



Assemblée générale

Distr. générale
21 avril 1999
Français
Original: anglais

Cinquante-troisième session

Point 117 de l'ordre du jour

Plan des conférences

Organisation des carrières dans les services linguistiques

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans le cadre de la stratégie du Secrétaire général relative à la gestion des ressources humaines, l'organisation des carrières a pour but d'édifier durablement une fonction publique internationale hautement compétente et polyvalente, capable de répondre aux besoins présents et futurs de l'Organisation, et de satisfaire les besoins de perfectionnement et les aspirations professionnelles individuelles des fonctionnaires. L'expression doit donc s'entendre au sens large : elle ne vise pas uniquement les perspectives d'avancement, mais également les possibilités de formation et de perfectionnement offertes aux fonctionnaires. Dans les services linguistiques, les chances de promotion aux classes P-3 et P-4 varient selon les fonctions exercées et la taille de l'unité administrative considérée. Les possibilités de promotion à la classe P-5 varient également, mais sont généralement limitées. Outre la création ou le reclassement de postes, il existe d'autres moyens de résoudre sans incidences budgétaires les problèmes d'organisation des carrières que peuvent rencontrer les fonctionnaires de ces services. On peut notamment prendre des dispositions pour faciliter le changement de fonction ou de lieu d'affectation, renforcer les moyens de formation et gérer globalement les dotations en effectifs des services de conférence des divers lieux d'affectation. Il est proposé de procéder à un examen exhaustif du classement des postes dans le cadre de l'élaboration du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2002-2003, de poursuivre l'expérience consistant à organiser des concours communs pour le recrutement des fonctionnaires des services linguistiques traitant la documentation, de poursuivre les consultations sur les modalités de création d'un système restreint de planification des réaffectations dans les bureaux hors Siège et d'organiser un échange de vues entre les hauts fonctionnaires compétents sur la possibilité de coordonner plus étroitement la gestion des dotations en effectifs des services linguistiques des différents lieux d'affectation.

I. Introduction

1. Au paragraphe 29 de sa résolution 53/208 B du 18 décembre 1998, l'Assemblée générale a déclaré qu'elle déplorait les problèmes d'organisation des carrières qui se posent dans les services linguistiques. Au paragraphe 30 de la même résolution, elle a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant sa cinquante-troisième session, un rapport analysant les problèmes que peut poser l'organisation des carrières dans ces services, en tenant compte du fait que les effectifs et leur répartition par classe doivent être fonction des besoins de l'Organisation, et que ceux-ci varient selon la langue et le lieu d'affectation. Le présent rapport fait suite à cette demande.

2. Comme il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines (A/53/342), l'organisation des carrières a pour but d'édifier durablement une fonction publique internationale hautement compétente et polyvalente, capable de répondre aux besoins présents et futurs de l'Organisation, tout en satisfaisant les besoins de perfectionnement et les aspirations professionnelles individuelles des fonctionnaires. La politique de l'Organisation en la matière est fondée sur le principe d'un partage des responsabilités entre l'Organisation, qui doit fournir des structures appropriées et des possibilités d'avancement, les cadres, qui doivent épauler leurs subordonnés dans leur parcours professionnel, et les fonctionnaires, qui doivent avoir la volonté d'améliorer en permanence leurs compétences professionnelles. En conséquence, l'organisation des carrières ne peut se définir uniquement par l'existence de perspectives d'avancement. Celles-ci en constituent bien entendu l'un des volets, mais donner aux fonctionnaires la possibilité d'élargir leur expérience professionnelle et de suivre des stages de formation et de perfectionnement en est un autre.

3. Un fonctionnaire des Nations Unies engagé – le plus souvent sur concours – en tant qu'administrateur de la classe P-2 ou P-3 peut s'attendre à être promu deux ou trois fois au cours de sa carrière, à être réaffecté un certain nombre de fois, avec ou sans changement de lieu d'affectation, et à pouvoir suivre quelques cours de formation ou de recyclage. On peut considérer qu'un fonctionnaire dont la carrière est conforme à ce schéma a eu un parcours professionnel satisfaisant. Pour juger de l'organisation des carrières dans les services linguistiques, il convient donc de comparer les possibilités qu'ont respectivement les fonctionnaires des services linguistiques et les autres fonctionnaires du Secrétariat de suivre un tel parcours, en s'attachant à déterminer non pas un objectif moyen exprimé en termes statistiques, mais l'objectif qu'un fonctionnaire en début de carrière peut réellement espérer atteindre.

