

Conseil exécutif

Cent cinquième session
Madrid (Espagne), 10-12 mai 2017
Point 7 f) de l'ordre du jour provisoire

CE/105/7(f)
Madrid, 10 avril 2017
Original : espagnol

Rapport du Secrétaire général

Partie III : Questions administratives et statutaires

f) Rapport de l'Association du personnel

I. Introduction

1. L'Association du personnel de l'OMT¹ a pour principaux objectifs de protéger et de défendre les droits individuels et collectifs de ses membres et de soumettre aux organes directeurs de l'OMT et au Secrétaire général des propositions concernant les politiques relatives au personnel et à son bien-être.
2. Le présent rapport résume les principaux sujets traités par l'Association du personnel au cours de la période écoulée depuis la présentation du dernier rapport au Conseil exécutif en septembre 2015 (CE/101/3) et les suites données à la décision CE/DEC/8(CI).

II. Avancées et priorités

3. Les fonctionnaires de l'OMT que l'Association du personnel représente sont conscients de la responsabilité associée au fait de travailler pour le système des Nations Unies en général et pour l'OMT en particulier. Ce qui donne tout son sens à notre travail quotidien, c'est de contribuer à donner corps aux idéaux des Nations Unies, de pouvoir participer à la réalisation des objectifs de développement durable ou encore d'aider les touristes du monde entier à prendre conscience qu'eux-mêmes, à leur échelle, peuvent agir pour un monde meilleur.
4. Les décisions adoptées par le Conseil exécutif en 2015 portaient, entre autres, sur les points suivants : a) élaboration d'un programme plus varié de formation du personnel ; b) formulation d'une politique d'ensemble en matière de réaménagement des modalités de travail (pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) ; c) question de l'égalité des sexes et des responsabilités confiées aux femmes ; d) application du plan d'évolution professionnelle ; et e) examen du nombre

¹ L'Association du personnel de l'OMT a vu le jour en 1977. Elle est membre de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) depuis 1989. Elle représente à l'heure actuelle environ 80 % du personnel.



croissant de collaborateurs exécutant des activités essentielles.

5. En matière de formation, l'Association du personnel a continué de collaborer avec le programme des Ressources humaines : elle a mis à sa disposition le catalogue de formations proposées par FICSA et aidé à organiser un cours sur les systèmes d'évaluation du comportement professionnel (avec le programme des Ressources humaines) et un exposé sur la mesure de la durabilité environnementale (avec le programme Statistiques et compte satellite du tourisme). Par ailleurs, le programme des Ressources humaines a tenu compte des requêtes présentées par l'Association du personnel dans le nouveau régime des congés qui a été institué, lequel prévoit un congé de perfectionnement pouvant aller jusqu'à dix jours par an (avec ou sans traitement) pour suivre des activités de formation en rapport avec le travail du fonctionnaire. Reste encore, cependant, à effectuer une étude approfondie des besoins de formation, à établir un plan pour y répondre et à y allouer le budget correspondant.

6. Pour ce qui a trait à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, que le Corps commun d'inspection avait signalé comme un des domaines à améliorer dans son rapport de 2014 sur l'OMT, l'Association se félicite que les progrès entamés en 2011 avec l'allongement du congé de paternité, suivis de l'instauration du congé d'adoption, aient continué cette année avec l'adoption du nouveau « congé pour motif familial ». Celui-ci permet à un fonctionnaire de s'absenter quand il est en situation de devoir s'occuper d'un membre de sa famille, qui est malade ou dont la prise en charge ne peut être assurée par l'école, l'établissement d'accueil de l'enfant ou le prestataire de services à la personne. Ces jours sont décomptés du crédit de jours de congé de maladie non certifié. En outre, il y a maintenant plus de souplesse pour la pause déjeuner, qui peut être réduite à une demi-heure, ce qui permet de finir plus tôt le soir. Par ailleurs, la possibilité de travailler à distance, dans des circonstances particulières, est à l'étude. L'Association est d'avis que la conjonction de mesures de ce genre favorise l'épanouissement, une meilleure parité hommes-femmes et une plus grande tranquillité d'esprit chez les fonctionnaires, qui peuvent honorer leurs diverses obligations et se concentrer sur leur obligation du moment.

7. Pour ce qui est de l'égalité des sexes, la situation à l'OMT s'est améliorée au fil des années. À l'heure actuelle, plus de la moitié des postes de la catégorie des administrateurs sont occupés par des femmes et deux des cinq programmes régionaux sont dirigés par une femme. En revanche, l'équipe de direction reste quasi exclusivement masculine. La situation pourrait changer avec l'arrivée de la nouvelle équipe de direction ; pour l'Association du personnel, ce serait un signe positif de voir arriver une équipe plus équilibrée, et finalement plus représentative de la réalité sociale, étant entendu que les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité resteront exigées. Une plus grande parité au sein de l'équipe de direction serait un meilleur reflet de la société, mais pourrait aussi encourager un style de gestion et d'exercice de l'autorité plus équilibré et plus ouvert à la diversité.

