

## Conseil exécutif

Quatre-vingt-dixième session  
Mombasa (Kenya), 19-21 juin 2011  
Point 5 g) de l'ordre du jour provisoire

CE/90/5 g)  
Madrid, avril 2011  
Original: anglais

### Questions administratives, financières et statutaires

#### g) Rapport de l'Association du personnel

1. Il y a deux ans, au Mali, six ans après l'élévation de l'Organisation mondiale du tourisme au rang d'institution spécialisée du système des Nations Unies, l'Association du personnel de l'OMT<sup>1</sup> avait été invitée pour la première fois à présenter un rapport au Conseil exécutif. Le Secrétariat était déjà confronté à de nouveaux défis. L'un de ceux-ci était de mettre la dernière main à la tâche d'harmonisation de ses règles et procédures pour les aligner sur celles du régime commun des Nations Unies, tel que prescrit par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

2. Un processus de réforme avait été lancé alors qu'une direction intérimaire et une nouvelle administration tenaient la barre du Secrétariat. La transition d'une structure organisationnelle basée sur des départements à une structure fondée sur des programmes avait été annoncée. Une nouvelle approche éthique de la fonction publique internationale flottait dans l'air. Le niveau des attentes était élevé.

3. Le Corps commun d'inspection (CCI) venait de publier son *Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale du tourisme*. Dans son rapport à la quatre-vingt-cinquième session du Conseil, l'Association avait manifesté son adhésion à ce document et son souhait de voir appliquées les recommandations du CCI concernant la gestion des ressources humaines.

4. Maintenant que la nouvelle équipe de direction est en place, l'Association du personnel revient partager avec les membres distingués du Conseil certaines idées et quelques préoccupations. Elle apprécie vivement de pouvoir s'adresser directement aux membres du Conseil.

5. Certaines recommandations du CCI ont été mises en œuvre. D'autres sont encore en souffrance, comme :

- a) la création d'un instrument déontologique pour traiter les problèmes éthiques,
- b) la description et la classification systématiques de tous les postes existants, et
- c) l'introduction d'un meilleur système d'évaluation des résultats du personnel.

6. Le personnel n'ignore ni les pressions provoquées par une longue crise économique mondiale ni l'intention déclarée des États membres, dans tout le système onusien, de ne pas engager de fonds supplémentaires. Les politiques de croissance nominale nulle ont des implications. Les ressources

---

<sup>1</sup> L'Association du personnel de l'OMT, créée en 1977, représente environ 80% des effectifs. Elle est membre de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) depuis 1989.

humaines travaillent à la limite de leurs possibilités. Le personnel en fait de plus en plus avec de moins en moins de ressources. Le désinvestissement en ressources humaines comporte le risque implicite de saper les efforts de réforme et de compromettre par conséquent la qualité des services offerts aux membres.

7. Néanmoins, malgré la compression des ressources, la qualité et l'efficacité de l'interaction entre le personnel et la Direction ont été critiques dans le processus de réforme et de restructuration, permettant de réaliser d'importantes économies tout en offrant des services de qualité. Des groupes de travail mixtes ont été créés pour traiter de questions telles que :

- a) **la définition des postes au sein de la nouvelle structure organisationnelle** : il s'agit d'une question de la plus haute importance puisqu'elle concerne des problèmes de description et de nouvelle classification des postes, notamment lorsque les lignes hiérarchiques sont estompées ou confuses ;
- b) **la formation** : pour offrir des ressources et des opportunités d'avancement et de réalisation du personnel ;
- c) **l'écologisation** : pour faire ce que nous prêchons et minimiser notre impact sur l'environnement ;
- d) **les rapports d'évaluation** : pour mieux évaluer, et en temps opportun, la qualité du travail du personnel ;
- e) **l'horaire flottant** : pour donner une chance d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- f) **la compensation des heures supplémentaires** : pour garantir le respect du Règlement du personnel.

8. L'Association du personnel a essayé de traiter ces questions avec l'Administration, qui a ses priorités et des ressources limitées. Les représentants du personnel ont également des limites en temps<sup>2</sup> et en connaissances. Le retard pris par les groupes de travail est devenu une source de frustration pour de nombreux employés. En outre, les questions susmentionnées ne constituent pas les seuls problèmes à traiter. L'Organisation est à la traîne dans d'autres domaines comme :

- a) **l'équilibre entre les genres** : le but n'est même pas celui des 50/50 préconisé par la CFPI en 1995 ; il n'y a toujours pas de femme parmi les membres de la haute direction de l'Organisation ;
- b) **les collaborateurs externes** : la dépendance de travailleurs n'appartenant pas au personnel devrait être mieux réglementée pour éviter des abus et des retombées négatives pour le personnel et la paix sociale ; les fonctions clés ne devraient pas être sous-traitées ;
- c) **la mise à jour du Règlement et du Statut du personnel** : il reste à incorporer des droits tels que la mobilité, le congé de paternité et la reconnaissance des partenariats domestiques à des fins de dépendance.

9. L'Association du personnel a également essayé d'aborder avec l'Administration des problèmes concernant le bâtiment du siège qui devient obsolète. Une récente évaluation des autorités du pays d'accueil signale l'inobservation de règles fondamentales concernant la sûreté et la sécurité. Le fait, par exemple, de stocker des dossiers dans les escaliers entraîne des risques en cas d'incendie ou d'autres

---

<sup>2</sup> Aucun des représentants du personnel ne bénéficie d'une décharge syndicale partielle ou totale.

situations d'urgence. L'Association espère que les efforts réalisés pour déménager dans un nouveau bâtiment (Maison des Nations Unies !) se verront récompensés.

10. Malgré un niveau d'attentes élevé, le personnel a dû s'adapter à un scénario où les ressources sont à la baisse. C'est grâce à un profond engagement vis-à-vis des idéaux et des principes des Nations Unies, doublé d'une forte vocation pour la fonction publique internationale, qu'il a été possible d'allier l'éthique de la conviction à l'éthique de la responsabilité.