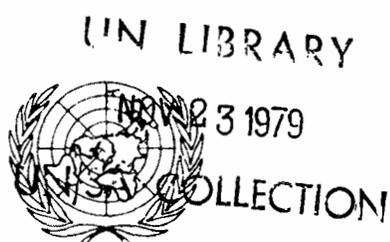


NATIONS UNIES
ASSEMBLEE
GENERALE



Distr.
GENERALE
A/C.5/34/37
23 novembre 1979
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-quatrième session
CINQUIEME COMMISSION
Points 104 b) et 98 de l'ordre du jour

AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1980-1981

Rapport du Secrétaire général sur l'application des systèmes
de classement des postes de la catégorie des administrateurs
et de la catégorie des services généraux

Montants estimatifs révisés concernant le chapitre 28 C (Bureau des services
du personnel, New York) et le chapitre 28 H (Services administratifs et
financiers, Genève)

1. Le présent rapport a pour objet d'informer l'Assemblée générale de l'état d'avancement du système de classement pour les postes d'administrateur et les postes supérieurs et de rendre compte des efforts déployés en vue de mettre au point des systèmes de classement pour les postes d'agent des services généraux au Siège et à Genève. Le rapport renferme également des propositions en vue de la mise en oeuvre des systèmes de classement en tant qu'opération administrative menée sur une base régulière et indique les montants estimatifs découlant de ces propositions.

I. APPLICATION DU SYSTEME DE CLASSEMENT

2. Les premières mesures en vue du classement des postes ont été prises comme suite à la décision adoptée par l'Assemblée générale lors de sa 2324^{ème} séance (vingt-neuvième session) et à sa résolution 31/193B, du 22 décembre 1976. Le Secrétaire général, dans deux notes (A/C.5/32/57, du 23 novembre 1977 et A/C.5/33/28, du 24 octobre 1978) dont il l'a saisie, a tenu l'Assemblée générale informée des différents stades de l'élaboration du système de classement, de son application progressive et des méthodes de classement utilisées.

A. Résultats de l'étude de classement

3. Depuis la présentation du dernier rapport à l'Assemblée générale, l'étude de classement s'est poursuivie au Siège et dans les bureaux extérieurs du Secrétariat. Au total, 3 603 postes ont été évalués et rangés par classe. Les résultats de l'enquête sont consignés dans les tableaux 1 et 2.

Tableau 1

Résultats du classement du personnel du Siège, par département et total

	Unité administrative													Siège Total partiel
	Service relevant directement du Secrétaire général	Bureau du Directeur général et à la coopé- ration économique internationale	Bureau des services du Secrétariat pour les questions écono- miques et sociales	Bureau des affaires juridiques	Affaires politiques et du Conseil de sécurité a/	Affaires politiques, tutelle et décolonisation	Affaires économiques et sociales internationales	Coopération technique pour le développement	Administration et gestion a/	Département des Conférences a/	Département de l'information	Centre sur les sociétés transnationales		
1. Nombre de postes inscrits au tableau d'effectifs (P-1 à D-1)	47	10	18	51	95	36	319	233	320 ^{c/}	710 ^{d/}	140 ^{e/}	30	2 009	
2. Nombre de définitions d'emploi reçues et de postes classés	38	10	7	45	83	35	262	88	309	678	139	29	1 723	
3. Nombre de postes qu'il reste à classer	9 ^{b/}	0	11	6	12	1	57 ^{b/}	145 ^{b/}	11	32	1	1	286	
4. Résultats du classement par rapport aux classes approuvées dans le tableau d'effectifs														
4.1 Postes dont la classe est maintenue	32	10	3	39	69	28	225	71	246	591 ^{f/}	110	27	1 451 ^{f/}	
	84,2	100,0	42,9	86,7	83,1	80,0	85,9	80,7	79,6	87,2	79,1	93,1	84,21	
4.2 Postes reclassés	5	0	4	2	3	2	13	11	23	-	9	1	73	
	13,2	0	57,1	4,4	3,6	5,7	4,9	12,5	7,4	-	6,5	3,45	4,24	
4.3 Postes déclassés	1	0	0	4	11	5	24	6	40	-	20	1	112	
	2,6	0	0	8,9	13,3	14,3	9,2	6,8	13,0	-	14,4	3,45	6,50	
4.4 Nombre total de changements	6	0	4	6	14	7	37	17	63	-	29	2	185	
	15,8	0	57,1	13,3	16,9	20,0	14,1	19,3	20,4	-	20,9	6,9	10,74	