8. S'agissant de l'évolution professionnelle, l'Association apprécie les efforts réalisés pour clarifier la procédure. Par ailleurs, elle a reçu avec intérêt et satisfaction la proposition de nouveau système d'évaluation du personnel. L'Association veut croire que le nouveau système, pensé comme un outil de perfectionnement, permettra aussi une plus grande comparabilité des rapports d'évaluation établis dans les différents programmes et une répartition plus claire des attributions de chaque fonctionnaire. Cela aura pour effet d'assurer une plus grande objectivité des processus de nomination et de promotion ou de reclassement et d'offrir des éléments plus solides pour étayer la prise de décision en ce qui concerne les mutations ou les restructurations. À cet égard, l'Association du personnel constate que l'organigramme de l'OMT a subi de nombreux changements ces huit dernières années, et s'attend à ce qu'il y en ait encore d'autres à l'avenir, avec la nomination d'un nouveau Secrétaire général. Certes, l'Association est consciente du besoin de souplesse en cette époque de changements constants et de perpétuelle évolution ; elle est néanmoins préoccupée par le fait que ces processus de transformation

ne conduisent, si le personnel concerné n'est pas suffisamment consulté, à reléguer à un second plan des fonctions importantes ou à sous-utiliser une partie du capital humain de l'Organisation. Le personnel de l'OMT se compose de professionnels de plus de 40 pays, dévoués et possédant une formation solide, une vaste expérience et une incroyable capacité de travail. Il n'y a pas de raison de les cantonner dans un rôle passif quand ils peuvent, au contraire, être des vecteurs de n'importe quel changement à mettre en place.

9. Un autre sujet de préoccupation pour l'Association, déjà soulevé dans le précédent rapport de 2015, est celui du recours important et croissant aux collaborateurs. Maintenant appelés « titulaires d'un contrat de services », ils sont de plus en plus nombreux et représentent plus de 40 % des effectifs totaux de l'OMT. Les contrats de services sont censés être utilisés pour des activités ou des projets limités dans le temps ; or, ils sont parfois employés pour couvrir des fonctions à caractère permanent.

10. Au cours de la période considérée, il convient de signaler que les procédures de recrutement et les conditions de travail de ces titulaires d'un contrat de services ont été normalisées. De même, il faut relever que leurs conditions de travail se sont améliorées sensiblement. Ils ont désormais des droits comparables à ceux des fonctionnaires en ce qui concerne les congés de maternité et de paternité, par exemple, et ils reçoivent un versement au titre de la pension au régime de retraite de leur choix. Les raisons sont nombreuses de remercier sincèrement la Direction, laquelle a fait preuve d'une générosité et d'une hauteur de vues en tous points remarquables. Reste néanmoins la question de la distinction à faire entre, d'une part, les projets spécifiques à caractère temporaire pour lesquels il est raisonnable d'utiliser des contrats de services et, d'autre part, les fonctions essentielles de l'Organisation qui devraient être couvertes par des contrats de fonctionnaire. Dans ce contexte, il faudrait éviter la cohabitation d'agents exerçant des fonctions comparables mais ayant des conditions d'emploi très différentes, non seulement du point de vue du salaire mais surtout des perspectives de titularisation et de la stabilité qui sont nécessaires pour bâtir un projet de vie.

11. Par ailleurs, les travaux réalisés au cours de l'année écoulée au siège de l'Organisation ont occasionné une gêne importante dans l'espace de travail. L'Association souhaite qu'il y ait, à l'avenir, plus de concertation avec le personnel concerné afin de réduire à un minimum les risques pour la santé et les désagréments causés.

12. Enfin, l'Association du personnel tient à souligner les excellentes relations maintenues avec l'actuel Secrétaire général pendant ses deux mandats ainsi qu'avec les programmes Administration et Ressources humaines. À la date de rédaction du présent rapport, l'Association est en train d'élaborer un mémorandum d'accord concernant la coopération entre la Direction et l'Association du personnel. Ayant à l'esprit, par ailleurs, que c'est sur les compétences de son personnel que s'appuie l'Organisation pour assurer la fourniture de services de qualité aux Membres, l'Association fera tout ce qui est en son pouvoir pour établir avec la nouvelle Direction des relations aussi productives que celles qu'elle a eues avec la Direction actuelle. Elle se tiendra prête à collaborer à tous les processus qui se présenteront, en veillant à ce qu'il y ait une transition fluide de sorte que l'Organisation poursuive le travail important qui est le sien et continue d'accomplir avec le maximum de rigueur et d'enthousiasme la mission confiée par les Membres.

III. Suites à donner par le Conseil exécutif

11. Le Conseil exécutif est invité à :

- a) Féliciter le Secrétaire général, les programmes Administration et Ressources humaines

ainsi que l'Association du personnel de l'OMT pour les progrès réalisés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;

b) Encourager la constitution d'une équipe de direction dans laquelle il y ait une représentation hommes-femmes plus équilibrée ;

c) Appuyer l'échange d'information, le dialogue et la concertation avec le personnel et son Association pour contribuer à une transition fluide permettant à l'Organisation de poursuivre le travail important qui est le sien et de continuer d'accomplir avec le maximum de rigueur et d'enthousiasme la mission confiée par les Membres ;

d) Recommander au Secrétaire général d'établir une distinction plus claire entre les projets à caractère temporaire et les fonctions essentielles de l'Organisation ; et

e) Prier le Secrétaire général de lancer un plan concret et viable d'amélioration de la formation et du perfectionnement du personnel.