

G0203
55239

SUC/GA/2001/3

**COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE
ADDIS-ABEBA (ETHIOPIE)**

**DEUXIEME ET TROISIEME ASSEMBLEES GENERALES DU
SYNDICAT DU PERSONNEL DE LA CEA**

RAPPORT DU PRESIDENT DU COMITE DU SYNDICAT

3 juillet 2001

Chers collègues,

Le présent rapport est soumis à la deuxième et à la troisième Assemblées générales du Syndicat du personnel de la CEA, conformément à l'alinéa 4 b) de l'Article III du Statut.

Il convient de rappeler qu'à la première Assemblée générale, le Comité du Syndicat avait présenté un rapport intérimaire pour la période allant de mars à octobre 2000. Le présent rapport couvre les 15 premiers mois du programme de travail pour 2000-2001, qui avait été établi au début de cette période et que l'Assemblée générale avait approuvé en octobre 2000. Le plan de travail était conforme au mandat du Comité du Syndicat et prévoyait les activités suivantes:

- Négociations visant à défendre les positions et les intérêts du personnel de manière équitable, cohérente et unifiée, face à l'Administration;
- Coordination des questions liées aux intérêts et au bien-être du personnel.

Pendant les quinze premiers mois de son mandat, le Comité du Syndicat a mené les activités présentées ci-après.

I. Rétablir la crédibilité du Comité du Syndicat auprès du personnel, de l'Administration et des autres parties prenantes

I.. a) Relations avec l'Administration

Le Comité du Syndicat souhaite entretenir des relations harmonieuses avec l'Administration, car il croit pouvoir réaliser ses objectifs par la concertation et la négociation.

Nul ne doute que le Comité du Syndicat et l'Administration sont au service du même personnel. Sur ce plan, leur travail ne peut que se renforcer mutuellement. C'est dans cet esprit que le Comité a établi, avec l'Administration, de bonnes relations qui portent déjà des fruits. Ainsi, les observations et commentaires formulés par le Comité du Syndicat, à l'occasion de la déclaration de fin d'année du Secrétaire exécutif, ont été pris au sérieux et l'Administration y a donné suite sur certains points. En raison de ces bonnes relations et de sa crédibilité retrouvée, le Comité du Syndicat a été invité à se prononcer sur le plan de travail de la Section des ressources humaines pour 2001. Il a fait des observations constructives, dont l'administrateur chargé de la Section des ressources humaines a promis de tenir compte.

Le Comité a également participé à l'étude que l'Administration mène sur les voies et moyens d'améliorer les conditions d'emploi des membres du personnel de la catégorie des services généraux ayant atteint les échelons supérieurs. Il a par ailleurs contribué au document que la Section des ressources humaines a établi sur les conditions de vie du personnel de la CEA. Ce document a été envoyé au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui l'avait demandé.

Le Comité a entrepris, avec l'Administration, des projets conjoints dans divers domaines: conditions de vie du personnel (enquête sur la rémunération des agents de la catégorie des services généraux et enquête interilles relative au personnel de la catégorie des

administrateurs); centre de loisirs; manifestation de solidarité du personnel des Nations Unies face au SIDA; campagne de recrutement.

Que le Comité et l'Administration entretiennent de bonnes relations ne signifie nullement que chaque partie se soumet aux desiderata de l'autre. Il est arrivé que des accords soient conclus, mais aussi que ce ne soit pas le cas. Mais pour parvenir à ses objectifs, le Comité continuera de mener des négociations et des consultations.

II. Assurer une interprétation et une application justes de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et d'autres textes administratifs

II. (a) Classement des emplois de la catégorie des services généraux

Le Comité attache beaucoup d'importance à ce classement. C'est pourquoi il a décidé de se faire représenter par son Président au Comité du classement. Il veille en outre à ce que les erreurs du passé ne se répètent pas et il s'oppose à ce que les résultats du classement soient appliqués au coup par coup, car les problèmes de l'ensemble du personnel ne seront pas résolus ainsi.

Les résultats du classement ne devraient pas tarder. Il s'agira alors de voir comment les appliquer. Le Comité entend veiller à ce que cette application réponde aux attentes du personnel et aux objectifs de la Commission, et notamment à ce que les procédures de promotion et de recrutement soient améliorées et qu'une structure favorisant les perspectives de carrière soit créée.