* Les pourcentages portent sur le nombre de postes qui ont été évalués

a/ Des consultations sur les résultats définitifs sont en cours

b/ Le classement de ces postes a été retardé du fait de la restructuration.

c/ Y compris le Bureau des services financiers, le Bureau des services du personnel, le Bureau des services généraux, le Département de l'administration et de la gestion, le Service du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques et le Service de vérification intérieure des comptes.

d/ Y compris la Bibliothèque Dag Hammarskjöld.

e/ Non compris les Centres d'information des Nations Unies.

f/ Quatre-vingt-sept postes au Département des conférences doivent faire l'objet d'une décision définitive.

Résultats du classement du personnel des bureaux extérieurs et total général

	Unité administrative										Total général**
	Office des Nations Unies à Genève a/	PNUF ^{a/}	CEA ^{a/}	CEPAL ^{a/}	CESAP ^{a/}	ONUDI	CINU	CEE ^{a/}	CNUCED ^{a/}		
1. Nombre de postes inscrits au tableau d'effectifs (P-1 à D-1)	541 g/	151	205	190	169	419	48	121	227		4 080
2. Nombre de définitions d'emploi reçues et de postes classés	498	133	193	168	154	393	13	121	207		3 603
3. Nombre de postes qu'il reste à classer	43	18	12	22	15	26	35	0	20		477
4. Résultats du classement par rapport aux classes approuvées dans le tableau d'effectifs											
4.1 Postes dont la classe est maintenue	447 89,7	101 75,9	157 81,4	137 81,5	144 93,5	314 79,9	9 69,2	107 88,4	178 85,99		3 045 f/ 84,51 %
4.2 Postes reclassés	26 5,2	11 8,3	28 14,5	16 9,5	6 3,9	28 7,1	3 23,1	9 7,44	12 5,80		212 5,88 %
4.3 Postes déclassés	25 5,0	21 15,8	8 4,1	15 8,9	4 2,6	51 13,0	1 7,7	5 4,13	17 8,2		259 7,19 %
4.4 Nombre total de changements	51 10,2	32 24,1	36 18,6	31 18,5	10 6,5	79 20,1	4 30,8	14 11,6	29 14,01		471 13,07 %

* Les pourcentages portent sur le nombre de postes qui ont été évalués.

** Le classement du personnel de la CEAO, du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) et des fonctionnaires en affectation spéciale à une mission est prévu pour 1980.

g/ Non compris la CEE, la CNUCED et les bureaux des représentants régionaux du PNUE.

Tableau 2

Incidences du classement sur le tableau d'effectifs de l'ensemble du Secrétariat de l'ONU

Classe du poste	Changements par rapport au tableau d'effectifs				Nombre de postes avant le classement		Nombre des postes après application intégrale des décisions de classement	
	Reclassements à		Déclassements à		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
	*** Nombre	* Pourcentage	*** Nombre	* Pourcentage				
D-1	20 ^{a/}	0,56	0	0	216	6,00	214 ^{a/}	5,94
P-5	44	1,25	22	0,61	574	15,93	536	14,88
P-4	50	1,42	83	2,30	1 005	27,89	1 003	27,84
P-3	98	2,91	85	2,36	1 264	35,08	1 340	37,19
P-2/P-1	0	0	69 ^{b/}	1,92	544	15,10	510 ^{b/}	14,15
Total	212 ^{a/}	5,88	259 ^{b/}	7,19	3 603	100,00	3 603 ^{a/} b/	100,00

* Les pourcentages portent sur le nombre de postes qui ont été évalués.