4. Conformément à cette démarche, il est procédé à une analyse des tableaux d'effectifs actuels et de la répartition des postes par classe dans les trois principaux centres de conférences de l'ONU (New York, Genève et Vienne) et dans d'autres lieux d'affectation dotés de services linguistiques plus restreints (Nairobi, Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth et Santiago). À partir des conclusions de cette étude, on présente ensuite une série de mesures qui pourraient améliorer les chances de promotion dans les services linguistiques, et apporter une solution aux autres problèmes qu'y soulève l'organisation des carrières.

II. Analyse des tableaux d'effectifs actuels et de la répartition des postes par classe

5. La grande majorité des fonctionnaires des services linguistiques sont engagés par l'Organisation à la classe P-2 ou P-3, sur concours. C'est le cas des traducteurs, des éditeurs, des interprètes, des rédacteurs de procès-verbaux et des préparateurs de copie. Les assistants d'édition et les assistants de référence multilingues nommés à des postes d'agent des services généraux de 1re classe à l'issue d'un concours ouvert aux fonctionnaires de cette catégorie pourraient être considérés comme faisant partie du personnel linguistique, n'étant le fait que leur carrière est organisée de manière tout à fait différente. En effet, ils ne peuvent être promus au-delà de la classe G-7 qu'en passant avec succès un concours de recrutement de fonctionnaires exerçant l'une des fonctions mentionnées ci-dessus ou le concours pour la promotion d'agent des services généraux à la catégorie des administrateurs. En conséquence, l'analyse qui suit porte exclusivement sur cette dernière catégorie.

6. La promotion à la classe P-3 au bout de deux ans de stage de formation est la première étape du parcours professionnel des administrateurs des services linguistiques. Leur situation sur ce point ne laisse rien à envier à celle d'autres groupes professionnels dans la mesure où la plupart des fonctionnaires engagés à la classe P-2 sont automatiquement promus à la classe P-3 au bout de deux ans de stage, sous réserve que leur travail ait donné satisfaction au cours de cette période, qui peut exceptionnellement être prorogée d'un an. Étant donné que les interprètes sont directement engagés à la classe P-3, le nombre de postes P-2 inscrits aux tableaux d'effectifs autorisés des services linguistiques a sensiblement diminué dans tous les lieux d'affectation au cours des derniers exercices biennaux, à la suite de reclassements ou de suppressions; il est en effet plus rationnel sur le plan administratif

d'engager les nouveaux fonctionnaires sur des postes de la classe P-3.

7. Les chances de promotion à la classe P-4, exprimées par le rapport entre le nombre de postes P-4 et le nombre de postes P-3, sont un autre indicateur des perspectives de carrière. La situation dans une unité administrative peut être considérée comme satisfaisante si l'on compte un poste P-4 ou plus pour un poste P-3, le ratio moyen étant en effet de l'ordre de un pour l'ensemble des postes du Secrétariat inscrits au budget ordinaire. On a procédé à une analyse statistique de ce rapport d'abord dans les trois centres de conférences pour lesquels des crédits sont prévus au chapitre 1B du budget-programme (Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence) (A/52/6/Rev.1), puis à l'Office des Nations Unies à Nairobi (également centre de conférences), enfin dans les commissions régionales, où l'effectif des services linguistiques est plus faible. Dans les trois principaux centres de conférences, les résultats varient selon les services, comme il ressort du tableau 1 ci-après. La situation paraît de prime abord satisfaisante, du moins dans le cas des interprètes, pour lesquels la proportion de postes P-4 est de 225 % à New York, de 357 % à Genève et de 433 % à Vienne. Ces taux sont élevés car, dans la majorité des cas, les interprètes confirmés sont censés exercer des fonctions correspondant à la classe P-4. Il existe néanmoins des différences d'une langue à l'autre. Pour les interprètes de langue chinoise ou russe, les ratios sont plus faibles aux classes P-4 et P-5, en raison du système de roulement auquel les intéressés étaient soumis jusqu'en 1990-1991. Étant donné que ceux-ci quittaient généralement l'Organisation au bout de cinq années de service, un certain nombre de postes - des classes P-4 et P-5 des sections chinoise et russe d'interprétation ont été transférés à d'autres sections pour y faciliter les promotions. Mais le cheminement étant aujourd'hui le même pour tous les interprètes, la persistance de disparités est une anomalie qui est source d'insatisfaction pour les fonctionnaires concernés. On notera néanmoins que le ratio des postes P-4 aux postes P-3 est dans tous les cas supérieur à 100 %.

8. Dans le cas des traducteurs, le ratio dépasse moins largement le ratio moyen pour l'ensemble du Secrétariat, tout en restant acceptable. Il atteint 128 % à New York, 91 % à Genève et 143 % à Vienne. Les différences qui existent d'une langue à l'autre à Genève et à Vienne s'expliquent, d'une part, par le système de roulement déjà mentionné, qui s'appliquait aux traducteurs chinois et russes dans ces deux lieux d'affectation et, d'autre part, par la suppression au cours des derniers exercices biennaux de postes vacants dans les sections arabe et espagnol de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), où le ratio est de ce fait inférieur à 100 %.