II. (b) Fonctionnaires méritants ayant de nombreuses années de service

Le Comité a porté à maintes reprises le problème du personnel méritant ayant de nombreuses années d'ancienneté (qui est complètement démoralisé), à l'attention de l'Administration. Cette question a notamment été évoquée à l'occasion de la déclaration de fin d'année prononcée en janvier 2001 par le Secrétaire exécutif, ainsi qu'avec Mme R. Salim, Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, en février 2001. A chaque fois, le Comité a signalé que des membres du personnel avaient servi l'Organisation avec assiduité et ingéniosité pendant de nombreuses années, sans nulle forme de reconnaissance ou perspectives de carrière. Il a ajouté qu'en l'absence de formation, de promotion ou de mobilité, ces agents resteraient nécessairement insatisfaits. Aussi, a-t-il demandé que des mesures soient prises pour motiver le personnel: promotion, félicitations, affectation à une mission, mobilité et formation. A cet égard, le Comité du Syndicat se réjouit de l'initiative prise par le Secrétaire exécutif afin de récompenser certains membres méritants du personnel, mais il a des réserves en ce qui concerne la procédure utilisée.

II (c) Résoudre les questions relatives au personnel

Le Comité a assuré l'Administration que toutes les questions relatives au personnel et aux relations entre l'Administration et le personnel seraient résolues, autant que possible, sur place, à travers des négociations et des discussions franches. Le recours à l'arbitrage du Siège, à New York, ne serait envisagé qu'en dernier ressort.

A la suite des négociations et consultations tenues avec l'Administration, le Comité est parvenu à résoudre un certain nombre de questions relatives au personnel. Mais il constate avec inquiétude que le délai d'application des accords conclus est trop long.

Le Comité a été très actif dans le domaine des services de conseils destinés au personnel et a pu éviter ainsi bien des contentieux.

II. (d) Communication et représentation hors d'Addis-Abeba

(i) XXIV^e réunion du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel

Le Comité était représenté à la XXIV^e réunion du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel par son Président et son Vice-Président. Sa délégation a beaucoup contribué à l'élaboration de la position des représentants du personnel sur la Réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation des Nations Unies, ébauchée par le Bureau de la gestion des ressources humaines, à New York. Elle a fait une contribution écrite et a participé activement à la XXIV^e réunion du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Elle a également préparé un document sur une question d'intérêt local, à savoir les effets de la dévaluation du birr sur les conditions de vie et les pensions du personnel de la catégorie des services généraux à Addis-Abeba. Un rapport de mission a été distribué à l'ensemble du personnel en temps voulu.

(ii) XV^e et XVI^e réunions du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies CCSA

Le Comité a collaboré activement à l'élaboration des positions communes des représentants du personnel sur les questions relatives au personnel du système des Nations Unies. Il a reçu un solide appui de ses partenaires en ce qui concerne les effets de la dévaluation de la monnaie locale et la méthodologie erronée qui sert à déterminer le barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux à Addis-Abeba. Des précisions ont été fournies à cet égard dans les rapports de mission du Président du Comité relatifs aux réunions du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA).

(iii) Groupe de travail sur le système interne d'administration de la justice

Le Comité a pris part à la réunion du Groupe de travail sur le système interne d'administration de la justice, qui s'est tenue en février 2001 à New York, immédiatement après la XVI^e réunion du CCSA. Il a contribué activement aux objectifs du Groupe de travail. Des informations détaillées ont été fournies dans le rapport de mission du Président du Comité.

(iv). Mise en place d'un Comité mixte Administration/personnel

Bien entendu, l'essentiel des rapports et, partant, de la collaboration entre le Comité et l'Administration se déroulent à travers les divers organes de concertation entre l'administration et le personnel, composés d'agents désignés par le Comité et l'Administration. Ces organes sont: le Comité des nominations et des promotions, les Groupes des nominations et des promotions pour le personnel la catégorie des administrateurs et celui de la catégorie des services généraux, l'Organe subsidiaire des nominations et des promotions, le Jury en matière de discrimination et autres plaintes, le Comité consultatif mixte, le Comité mixte de suivi, le Comité de la cafétéria et le Comité de la formation et du perfectionnement du personnel. Tous ces organes sont désormais fonctionnels, à l'exception du Jury en matière de discrimination et autres plaintes et du Comité de la formation et du perfectionnement du personnel, qui sont de création récente. Le Comité de l'infirmerie devrait être bientôt en place, sous réserve des négociations qui se déroulent actuellement avec l'Administration.