*** Les reclassements ou déclassements pouvant parfois porter sur plus d'une classe, les chiffres correspondant à chaque classe, avant et après le classement, ne peuvent donc être obtenus en se bornant à ajouter ou à soustraire les changements opérés sur la classe immédiatement supérieure ou inférieure.

a/ Un poste D-1 a été reclassé D-2.

b/ Deux postes d'administrateur ont été rétrogradés à la catégorie des services généraux.

c/ Au Département des conférences, 87 postes restent dans la même classe en attendant une décision définitive.

4. Ainsi qu'il ressort des tableaux 1 et 2, l'application des normes de classement a confirmé la classe au tableau d'effectifs actuel de 34,51 p. 100 des postes étudiés. Pour que la classe des autres postes soit conforme aux normes de classement établies, il faudrait reclasser 5,88 p. 100 des postes et en déclasser 7,19 p. 100, d'une ou plusieurs classes.

5. Le tableau 2 contient les résultats d'ensemble des décisions en matière de classement, telles qu'elles se répercutent sur la répartition par classe des postes du Secrétariat. Bien que 259 déclassements et 212 reclassements aient été proposés au total, il n'y a pas grand changement quant au nombre des postes de chaque classe pour l'ensemble du Secrétariat. Mais il en va tout autrement si l'on compare les résultats département par département, ainsi qu'il est indiqué au tableau 1. Dans certains départements, le nombre des postes reclassés est supérieur à celui des postes déclassés, et dans d'autres c'est le contraire. On pourrait y voir le signe que, faute d'une méthode systématique de classement des postes, des différences marquées sont apparues dans le profil des classes des différents départements et services, en ce qui concerne des fonctions comparables. En appliquant un système de classement uniforme, fondé sur une comparaison objective des attributions et des responsabilités s'attachant à chaque poste, qui permet de ranger ces postes dans telle ou telle classe, les profils des classes peuvent être rendus homogènes.

6. Pour procéder au classement des postes, il y a eu des consultations approfondies avec les chefs de section, les directeurs de division et les chefs de département, ainsi qu'avec les représentants du personnel concerné et divers fonctionnaires, afin d'expliquer tant les objectifs du classement que les classes proposées par suite du processus de classement. Ainsi qu'il est indiqué dans les notes du tableau 1, ces consultations sont encore en cours dans la plupart des départements et bureaux intéressés.

7. Les résultats du reclassement des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales continuent d'être examinés par des groupes qui, pour chacun des groupes professionnels linguistiques du Département des conférences (interprètes, traducteurs, sténographes-rédacteurs de séance, préparateurs de copie et éditeurs), sont composés de représentants du Département, du personnel et de la Section du classement des emplois. Au cours de cet examen, l'attention s'est concentrée sur les perspectives de carrière. En ce qui concerne les traducteurs, cette question a fait l'objet de recommandations de la part de l'ancien Président de la Cour internationale de Justice, M. Jiménez de Aréchaga, que le Secrétaire général avait chargé d'une enquête à ce sujet ainsi que sur d'autres questions concernant le personnel des services linguistiques. La première de ces recommandations était que les critères adoptés pour le classement des postes du personnel des services linguistiques devraient être examinés avec la pleine participation des fonctionnaires et modifiés si besoin était. La deuxième recommandation était que cet examen devrait notamment porter sur :

a) La recommandation faite par la Réunion interorganisations concernant les arrangements dans le domaine linguistique convoquée par le Comité administratif

/...

de coordination (CAC), à savoir établir une proportion plus favorable entre les postes P-5, P-4 et P-3 afin de créer des possibilités de promotion et de conserver le personnel le plus qualifié;

b) Une autre recommandation faite par cette Réunion, à savoir que les proportions entre les postes P-5, P-4 et P-3 dans les services linguistiques devraient être telles que "les perspectives de carrière offertes au personnel des services linguistiques ne soient pas moins favorables que pour les autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs".

