement des effectifs qui en est résulté ces dernières années, il est devenu nécessaire de consolider la base globale de consultation du personnel en créant un organe distinct grâce auquel des représentants du personnel de tous les principaux lieux d'affectation peuvent être régulièrement consultés sur les questions intéressant l'ensemble des services du Secrétariat.

11. A cette fin, le Secrétaire général a créé, par sa circulaire ST/SGB/176 publiée le 13 juin 1980, pour l'ensemble du Secrétariat un comité de coordination entre l'Administration et le personnel, composé de neuf membres désignés par les conseils du personnel de tous les principaux lieux d'affectation et de neuf membres représentant le Secrétaire général et choisis compte dûment tenu de la nécessité de veiller à ce que les divers lieux d'affectation soient représentés. Le Comité doit se réunir deux fois par an sous la présidence du Président du CCM au Siège. Ses attributions sont les suivantes : a) identifier, étudier et suivre les problèmes

/...

qui se posent dans l'ensemble du Secrétariat en ce qui concerne les relations entre l'Administration et le personnel, l'administration et le bien-être du personnel, ainsi que les questions qui touchent les conditions d'emploi et influent sur le moral du personnel; b) procéder, de façon suivie, à un examen d'ensemble des dispositions en vigueur du Statut et du Règlement du personnel régissant les relations avec le personnel, en vue de proposer toutes modifications qu'il y aurait lieu d'apporter à la nature des relations entre le personnel et le Secrétaire général; c) recommander au Secrétaire général les changements à apporter aux politiques et procédures dans les cas visés aux points a) et b) ci-dessus. Le Comité a tenu sa première session du 1er au 5 septembre 1980 et a examiné, notamment, le projet de texte du présent rapport, conformément à la disposition de la résolution 34/220 de l'Assemblée générale selon laquelle il doit être dûment tenu compte des vues du personnel de l'ONU.

12. Il ressort de l'analyse ci-dessus qu'il existe déjà au sein du Secrétariat de l'ONU un système élaboré de consultation du personnel visant à permettre à ce dernier de participer au processus de détermination de ses conditions d'emploi à différents niveaux et de se faire entendre en matière d'administration du personnel à différents égards, dans la mesure où ces questions relèvent de l'autorité du Secrétaire général. Néanmoins, de nombreux représentants du personnel jugent que les arrangements actuels ne sont pas satisfaisants, en particulier pour ce qui est du fonctionnement des comités consultatifs mixtes. A leur avis, la notion même de "consultation" est paternaliste et ne permet pas au personnel de participer pleinement au processus de prise des décisions, puisqu'après avoir entendu ses vues, le Secrétaire général peut en tenir compte ou ne pas en tenir compte, en totalité ou en partie, dans ses décisions. Ces représentants demandent donc que le système actuel soit remplacé par un système fondé sur le principe de la "négociation" aboutissant à des "accords" entre l'Administration et le personnel qui lieraient les deux parties.

13. Dans la pratique, cependant, on s'est efforcé dans le cadre des "consultations" au sein des comités consultatifs mixtes de ne pas se contenter "d'entendre" les vues du personnel, mais de procéder à une discussion approfondie des questions en jeu et de parvenir à des positions concertées avant la présentation de recommandations au Secrétaire général. Grâce aux efforts sincères déployés des deux côtés pour procéder à des consultations dans un esprit positif en vue de parvenir à un accord, les comités consultatifs mixtes ont pu formuler des recommandations unanimes sur la plupart des questions qui leur ont été soumises; il y a lieu d'espérer que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel agira de même. Dans les cas où cela n'a pas été possible après délibération approfondie dans un comité consultatif mixte, le Secrétaire général a estimé qu'il lui incombait, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, de prendre la décision qu'il jugeait la plus appropriée, après avoir dûment pris en considération les vues exprimées au Comité.

Consultations au sein du système des Nations Unies

14. En dehors du cadre établi pour les consultations en ce qui concerne les relations entre le Secrétaire général et le personnel au sein du Secrétariat, l'Assemblée générale a prévu de donner aux représentants du personnel de l'ONU accès

/...

au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour ce qui est des questions intéressant le personnel. Lorsqu'elle a créé le Comité consultatif, par sa résolution 14 A (I) du 13 février 1946, l'Assemblée a décidé que le Comité "n'[examinerait] les questions de personnel que sous leur aspect budgétaire et [que] des représentants du personnel [auraient] le droit de se faire entendre par le Comité". Dans le passé, le personnel a exercé ce droit principalement à l'occasion de révisions des traitements et des indemnités. Il l'a rarement exercé ces dernières années, sans doute parce que c'est à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qu'incombe désormais au premier chef la responsabilité de formuler des recommandations ou de prendre des décisions au sujet des barèmes des traitements, du taux des indemnités et autres avantages; comme cela est expliqué plus loin, des procédures distinctes ont été établies pour assurer l'accès des représentants du personnel à la Commission.