9. La situation est moins favorable pour les éditeurs, sauf à la Section du contrôle de la rédaction au Siège, où le rapport du nombre de postes P-4 au nombre de postes P-3 est très élevé. En effet, on y compte huit postes de la classe P-4 pour trois postes de la classe P-3, pour la simple raison qu'un éditeur confirmé travaillant dans cette section chargée d'éditer la plupart des documents destinés à l'Assemblée générale, au Conseil économique et social et au Conseil de sécurité est censé exercer des fonctions correspondant à la classe P-4. Dans les autres unités concernées, le ratio des postes P-4 aux postes P-3 va de 42% à la Section d'édition des documents officiels à 50% au Groupe du contrôle de la rédaction à Vienne.

10. Enfin, dans les unités relativement petites mais hautement spécialisées que sont le Service de rédaction des procès verbaux de séance et la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves au Siège, la faible proportion de postes P-4 par rapport aux postes P-3 interdit à la majorité des fonctionnaires de la classe P-3 tout espoir d'être promu, à moins d'être transférés dans un autre groupe fonctionnel. Le déséquilibre est particulièrement patent à la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves, où l'on compte trois postes P-4 et un poste P-5 sur un total de 18 postes d'administrateur. Avec un ratio P-4/3 de 25%, la situation est tout aussi préoccupante au Service de rédaction des procès-verbaux de séance, où plusieurs rédacteurs exercent des fonctions de révision sans contrepartie, pécurinaire ou autre, et n'ont que peu d'espoir d'être promu.

Tableau 1
Rapport entre le nombre de postes de la classe P-4 et le nombre de postes de la classe P-3 dans les trois centres de conférences relevant du chapitre 1B du budget-programme (Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence)

<i>Lieu d'affectation/groupe fonctionnel</i>	<i>100 % et plus^a</i>	<i>De 50 à 100 %</i>	<i>Moins de 50 %</i>
New York			
Traduction	x		
Édition	x		
Édition des documents officiels			x
Interprétation	x		
Rédaction des procès-verbaux de séance			x
Préparation de copie			x
Genève			
Traduction		x	
Édition			x
Interprétation	x		
Vienne			
Traduction	x		
Édition		x	
Interprétation	x		

a Le ratio P-4/P-3 pour l'ensemble des postes du Secrétariat inscrits au budget ordinaire est de 105 % (voir projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999, *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément No 6 (A/52/6/Rev.1)*, première partie, introduction, tableau 7).

11. Lorsque les effectifs sont plus restreints, comme dans les services linguistiques de l'Office des Nations Unies à Nairobi et des commissions régionales, l'analyse de la répartition des postes par classe n'est guère significative, les perspectives de carrière étant déterminées par la taille des effectifs. Pour prendre deux exemples extrêmes, il serait absurde de tirer des conclusions sur les perspectives de carrière des traducteurs de langue arabe de la Commission économique pour l'Afrique du fait que le Groupe arabe de traduction compte un poste P-4 pour deux postes P-3; ou de considérer que les chances de promotion sont élevées au Groupe français de traduction de l'Office des Nations Unies à Nairobi parce que le ratio P-4/P-3 y est de 3 à 1. Sauf à accroître considérablement la dotation en effectifs des services linguistiques de ces lieux d'affectation, ce qui serait difficile à justifier compte tenu des besoins et du volume de travail, l'évolution de la carrière des fonctionnaires qui y sont en poste dépend de l'existence d'un système efficace équitable de gestion des affectations initiales et des réaffectations du Siège aux autres lieux d'affectation (voir par. 19 à 23 ci-après).

12. Le rapport entre le nombre de postes de la classe D-1 et le nombre de postes de la classe P-5 dans une unité admi-

nistrative donnée est un autre indicateur des possibilités d'avancement. On a déterminé ce rapport pour les services linguistiques des trois principaux centres de conférences, et obtenu les résultats indiqués dans le tableau 2 ci-après. Comme dans les cas des postes de la classe P-4, l'analyse a été effectuée par référence au ratio général pour l'ensemble des postes du Secrétariat inscrits au budget ordinaire, qui s'établit à 26 %.