8. Il faudra du temps pour étudier la deuxième recommandation, étant donné le changement que son application entraînerait dans la pratique actuelle en matière de classement pour ce qui est de l'évaluation des postes des services linguistiques, et le rapport entre les perspectives de carrière offertes au personnel des services linguistiques et celles des autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs du Secrétariat. Vu les difficultés liées à ce changement, le Secrétaire général a décidé de créer un groupe spécial chargé d'examiner tous les aspects de cette question et de soumettre des propositions précises. Il se propose de faire rapport à l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session sur ces propositions et leurs incidences financières et de lui demander d'approuver tous ajustements budgétaires requis.

9. A la fin de 1979, l'étude de classement aura couvert tous les départements et services du Secrétariat de l'ONU, y compris les services hors siège, à l'exception de la Commission économique pour l'Asie occidentale (CEAO), du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) récemment créé et de la plupart des centres d'information des Nations Unies. Environ 191 postes de ces services seront classés pendant le premier semestre de 1980. En raison de certains retards dans la mise en place définitive de la nouvelle structure dans les secteurs économique et social du Secrétariat, en particulier au Département de la coopération technique pour le développement et au Département des affaires économiques et sociales internationales, 207 postes environ dans ces deux secteurs restent à classer avant le 31 décembre 1979. Mis à part ces deux grands groupes de postes dont le classement a été retardé par des remaniements d'ensemble, une petite proportion de postes dans différents départements et services n'a pas encore été classée du fait que, pour des raisons diverses, les définitions d'emploi n'ont pas encore été soumises. Les définitions d'emploi manquant à la date de rédaction du présent rapport seront incorporées dans l'étude générale dès qu'elles seront soumises.

B. Conséquences de l'étude de classement

10. D'un point de vue strictement technique, il serait souhaitable que les résultats de l'étude de classement soient appliqués immédiatement et intégralement et, par conséquent, que tous les tableaux d'effectifs reflètent la classe dans laquelle auront été rangés les différents postes. Or, il faudrait pour cela que l'Assemblée générale autorise le Secrétaire général à reclasser des postes sans que le budget ait été approuvé auparavant, autorisation que le Secrétaire général ne sollicite pas.

/...

En appliquant les changements proposés en ce qui concerne la classe de certains postes, le Secrétaire général tiendra donc compte du fait que les modifications à apporter aux tableaux d'effectifs par suite du système de classement doivent être introduites conformément aux procédures établies. Il devra également tenir compte du fait que chaque poste correspond déjà à un grade hiérarchique et que la plupart des postes sont occupés par des fonctionnaires dont le statut contractuel doit dans tous les cas être sauvegardé. C'est pourquoi les résultats présentés aux tableaux 1 et 2 doivent être considérés comme indiquant la tendance générale du classement et la mesure dans laquelle la classe des postes existants est conforme aux normes de classement. Afin d'assurer avec le minimum de heurts le passage d'une situation où il n'y avait pas eu d'évaluation systématique des emplois à une situation où il y aura un plan de classement rigoureusement administré, une période de transition, à compter du 1er janvier 1980, serait indispensable. Au cours de cette période de transition, on entreprendrait graduellement de remanier les documents budgétaires, en particulier les tableaux d'effectifs, en fonction des classes dans lesquelles les postes auront été rangés.

11. En arrêtant les modalités de la procédure administrative à suivre pour l'application du système de classement en ce qui concerne les titulaires des postes, le Secrétaire général a l'intention de se conformer aux principes ci-après :

a) Les conclusions de l'étude relative au classement et la classe dans laquelle les divers postes seront rangés de ce fait ne modifieront en rien les droits statutaires et contractuels des fonctionnaires.