15. Dans plusieurs autres organisations du système des Nations Unies, les représentants du personnel sont autorisés, dans certaines conditions, à exposer leur point de vue auprès des organes directeurs ou des organes subsidiaires de leur organisation, lorsque des questions intéressant directement le personnel sont à l'examen. Ainsi, le Statut du personnel de la FAO dispose que le Conseil peut, à titre exceptionnel, autoriser les organismes représentatifs du personnel reconnus "à exposer leurs thèses devant lui, sous réserve que leur demande à cet effet soit approuvée par le Directeur général" (art. 301.0813). Au BIT, conformément à une pratique établie de longue date et confirmée par une décision de son Conseil d'administration en 1957, les représentants du personnel sont invités à exposer oralement, devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration, leurs idées sur les questions relatives aux pensions et au personnel, chaque fois que ces questions sont à l'ordre du jour de la Commission. Ces idées sont normalement présentées par le Président du Comité du syndicat du personnel et consignées dans un document de la Commission. A l'UNESCO, bien qu'ils n'aient pas le droit de faire des déclarations devant la Conférence générale ou le Conseil exécutif, les représentants de l'Association du personnel ont été, à plusieurs occasions, autorisés à prendre la parole devant la Commission administrative de la Conférence générale ou devant la Commission financière et administrative du Conseil exécutif, après en avoir fait la demande et obtenu l'accord du Président et des membres de la commission intéressée. Conformément à une résolution adoptée par le Conseil exécutif de l'OMS (EB57.R8, du 15 janvier 1976), un représentant qualifié des associations du personnel de l'OMS peut présenter au Conseil exécutif de l'OMS, sur l'invitation de son Président et par l'intermédiaire du Directeur général, une déclaration exposant les vues de ces associations sur les questions concernant la politique en matière de personnel et les conditions d'emploi et de travail. Cette déclaration, présentée oralement, est préparée à l'avance, de façon que le Directeur général puisse, à la demande du Conseil exécutif, présenter des observations écrites sur la déclaration s'il le juge approprié. Après avoir présenté la déclaration, le représentant du personnel demeure sur place pour donner toutes les explications qui peuvent être jugées nécessaires jusqu'à ce que l'examen de la déclaration soit clos.

16. Des consultations avec le personnel au niveau interorganisations ont généralement lieu dans le cadre de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI), en dehors de celles menées avec les représentants du personnel des diverses organisations. La Fédération, qui regroupe 29 associations

/...

et syndicats du personnel des organismes des Nations Unies, est reconnue par le Comité administratif de coordination (CAC) et la CFPI comme étant l'organe représentant l'ensemble du personnel des organisations qui appliquent le régime commun. A ce titre, la FAFI participe régulièrement aux sessions du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Un représentant désigné de la FAFI est également invité à prendre la parole devant le CAC lorsque des questions concernant le personnel sont à l'examen. Bien que le CAC et son organe subsidiaire le CCQA soient principalement chargés de la coordination des politiques, des programmes et des activités des administrations des organisations appliquant le régime commun et n'aient aucun pouvoir de décision, l'accès de la FAFI à ces organes permet au personnel de faire entendre ses vues au niveau interorganisations avant que les administrations elles-mêmes ne parviennent à une position commune.

17. Tant à la FAFI que les représentants du personnel des diverses organisations ont accès à la CFPI en vertu du Statut de cette commission. Le paragraphe 2 de l'article 28 du Statut de la Commission 3/ dispose que "les représentants du personnel ont le droit, collectivement ou individuellement, de présenter des faits et des opinions sur toute question relevant de la compétence de la Commission". Les modalités de l'exercice de ce droit, qui ont été établies après consultation avec les représentants du personnel, sont énoncées dans le règlement intérieur de la Commission 3/.

19. Selon ce règlement, la FAFI et les représentants du personnel de toute organisation participante reconnus conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation intéressée peuvent présenter des exposés écrits à la Commission sur des questions qui les intéressent, soit à la demande de la Commission, soit de leur propre chef. S'agissant des questions qui intéressent le régime commun dans son ensemble, les exposés écrits doivent, dans la mesure du possible, être soumis par la FAFI au nom des représentants du personnel. De même, pour les questions d'intérêt local touchant plus d'une organisation, les représentants du personnel intéressés doivent, dans la mesure du possible, soumettre des exposés communs, en y joignant toute opinion séparée. Ces dispositions, toutefois, ne préjugent pas le droit qu'ont les représentants du personnel de toute organisation participante de présenter individuellement des exposés écrits.