13. On constatera que le ratio de 26 % n'est dépassé dans aucun des services linguistiques. Il est atteint uniquement au Service d'interprétation au Siège. Il est proche de 24 % au Service d'interprétation à Genève et dépasse 19 % dans les services de traduction du Siège, deux chiffres suffisamment proches de 26 % pour que la situation dans ces unités puisse être considérée comme relativement satisfaisante. On notera que chacune des unités concernées est suffisamment importante pour être considérée comme un service devant être dirigé par un administrateur général de la classe D-1. Il en découle que les définitions d'emploi des fonctionnaires de la classe P-5 mettent l'accent sur le niveau et l'étendue des compétences linguistiques, auxquelles s'ajoutent parfois des fonctions limitées de supervision.

14. Un deuxième groupe réunit les unités administratives où le ratio P-5/P-4 varie entre 10 et 18 %, ce qui indique que les chances de promotion à la classe P-5 sont médiocres. Le Service de rédaction des procès-verbaux de séance, où le ratio est de 14,9 %, se compose de six sections linguistiques, qui comptent chacune de six à huit postes, le chef de la section occupant l'unique poste P-5. La situation est similaire dans les sections de traduction et à la Section de l'édition de l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUUV), dont les effectifs sont restreints. À l'ONUG, le ratio est de 15,4 % dans les sections de traduction, qui comptent un nombre beaucoup plus élevé de postes (156 pour les six langues); ce

résultat est dû au fait que, outre les chefs de section, plusieurs réviseurs hors classe n'exerçant pas de fonctions d'encadrement occupent des postes de la classe P-5.

15. Un troisième groupe est composé des unités administratives où un ratio inférieur à 10 % est le signe que les possibilités de promotion à la classe P-5 sont très faibles. Il s'agit dans tous les cas de sections dirigées par un chef occupant l'unique poste P-5. Enfin, à l'Office des Nations Unies à Nairobi et dans les commissions régionales, où les effectifs des groupes de traduction et d'édition sont restreints et où l'administrateur responsable de l'ensemble des services de conférence occupe l'unique poste P-5, un traducteur ou un éditeur, aussi compétent soit-il, ne peut espérer être promu à la classe P-5 que s'il est muté à l'un des trois principaux centres de conférences.

Tableau 2

Rapport entre le nombre de postes des classes D-1 et P-5 et le nombre de postes d'administrateur dans les trois centres de conférences relevant du chapitre 1B du budget-programme (Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence)

<i>Lieu d'affectation/groupe fonctionnel</i>	<i>De 18 à 26 %^a</i>	<i>De 10 à 18 %</i>	<i>Moins de 10 %</i>
New York			
Traduction	x		
Édition			x
Interprétation	x		
Rédaction des procès-verbaux de séance		x	
Préparation de copie			x
Genève			
Traduction		x	
Édition			x
Interprétation	x		
Vienne			
Traduction		x	
Édition		x	
Interprétation			x

a Le ratio de 26 % correspond au rapport entre le nombre de poste des classes P-5 et D-1 et le nombre de postes d'administrateur des classes P-2 à D-1 inscrits au budget ordinaire pour l'ensemble du Secrétariat (projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999, *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément No 6 (A/52/6/Rev.1)*, première partie, introduction, tableau 7).

16. Il est manifeste que, tout comme le rapport entre le nombre de postes de la classe P-4 et le nombre de postes de la classe P-3, le rapport entre le nombre de postes des classes P-5 et D-1 et le nombre total de postes des services linguistiques des centres de conférences des Nations Unies varie considérablement selon le groupe fonctionnel et l'importance

des effectifs des services considérés. Dans le cas des postes de la classe P-5, le rapport est dans presque tous les cas sensiblement inférieur au ratio de 26 % correspondant à la moyenne pour l'ensemble du Secrétariat. Dans plusieurs lieux d'affectation, il serait tout à fait justifié de revoir la répartition par classe des postes affectés à certaines unités, compte tenu

des qualifications exigées de leurs titulaires. Toutefois, les reclassements de postes sont soumis aux contraintes dictées par la politique budgétaire et il est probable que des difficultés subsisteront toujours dans les unités administratives de taille restreinte. En conséquence, pour améliorer l'organisation des carrières du personnel des services linguistiques, il est indispensable de prendre diverses mesures n'ayant pas d'incidences budgétaires. Quatre types de dispositions peuvent être envisagées, comme suit :

- a) Favoriser la mobilité fonctionnelle dans les services linguistiques, afin d'élargir les perspectives de carrière;
- b) Favoriser la mobilité entre lieux d'affectation, afin d'améliorer les perspectives d'avancement des fonctionnaires qui peuvent se trouver désavantagés du fait que les effectifs de leur unité sont restreints;
- c) Augmenter les moyens de formation pour tous les fonctionnaires des services linguistiques, afin de leur donner des chances égales de promotion;
- d) Gérer globalement les tableaux d'effectifs du Siège et des trois offices pour que le nombre de postes et leur répartition par classe soient modulés en fonction de l'évolution du volume de travail et de l'état des effectifs, l'objectif étant d'atténuer les disparités entre lieux d'affectation.