b) Etant donné qu'aux fins du système de classement, on prend en considération les fonctions qui s'attachent à un poste déterminé et non pas les qualifications personnelles d'un fonctionnaire, les procédures existantes pour l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires et leur promotion à un grade hiérarchique plus élevé selon leurs qualifications propres et les besoins de l'Organisation continueront de s'appliquer. Toutefois, dès lors qu'un poste aura été classé, la classe dans laquelle il aura été rangé ne sera modifiée que si les fonctions correspondant à ce poste venaient à changer. Par conséquent, afin d'obtenir une promotion, un fonctionnaire devra désormais être réaffecté à un autre poste, rangé dans une classe plus élevée. On ne pourra promouvoir un fonctionnaire sans le réaffecter à un autre poste que s'il occupe d'ores et déjà le poste considéré bien que son grade hiérarchique soit inférieur à celui qui correspond au poste.

c) Tout reclassement de poste devra être approuvé par l'Assemblée générale, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa c) du paragraphe 12 du présent document. Un fonctionnaire occupant un poste qui a été reclassé devra passer par la filière d'avancement normale avant de pouvoir prétendre à un grade hiérarchique plus élevé.

d) Si un déclassement est recommandé, le fonctionnaire titulaire du poste conservera son grade hiérarchique tant qu'il occupera ce poste et il continuera de percevoir des augmentations périodiques de traitement. Un fonctionnaire peut également bénéficier d'une promotion selon les procédures établies à condition qu'il puisse être réaffecté à un poste de la classe voulue.

/...

e) Les décisions de classement des postes qui seront contestées par des fonctionnaires feront l'objet d'une procédure de recours. Un comité mixte de classement des emplois sera créé afin d'examiner les plaintes de fonctionnaires quant aux décisions qui, de l'avis des intéressés, sont incompatibles avec les normes de classement établies.

12. Ainsi qu'il est indiqué dans la note intérimaire soumise à l'Assemblée générale à sa trente-troisième session (A/C.5/33/28), les incidences du classement sur les tableaux d'effectifs actuels seront les suivantes :

a) Les postes dont la classe aura été confirmée à la suite de l'étude relative au classement seront considérés comme officiellement rangés dans cette classe.

b) Lorsque le déclassement d'un poste aura été recommandé, la classe actuelle du poste au tableau d'effectifs ne sera pas modifiée avant que le poste ne devienne vacant ou qu'un changement de titulaire n'intervienne, auquel cas le département concerné sera informé par le Sous-Secrétaire général aux services financiers que le tableau d'effectifs sera ajusté en conséquence. De telles modifications seront portées à la connaissance de l'Assemblée générale à l'occasion de la présentation du projet de budget et des rapports sur l'exécution du budget.

c) Le reclassement des postes permanents continuera de devoir être approuvé par l'Assemblée générale conformément aux procédures budgétaires normales. Cela signifie que toute demande de reclassement de poste qui se traduirait par une augmentation nette du nombre de postes d'une classe plus élevée inscrits à un chapitre du budget sera soumise à l'Assemblée générale à l'occasion de la présentation du projet de budget ordinaire ou des montants révisés. Toutefois, afin de permettre une certaine souplesse dans la gestion du système, il est proposé d'autoriser le Secrétaire général à ajuster les tableaux d'effectifs à l'intérieur d'un chapitre du budget sous réserve que le nombre des postes reclassés à un niveau donné soit compensé par un nombre équivalent de postes déclassés au niveau inférieur, de façon que le nombre de postes approuvés pour chaque classe ne soit pas modifié.

d) Le principe même du classement des postes veut qu'un poste soit créé et classé compte tenu des tâches et des responsabilités à accomplir et que les éléments liés à la personnalité du titulaire ne déterminent ni n'influencent la décision finale.

C. Classement des postes d'agent des services généraux au Siège et à l'Office des Nations Unies à Genève

13. Outre les classements des postes d'administrateurs et des postes supérieurs, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de procéder au classement des postes d'agent des services généraux à New York et à Genève.

14. Les travaux précédant l'étude relative au classement des postes d'agent des services généraux à New York ont été effectués durant le premier semestre de 1979.

/...