20. En ce qui concerne la participation aux séances et le droit de prendre la parole devant la Commission sur toute question inscrite à son ordre du jour, la FAFI et le CAC sont sur un pied d'égalité. Lorsque des questions intéressant particulièrement une seule organisation sont à l'examen, les représentants du personnel de cette organisation participent aux travaux de la Commission au même titre que les représentants du chef du secrétariat. Pour ce qui est des questions d'intérêt local touchant plusieurs organisations, les représentants du personnel intéressés agissant conjointement, peuvent assister aux séances et prendre la parole devant la Commission. Dans ces cas, ainsi qu'en ce qui concerne les questions intéressant le régime commun dans son ensemble, les représentants du personnel d'une organisation peuvent, sur leur demande, être invités à assister aux

3/ ICSC/1.

séances et à prendre la parole devant la Commission. Ainsi, quelles que soient les circonstances, on a pris soin de veiller à ce que les représentants du personnel aient amplement l'occasion d'exposer leurs idées à la Commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

21. Le personnel est consulté au sujet de ses conditions d'emploi dans un autre organe interorganisations, à savoir le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et son Comité permanent, où les représentants élus du personnel sont sur un pied d'égalité avec les représentants élus par l'Assemblée générale et par les organes délibérants des autres organisations participantes, ainsi qu'avec ceux désignés par les chefs des secrétariats de ces organisations. Le Comité mixte et le Comité permanent sont investis du pouvoir de prendre certaines décisions conformément aux Statuts et au Règlement administratif de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et l'Assemblée générale doit les consulter sur certaines questions, comme l'apport de toute modification aux Statuts.

Conclusions

22. Il ressort de l'exposé ci-dessus sur les formes sous lesquelles le personnel est représenté dans les organes consultatifs qu'il existe de nombreuses procédures permettant une participation effective des représentants du personnel, tant au niveau de chaque organisation qu'au niveau interorganisations, au processus de détermination des conditions d'emploi. Lorsqu'une question est portée devant la Cinquième Commission, elle est normalement passée au préalable par plusieurs stades de consultations, au cours desquels les vues des représentants du personnel ont été prises en considération. Néanmoins, ni les représentants du personnel de l'ONU ni la FAFI ne jugent les arrangements actuels suffisants. Ils souhaiteraient avoir directement accès à la Cinquième Commission, afin que l'opinion du personnel puisse être entendue au stade final du processus de prise de décisions.

23. De l'avis des représentants du personnel de l'ONU et de la FAFI, la présentation des vues du personnel avec tous les arguments voulus à l'appui est un élément essentiel à tous les niveaux du processus décisionnel. Quelles que soient les possibilités qui existent actuellement de faire connaître les vues du personnel ou d'en tenir compte à divers stades de consultation, l'absence de toute représentation du personnel au niveau de la Cinquième Commission, où les décisions définitives sont prises sur les questions les plus importantes intéressant l'ensemble du personnel, est considérée par ces représentants comme une grave lacune dans l'ensemble du système de consultation du personnel. L'extension de la consultation du personnel au niveau de la Cinquième Commission serait conforme à la tendance récente, tant au sein qu'en dehors des Nations Unies, à une plus grande participation du personnel à la détermination de ses conditions d'emploi, et l'on peut aussi faire valoir que la Cinquième Commission a, ces dernières années, de plus en plus fréquemment assumé la responsabilité de décider de questions intéressant directement le personnel. La Cinquième Commission a parfois pris des décisions qui n'étaient pas fondées sur le résultat de consultations avec le personnel conformément aux procédures existantes. On peut citer à cet égard la résolution 33/143 de l'Assemblée générale sur les questions relatives au personnel, dans laquelle d'importantes politiques ont été définies en ce qui concerne le recrutement, l'organisation des carrières, les prorogations au-delà de l'âge fixé pour la retraite, l'emploi des femmes, le

/...

classement des emplois, etc., sans qu'il ait été procédé au préalable à des consultations avec les représentants du personnel; l'avis consultatif du Comité consultatif mixte ou celui du CCQA ou de la CFPI n'a pas non plus été demandé. Pour ce qui est des questions relevant de la compétence de la CFPI, la Cinquième Commission n'a parfois pas accepté les recommandations de cette dernière (par exemple, introduction d'une prime de fin de service pour le personnel engagé pour une durée déterminée), et il lui est arrivé de revenir sur une décision de la CFPI (par exemple, prime de rapatriement). Bien que le pouvoir qu'a la Cinquième Commission de prendre des décisions en se fondant sur les rapports de la CFPI ne soit nullement contesté, il semblerait que, dans la mesure où avant de formuler ses recommandations ou de prendre des décisions la CFPI a consulté le personnel et a pris ses vues en considération, il serait dans l'intérêt des fonctionnaires et dans celui de la Cinquième Commission de laisser au personnel la possibilité d'exprimer son point de vue au sujet de propositions qui auraient pour effet d'écarter ou de modifier considérablement des recommandations ou des décisions de la CFPI.

24. Ayant pris en considération les vues du personnel conformément aux dispositions de la résolution 34/220 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général estime qu'en dehors des mesures énoncées dans cette résolution, une meilleure participation du personnel pourrait être assurée, si on laissait à la Cinquième Commission la possibilité, après avoir obtenu l'opinion du Secrétaire général sur la question, d'inviter un seul représentant du personnel reconnu de l'ONU ou de la FAPI, selon le cas, à présenter, oralement ou par écrit, une déclaration sur toute proposition intéressant les questions de personnel soumises à son examen.