III. Solutions possibles

Mobilité fonctionnelle

17. L'une des difficultés que rencontrent les fonctionnaires des services linguistiques tient à leur niveau élevé de spécialisation, qui limite les possibilités de changements de parcours motivés par des ambitions de carrière. À ce jour encore, il est rare qu'un éditeur, par exemple, puisse exercer une autre fonction liée au traitement de la documentation, comme la traduction, pour laquelle les perspectives d'avancement à la classe P-5 sont plus favorables. En effet, le concours que doivent passer les éditeurs comporte des épreuves de traduction jugées moins rigoureuses et moins approfondies que les épreuves du concours destiné aux traducteurs. De plus, pendant la période de stage de deux ans pendant laquelle, en fait, une formation poussée est dispensée pour une fonction linguistique donnée, les possibilités d'exercer pendant de brèves périodes une fonction autre que celle pour laquelle le fonctionnaire a été initialement recruté sont inexistantes et, plus le fonctionnaire acquiert de l'expérience dans son domaine, moins il a de chances de pouvoir changer de parcours.

18. Pour accroître la polyvalence et, par là même, améliorer les perspectives de carrière du personnel linguistique traitant la documentation, une modification importante a été apportée en 1999 à l'organisation des concours de recrutement. Alors que, dans le passé, des concours distincts étaient organisés pour le recrutement de traducteurs, d'éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux, un concours commun pour les trois fonctions aura lieu pour la première fois en mai 1999, pour la langue espagnole. L'examen comportera trois volets correspondant aux trois fonctions, mais une seule note globale sera attribuée aux candidats. Le recrutement se fera en fonction des besoins des services considérés et compte tenu du classement général des lauréats. La sélection, très rigoureuse, garantit de façon suffisante que les candidats ayant réussi au concours sont capables d'exercer l'une ou l'autre des trois fonctions. Pendant la période initiale de stage, qui est en principe de deux ans ou, exceptionnellement, de trois, les nouvelles recrues bénéficieront d'une formation qui sera conçue de façon à leur permettre d'être réaffectées, s'il y a lieu, en fonction de leurs préférences et des aptitudes dont elles auront fait preuve. De plus, pendant les périodes de pointe dans l'un ou l'autre des trois services, des éditeurs, des rédacteurs de procès-verbaux ou des traducteurs recrutés à l'issue du concours commun pourront être réaffectés au service demandeur pour une période de courte durée. Enfin, lorsqu'ils auront une certaine ancienneté, ces fonctionnaires pourront demander à être réaffectés à un autre service linguistique dans le cadre de la procédure normale d'affectation des fonctionnaires. Vu leur vaste compétence et leur riche expérience, leurs chances d'être retenus pour un poste d'un groupe professionnel différent seront bien meilleures que ce n'était le cas jusqu'à présent. On pense que les modifications ainsi apportées aux processus de recrutement et d'affectation élargiront les perspectives de carrière des fonctionnaires des services linguistiques traitant la documentation tout en permettant à l'administration de disposer d'une plus grande latitude pour ce qui est des affectations. Les perspectives de carrière de ces fonctionnaires s'amélioreraient également s'ils avaient la possibilité d'acquérir une formation d'interprète et de passer le concours d'interprétation. Cette mobilité fonctionnelle faciliterait aussi l'affectation de fonctionnaires à des secteurs d'activité différents en fonction des fluctuations du volume de travail.

Mobilité entre lieux d'affectation

19. Comme on l'a vu au paragraphe 10, les perspectives de carrière du personnel linguistique sont fonction, dans une large mesure, de la taille de l'unité administrative à laquelle ils appartiennent. Pour les fonctionnaires de la classe P-3 en

poste dans des unités de taille restreinte, l'avancement, dans la plupart des cas, implique un changement de lieu d'affectation. Dans les grands centres de conférences – New York, Genève et Vienne –, la mobilité géographique joue aussi un rôle important dans l'organisation des carrières. Par exemple, pour certains fonctionnaires en poste à New York, un transfert latéral à Genève est considéré comme améliorant leurs perspectives de carrière. En revanche, le fait qu'à l'ONUV le nombre de postes P-5 inscrits au tableau d'effectifs des services linguistiques soit relativement plus faible qu'ailleurs a souvent été évoqué comme constituant un motif de découragement et d'insatisfaction.