Toutefois, comme il a fallu se concentrer sur le classement des postes d'administrateur, ce n'est que maintenant que l'on procède à l'élaboration du système de classement des postes des services généraux, qui sera achevée au début de 1980. Il s'agit notamment d'une étude de faisabilité sur le remplacement du système actuel de 5 classes par un système prévoyant 6 ou 7 classes, de la sélection et de la mise à l'essai d'emplois repères et de l'élaboration et de la mise à l'essai des procédures de classement nécessaires. On tient en même temps des consultations approfondies avec les représentants du personnel sur l'application du nouveau système. D'après l'expérience acquise lors de l'élaboration des autres projets de classement à l'ONU, en particulier à l'Office des Nations Unies à Genève, les consultations avec le personnel exigeront un temps considérable si l'on veut obtenir la pleine collaboration de celui-ci à la mise au point et à l'établissement du système de classement.

15. On compte que le système de classement des postes de la catégorie des services généraux à New York entrera en application en 1980. Cela exigera l'établissement et l'évaluation de 2 500 définitions d'emploi environ, leur analyse et leur classement, et l'examen des résultats de ce classement avec les départements, ainsi que des consultations entre le personnel et l'Administration sur ces résultats. Dans la meilleure des hypothèses, on compte, si l'on dispose du montant des ressources proposé, pouvoir achever le classement des postes des services généraux dans deux ans environ.

16. Comme il est mentionné dans la section D du chapitre II du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/34/408) des progrès ont été réalisés en matière de classement des postes des services généraux à l'Office des Nations Unies à Genève. Le Directeur général de l'Office, travaillant en étroite coopération avec les représentants du personnel, a approuvé le système de classement des postes des services généraux proposé par un groupe de travail mixte composé de représentants de l'Administration et du personnel. Cela a créé les conditions favorables à l'entrée en vigueur du système et à son application régulière. On compte que le premier classement de tous les postes des services généraux à Genève sera achevé pendant l'exercice biennal 1980-1981, si l'on dispose des ressources nécessaires à cette fin.

D. Avantages du classement et nécessité de poursuivre les travaux

17. Les objectifs du système de classement, tels qu'ils ont été définis dans un rapport présenté à l'Assemblée générale, doivent être de faire en sorte qu'il existe un rapport conséquent entre les fonctions qui s'attachent à un poste et la classe du titulaire du poste considéré, que les fonctionnaires exerçant des tâches et des responsabilités identiques soient classés de la même façon et, enfin, que le niveau et le titre fonctionnel d'un poste aient un sens clairement défini aux fins de la gestion du budget et du personnel (A/C.5/16/01, du 6 septembre 1974, par. 10). L'Assemblée générale, ayant examiné le rapport du Secrétaire général, a autorisé ce dernier à appliquer les propositions qui y figuraient (décision de l'Assemblée à sa 2324^{ème} séance, le 18 décembre 1974).

/...

18. Les avantages pratiques immédiats que représente le classement des postes sont de permettre aux organes budgétaires de l'ONU, à l'Administration et aux représentants du personnel de fonder désormais leurs travaux sur des normes de classement applicables à la vaste gamme de postes d'administrateur et des postes supérieurs du Secrétariat de l'Organisation. L'existence et l'amélioration de définitions d'emploi de présentation uniformisée sont utiles pour la diffusion des annonces de vacance de poste, ainsi que pour les travaux de la Commission et du Comité des nominations et des promotions et pour l'administration du personnel en général. C'est également un moyen pour les chefs de service de rationaliser l'organisation et de répartir les travaux au sein de leurs unités administratives.

19. Bien que le classement des postes en fût encore à la phase préparatoire et d'essai au cours de la période ici considérée, il a été utilisé pour l'établissement des demandes de crédits. Toutes les demandes de nouveaux postes et de reclassements présentées par les départements au Bureau des services financiers pour l'établissement du projet de budget pour 1980-1981 ont été soumises à un examen préalable en fonction du classement des postes, pour faire en sorte que les demandes de crédits répondent aux critères de classement établis 1/. En outre, tous les postes à pourvoir au Siège par recrutement extérieur ont été classés avant la diffusion des avis de vacance de poste. Ces deux mesures représentent un pas important vers l'application systématique du classement, ce qui aussi contribue à maintenir le profil général des classes du personnel du Secrétariat dans les limites imposées par la nature des tâches assignées.

20. Pour être efficace, le classement doit être conçu comme une activité régulière, semblable en cela à d'autres fonctions d'administration et de gestion. En l'absence de suivi, de surveillance et de mise à jour du système de classement (voir par. 21), les résultats du classement risqueraient d'être rapidement périmés, peut-être même faussés, et le système, en tant que tel, finirait par perdre sa raison d'être. Dans une organisation complexe, le système de classement ne peut être administré que sur une base centralisée.

21. Pour que le système de classement soit efficace et à jour, il faut prévoir plusieurs activités de surveillance et de mise à jour :

- a) Surveillance d'ensemble et administration du système, notamment :
 - i) Réexamen des classes chaque fois que la nature précise de l'emploi varie, à cause, par exemple, de modifications des programmes de travail, de mesures de réorganisation, etc.;

1/ Le projet de budget-programme pour 1980-1981 tient déjà compte de bon nombre des modifications indiquées dans le tableau 1.

- ii) Analyse, aux fins du classement, des postes dont la création est demandée et examen des demandes de reclassement;
- iii) Examen et mise à jour des instruments de classement, tels que les normes de classement, les emplois "repères", les formulaires et les procédures;
- iv) Mise en place d'un système de référence de base sur les décisions relatives au classement, les emplois "repères", les définitions d'emploi, etc.

b) Vérification du classement pour certains postes ou groupes de postes, de manière à s'assurer que les résultats du classement ne sont pas périmés. Les opérations de vérification devraient comprendre :

- i) Des sondages sous la forme d'entretien avec des fonctionnaires;
- ii) L'examen et la refonte de définitions d'emploi;
- iii) Une analyse du classement faite à partir des définitions d'emploi révisées.

c) Tâches liées aux recours et plaintes contre des décisions de classement notamment :

- i) Etude de chaque cas et réexamen de l'analyse ayant conduit au classement initial;
- ii) Etablissement, pour l'organe chargé de réexaminer le classement, de documents lui permettant de se faire une opinion sur le bien-fondé des recours ou des plaintes;
- iii) Service des réunions de l'organe chargé de réexaminer le classement.

d) Coopération avec le Service de la formation de l'ONU, le personnel du Secrétariat, notamment le personnel de direction, les administrateurs du personnel et les représentants du personnel, quant à la conception, aux conséquences et aux techniques de classement.

e) Fourniture de services d'appui et de services consultatifs aux bureaux extérieurs pour la mise au point et l'application de systèmes de classement concernant leurs personnels, par exemple agents du Service mobile, agents des services généraux, etc.

f) Participation aux activités entreprises par la Commission de la fonction publique internationale et le Comité consultatif pour les questions administratives à propos du classement des postes et de la classification professionnelle.

/...

22. La bonne conduite des opérations de classement décrites dans les sections précédentes du présent rapport exige que les ressources en personnel soient maintenues sur la même base et au même niveau que ceux que l'Assemblée générale avait approuvés au début de l'élaboration et de l'application du système de classement. Tenant compte de l'expérience acquise pendant l'exercice biennal 1980-1981, le Secrétaire général présentera peut-être, dans le projet de budget-programme pour l'exercice 1982-1983, d'autres propositions sur la gestion du système de classement et la dotation en effectifs.

E. Recommandation

23. Le Secrétaire général recommande qu'il soit habilité à appliquer, à compter du 1er janvier 1980, le système de classement des postes de la catégorie des administrateurs de la façon décrite dans le présent rapport.