20. Les fonctionnaires réaffectés doivent être remplacés et des difficultés ont été rencontrées pour pourvoir des postes linguistiques dans certains lieux d'affectation, en particulier à l'Office des Nations Unies à Nairobi et dans les commissions régionales. Un certain nombre des postes vacants dans ces lieux d'affectation sont habituellement pourvus en y affectant, pour des périodes de deux à cinq ans, des traducteurs ou des éditeurs du Siège qui se portent volontaires pour une affectation temporaire. Cette méthode empirique a toutefois ses limites étant donné l'absence d'incitations et l'incertitude qu'éprouvent les intéressés quant à leur réintégration; de ce fait, certains fonctionnaires se sont trouvés injustement bloqués à une classe subalterne faute de possibilités d'avancement, ou des postes sont restés vacants pendant de longues périodes.

21. Un certain nombre de mesures ont déjà été prises pour encourager la mobilité du personnel linguistique entre les divers lieux d'affectation. Certaines devront peut-être être renforcées. Des mesures novatrices sont aussi envisagées. Un programme est appliqué depuis longtemps pour encourager des échanges de fonctionnaires pendant quelques mois entre le Siège, Genève et Vienne. Dans la mesure où les périodes de pointe dans ces lieux d'affectation ne coïncident pas, les services linguistiques qui en éprouvent le besoin peuvent demander l'affectation temporaire de fonctionnaires d'autres lieux d'affectation où la charge de travail du personnel permanent est moins lourde. Pendant leur affectation à l'un des trois centres de conférences, les fonctionnaires en question continuent d'être rémunérés par le bureau d'origine alors que les frais de voyage et l'indemnité de subsistance sont à la charge du bureau d'accueil. Ces arrangements sont pris sur une base de réciprocité. Ces échanges n'ont pas d'effet direct sur l'avancement des intéressés mais, du fait qu'ils enrichissent et diversifient leur expérience, ceux-ci tirent une plus grande satisfaction de leur travail et seront peut-être aussi encouragés à envisager par la suite un parcours professionnel dans lequel la mobilité géographique sera un atout.

22. En 1995, ont été pris, concernant l'affectation des traducteurs lors de leur recrutement, de nouveaux arrangements qui ont eu un effet sensible sur l'organisation de la carrière des intéressés. Précédemment, tous les traducteurs, après avoir passé un concours, étaient recrutés initialement à New York pour un stage d'une durée de deux ans. Ce n'est qu'après ce stage de formation en cours d'emploi et une fois nommés à titre permanent, que certains d'entre eux se voyaient offrir une affectation, généralement d'une durée de deux ans, dans un autre lieu d'affectation où des postes de la classe P-3 étaient à pourvoir. Pour diverses raisons, y compris l'absence d'incitation pécuniaire et les incertitudes liées à la réintégration ultérieure dans le service d'origine au Siège, les offres étaient souvent rejetées. En 1995, un nouveau système a été mis en place selon lequel, lors de chaque concours, les candidats sont informés que si leur candidature est retenue, ils pourront se voir offrir un poste dans n'importe quel lieu d'affectation. Selon les besoins, les lauréats peuvent donc être immédiatement affectés à des postes vacants dans des bureaux hors Siège. Toutefois, ces postes sont prêtés aux services de conférence du Siège pour des périodes allant de sept à huit mois pour permettre la formation intensive à New York des intéressés, qui prennent ensuite leurs fonctions à leur lieu d'affectation. Cette innovation a eu un double effet. D'une part, elle a permis de pourvoir plus rapidement des postes dans des bureaux où le taux élevé de vacance de postes était préoccupant, en particulier à l'ONUV et dans les commissions régionales. Autre conséquence indirecte, mais importante néanmoins : elle facilite le roulement des traducteurs dans ces lieux d'affectation en permettant de remplacer plus aisément les fonctionnaires qui, à l'expiration d'une affectation hors Siège, choisissent, par ambition de carrière ou pour raisons personnelles, de retourner au Siège ou de travailler dans un autre lieu d'affectation.

23. Il n'en reste pas moins que, dans certains cas, des fonctionnaires des services linguistiques, essentiellement des traducteurs de la classe P-3 ayant plusieurs années d'expérience, voient leur carrière stagner parce qu'il n'y a pas de perspectives d'avancement dans les unités de taille restreinte dont ils relèvent et parce que, faute de candidats acceptables pour les remplacer, on tarde à les réintégrer à leur service d'origine au Siège, où s'offriraient de meilleures possibilités d'avancement. C'est en partie pour résoudre ce problème que la planification des réaffectations a été envisagée. Par exemple, les fonctionnaires des services linguistiques pourraient, en début de carrière, être informés de la possibilité d'une réaffectation pour une durée de deux ou trois ans, assortie d'une garantie de réintégration dans leur service linguistique d'origine. Le principe d'un système de plus grande ampleur prévoyant le roulement de tout le personnel