II. MONTANTS ESTIMATIFS REVISES

24. Au paragraphe 28C.22 du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1980-1981, le Secrétaire général a proposé que l'effectif de la Section du classement des emplois soit maintenu au même niveau que pendant l'exercice biennal en cours, à savoir 5 postes temporaires répartis comme suit : 1 P-5, 2 P-4, 1 P-3 et 1 P-2. Au paragraphe 28.21 de son rapport (A/34/7), le Comité consultatif a recommandé que le crédit demandé pour 1980-1981 soit réduit d'un montant équivalant aux traitements et aux dépenses communes de personnel concernant les 5 postes d'administrateur de la Section du classement des emplois et il a déclaré que la question de l'importance et de la nature des ressources en personnel temporaire pour les travaux de classement en 1980-1981 devrait être examinée dans le contexte du rapport que le Secrétaire général présenterait.

25. Au paragraphe 20 ci-dessus, le Secrétaire général propose de faire du classement des postes une fonction régulière de l'administration du personnel. Pour mener à bien les activités de classement décrites dans le présent rapport, il faudra maintenir en 1980-1981 la Section du classement des emplois créée au sein de la Division de la coordination (Bureau des services du personnel), ainsi que le poste de spécialiste du classement de la Division des finances (Office des Nations Unies à Genève). Vu son intention de s'en tenir à une stricte austérité budgétaire, le Secrétaire général propose de poursuivre les travaux avec le même effectif que celui dont la Section du classement des emplois disposait en 1979.

26. Sur les titulaires des 5 postes d'administrateur affectés à la Section du classement des emplois au Siège en 1978-1979, trois (1 P-4, 1 P-3 et 1 P-2) se sont occupés uniquement du projet de classement des postes d'administrateur, alors que le temps de travail du Chef de la Section, des autres administrateurs et du personnel d'appui a été réparti à peu près également entre le projet de classement des administrateurs et le projet de classement des agents des services généraux.

27. Pendant l'exercice biennal 1980-1981, il est prévu de répartir comme suit les tâches de classement entre les fonctionnaires de la Section du classement des emplois au Siège :

/...

a) Responsabilité de tous les projets de classement

Chef de la Section (1 P-5)

b) Administration du système de classement des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur, dans l'ensemble du Secrétariat

Fonctionnaire chargé du classement des postes, responsable du projet (1 P-4)

Fonctionnaire chargé du classement des postes (1 P-3)

Fonctionnaire chargé du classement des postes (1 P-2), consacrant 50 p. 100 de son temps à ce projet et les 50 autres p. 100 au projet de classement concernant les services généraux.

c) Classement des postes des services généraux au Siège

Fonctionnaire chargé du classement des postes (1 P-4), responsable de la mise au point du système et assisté à temps partiel par le fonctionnaire de la classe P-2 mentionné plus haut.

d) Personnel d'appui

2 agents des services généraux (postes permanents).

28. On notera que, lorsqu'il a recommandé de supprimer le crédit demandé pour 1980-1981 pour les 5 postes temporaires d'administrateur en attendant la présentation du rapport du Secrétaire général sur l'opération de classement, le Comité consultatif n'a pas mentionné les postes permanents des services généraux dont il est question ci-dessus. Ces deux postes étant donc censés être maintenus en 1980-1981, il n'est pas demandé de ressources supplémentaires pour le personnel de secrétariat.

29. L'effectif dont dispose actuellement l'Office des Nations Unies à Genève pour le classement des postes des services généraux (un poste P-4 temporaire) doit être maintenu pendant le prochain exercice biennal. Une fois mis au point le système de classement des postes de cette catégorie, il reste encore à accomplir les tâches qui prennent le plus de temps : évaluer effectivement les postes en vue du classement, poursuivre les consultations entre l'Administration et le personnel et, assurer l'application régulière du système.

30. Le Secrétaire général estime comme suit le coût total des ressources en personnel nécessaires pour poursuivre l'opération de classement : 312 500 dollars pour les traitements et 100 000 dollars pour les dépenses communes de personnel à inscrire au chapitre 28.C; 97 900 dollars pour les traitements et 25 400 dollars pour les dépenses communes de personnel à inscrire au chapitre 28.H. En outre, il convient de prévoir au chapitre 31 un montant de 113 400 dollars au titre des contributions du personnel, montant compensé par une augmentation identique au chapitre premier des prévisions de recettes.