des services linguistiques entre le Siège et les autres lieux d'affectation a été rejeté car les frais d'administration et de réinstallation qu'il entraînerait seraient très élevés et ne seraient compensés par aucun accroissement d'efficacité; contrairement à ce qui est constaté pour d'autres groupes professionnels, l'expérience qu'un fonctionnaire des services linguistiques peut acquérir dans des bureaux hors Siège ne lui est pas nécessairement utile pour une affectation ultérieure au Siège. Le système de planification des réaffectations ne serait utilisé que dans un nombre relativement restreint de cas, lorsqu'il n'y a pas de volontaires pour des affectations temporaires hors Siège. Des échanges de vues sur la possibilité d'établir un tel système sont en cours entre le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et le Bureau de la gestion des ressources humaines.

Renforcement des moyens de formation

24. Dans les services linguistiques, comme pour tout autre groupe professionnel, la formation joue un rôle important dans l'organisation des carrières; les moyens mis en place à cet égard devraient être maintenus et, idéalement, renforcés. Le perfectionnement linguistique et la formation aux technologies nouvelles développe et élargit les compétences des fonctionnaires, qui deviennent ainsi plus polyvalents et tirent davantage de satisfaction de leur travail; quant à la formation à la gestion, elle prépare les fonctionnaires à assumer des responsabilités plus importantes. S'agissant du perfectionnement linguistique et de la formation aux technologies nouvelles, des moyens de formation existent au Secrétariat même et de très nombreux fonctionnaires s'en prévalent. La plupart des traducteurs, interprètes et éditeurs suivent, à un stade ou un autre de leur carrière, les classes de langues du Secrétariat, qui leur permettent d'acquérir une très bonne connaissance de langues passives supplémentaires et, le cas échéant, de passer l'examen d'aptitudes linguistiques dans ces langues. Des cours spéciaux sont aussi prévus pour les fonctionnaires qui ont déjà une bonne connaissance d'une langue donnée et le Programme de perfectionnement des qualifications professionnelles permet à certains d'entre eux de participer à des stages linguistiques d'été dans des universités du monde entier : l'Espagne, la France, la Jordanie et la Russie ont attiré un nombre croissant de fonctionnaires des services linguistiques ces dernières années. Toutefois, le financement de ce programme, très populaire, reste limité. Dans les lieux d'affectation hors Siège, la possibilité de suivre des cours de langues à l'extérieur sont insuffisantes et, même au Siège, le remboursement intégral des frais d'inscription, de voyage et de séjour n'est pas toujours accordé à tous les participants,

faute de crédits. La formation à l'informatique prévue pour le personnel des services linguistiques a été, elle aussi, considérablement renforcée ces dernières années dans des domaines tels que le traitement des données, la gestion des bases de données et, plus récemment, la traduction assistée par ordinateur. Là aussi, les ressources existant sur place jouent un rôle important et sont complétées, le cas échéant, par le recours à des sources extérieures.

25. La formation à la gestion à l'intention des fonctionnaires des services linguistiques doit être renforcée. On a souvent constaté que, contrairement à ce qui peut être le cas pour d'autres groupes professionnels, l'avancement entre les classes P-3 et P-5, pour de nombreux fonctionnaires des services linguistiques, ne reflète pas tant un accroissement des responsabilités assumées dans le domaine de la gestion mais un accroissement des compétences techniques, effet de l'expérience acquise ainsi que de la complexité croissante des tâches à exécuter dans le secteur d'activité où travaillent les intéressés. Par voie de conséquence, certains fonctionnaires de ces services peuvent être appelés, à un stade assez avancé de leur carrière, à assumer les responsabilités d'un cadre administratif sans avoir bénéficié au préalable d'une formation en cours d'emploi. Le Programme de formation à la gestion centrée sur les relations humaines a donc été particulièrement utile aux cadres des services linguistiques. Il y aurait toutefois des avantages réels à l'étendre, avec quelques modifications, au personnel linguistique des classes supérieures, principalement de la classe P-5, auxquels il n'a pas encore été confié de responsabilités en matière de gestion mais qui devraient avoir l'occasion d'acquérir les compétences voulues pour qu'on puisse sérieusement envisager de leur confier des postes d'encadrement dans l'avenir.

Gestion globale des tableaux d'effectifs des services de conférence de tous les lieux d'affectation

26. L'examen des tableaux d'effectifs des divers services linguistiques au Siège et dans les bureaux hors Siège et les conclusions qui en ont été tirées (voir par. 5 à 15) révèlent l'existence de grandes disparités entre les diverses fonctions linguistiques et entre les lieux d'affectation. Les perspectives d'avancement des traducteurs et des interprètes à New York et à Genève peuvent être considérées comme raisonnablement satisfaisantes, mais à Vienne, la situation de ces groupes professionnels est préoccupante. Pour les services linguistiques, à savoir l'édition dans tous les lieux d'affectation et, à New York, la rédaction de procès-verbaux et la préparation de copie, une promotion à la classe P-5 et, bien souvent, à la

classe P-4 représente un objectif difficile à atteindre, sinon inaccessible dans la majorité des cas. Enfin, dans les bureaux de taille restreinte – Office des Nations Unies à Nairobi et commissions régionales –, les perspectives sont encore plus limitées du fait que les services linguistiques ne comptent qu'un petit nombre de postes. Comme on l'a vu aux paragraphes 19 à 23, l'un des moyens d'atténuer le problème consisterait à faciliter la mobilité fonctionnelle ainsi que la mobilité entre les lieux d'affectation. Un autre moyen consisterait à gérer les tableaux d'effectifs de tous les lieux d'affectation avec plus de souplesse.

27. Le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 fait apparaître comme relevant du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence non seulement les services linguistiques et les services liés à la tenue de réunions au Siège, mais aussi les services à assurer par les services de conférence de l'ONUG et de l'ONUV. Les tableaux d'effectifs et les crédits correspondants pour les trois centres de conférences ont donc été regroupés au même chapitre du budget, le chapitre 1B (Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence). En toute logique, il faudrait à un moment donné prendre des dispositions pour faciliter les transferts de postes et les réaffectations de personnel entre les trois centres de conférences, sous la responsabilité du Secrétaire général adjoint aux affaires de l'Assemblée générale et aux services de conférence. Il faudrait toutefois, au préalable, examiner la question de très près vu la nécessité, d'une part, de tenir compte du fait que, sur le plan administratif, la responsabilité des services de conférence à l'ONUG et à l'ONUV est partagée avec le Directeur général de chacun de ces offices, et, d'autre part, de se conformer au principe rappelé par l'Assemblée générale dans sa résolution 53/208 B, à savoir que les effectifs et leur répartition par classe doivent être fonction des besoins de l'Organisation. Une fois établies pour les trois centres de conférences, les modalités de gestion centrale des tableaux d'effectifs des services linguistiques pourraient être progressivement étendues à Nairobi et aux commissions régionales. Tout le personnel linguistique des différents lieux d'affectation serait alors géré à l'échelle du Secrétariat, ce qui permettrait d'organiser beaucoup plus efficacement les carrières.

IV. Conclusion

28. De la présente étude des problèmes que pose l'organisation des carrières dans les services linguistiques, se dégagent un certain nombre de mesures que pourrait prendre le Secrétariat pour améliorer les perspectives de carrière du personnel de ces services. Il est proposé en premier lieu de procéder, lors de l'établissement du

projet de budget pour l'exercice biennal 2002-2003, c'est-à-dire dès le début de l'an 2000, à un examen détaillé du classement des postes linguistiques dans tous les lieux d'affectation, dans le but de déterminer dans quels cas un reclassement s'impose, sous réserve des contraintes budgétaires. Pour ce qui est des mesures n'ayant pas d'incidences budgétaires, on redoublera d'efforts pour favoriser la mobilité fonctionnelle et la mobilité entre les lieux d'affectation. À cette fin, il faudra notamment organiser en l'an 2000 des concours communs pour le recrutement d'éditeurs, de traducteurs et de rédacteurs de procès-verbaux pour l'anglais et le français en l'an 2000 et poursuivre les consultations avec le Bureau de la gestion des ressources humaines concernant les modalités à envisager pour la mise en place d'un système restreint de planification des réaffectations hors Siège. Par ailleurs, des échanges de vues pourraient avoir lieu entre les cadres supérieurs du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, de l'ONUG et de l'ONUV pour promouvoir une plus grande souplesse et une meilleure coordination dans la gestion des tableaux d'effectifs des services linguistiques des trois grands centres de conférences de l'Organisation.

29. Si la motivation du personnel est sans doute l'un des facteurs qui influent le plus sur la qualité des services destinés aux États Membres, l'existence de perspectives de carrière satisfaisantes joue un rôle éventuel à cet égard. C'est pourquoi, comme l'Assemblée générale l'a demandé aux paragraphes 29 et 30 de sa résolution 53/208 B, une attention soutenue continuera d'être portée à l'organisation des carrières, compte tenu également des préoccupations exprimées par l'Assemblée quant à l'amélioration de la qualité des services de conférences dans les résolutions ayant trait au plan des conférences qu'elle a adoptées ces dernières années.