Le Comité a désigné des fonctionnaires connus pour le sérieux de leur travail au sein des organes mixtes. Il a le plaisir d'annoncer que plusieurs de ces organes ont répondu aux attentes. Il croit que le travail appliqué et honnête des fonctionnaires susmentionnés a contribué à sa crédibilité et il leur en est profondément reconnaissant.

(v) Campagne de recrutement

Le Comité a mené des consultations et des négociations à plusieurs niveaux de l'Administration, sur le mécanisme mis en place dans le but d'assurer la transparence de la campagne de recrutement. Il avait publié auparavant un bulletin d'informations portant ses efforts à la connaissance du personnel. Il a également soulevé la question, à l'occasion de la déclaration de fin d'année faite en janvier 2001 et discuté avec Mme R. Salim, Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, de la réaction du personnel devant le déroulement de la campagne de recrutement. En ces occasions, le manque de transparence de la procédure, le mépris affiché pour le dévouement et l'attachement à l'Organisation, l'ancienneté, la mémoire institutionnelle et les perspectives de carrière des plus méritants ont été cités comme étant les principaux griefs du personnel.

Le personnel se souvient des explications que l'Administration avait données sur plusieurs points soulevés lors de la réunion d'information tenue le 13 octobre 2000 et lors de la déclaration de fin d'année prononcée par le Secrétaire exécutif. La première Assemblée générale avait mis en place un comité chargé de vérifier les inquiétudes du personnel, suite aux explications fournies par l'Administration sur la campagne de recrutement. Malheureusement, le comité en question n'a pas présenté ses conclusions au Comité du Syndicat. Il semble qu'il ait eu du mal à obtenir les informations souhaitées.

III. Améliorer les conditions de vie du personnel et l'informer des questions liées aux pensions

Il s'agit là d'un domaine dans lequel le Comité s'est montré fort actif. Les questions suivantes ont été examinées :

III. (a) Salaires du personnel de la catégorie des services généraux

- i. Le Comité a élaboré un document concernant l'incidence de la dévaluation de la monnaie locale sur les conditions de vie et les prestations de retraite du personnel de la catégorie des services généraux à Addis-Abeba. Ce document a été présenté à la quinzième réunion du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) en mars 2000 à Genève. Les participants à la réunion ont souscrit aux conclusions du document et demandé au Président du CCSA d'examiner la question avec les autorités compétentes à New York puis de faire rapport à la seizième réunion du CCSA. Le document a également permis aux membres de la CFPI qui participaient à la réunion du CCSA de prendre connaissance des préjudices que subissait le personnel de la catégorie des services généraux à Addis-Abeba.
- ii. A la quatorzième réunion du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (SMCC), tenue en avril 2000 à Vienne, l'Association du personnel avait clairement indiqué que le personnel des services généraux souhaitait voir une solution durable à ses problèmes découlant de la dévaluation de la monnaie locale. Le SMCC a pris acte des préoccupations du personnel. C'est ainsi que l'Administration de la CEA et le Comité du syndicat ont décidé, en accord avec le Groupe du régime commun et des politiques

interorganisations à New York, d'effectuer, avant toute augmentation de salaires ou mesure spéciale, une enquête approfondie sur les conditions d'emploi pour connaître la situation sur le terrain.

- iii. Pour renforcer les capacités de la Commission à la longue et bien effectuer, à court terme, l'enquête générale sur les conditions d'emploi, le Comité du Syndicat a demandé à la Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) d'organiser l'un de ses ateliers internationaux à Addis-Abeba. C'est ainsi qu'un atelier consacré à la méthodologie de l'enquête sur les conditions d'emploi du personnel de la catégorie des services généraux s'est tenu en janvier 2001 au Centre de conférences des Nations Unies. Nombre de fonctionnaires des organismes des Nations Unies d'Addis-Abeba ont suivi cette formation. La majorité d'entre eux ont, par la suite, fait partie du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi. Nous remercions l'Administration de la CEA de l'aide qu'elle nous a apportée en mettant à notre disposition les installations du Centre de conférence. Nous remercions également la Fédération d'avoir accepté d'organiser le stage de formation régional à Addis-Abeba et permis à huit de nos collègues de participer au stage de formation, bien que la CEA ne soit pas membre de la Fédération.
- iv. L'Administration de la CEA et le Comité du Syndicat ont conjointement créé un Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi.
- v. Le Comité du Syndicat a formulé des observations importantes sur un projet de disposition relative au personnel élaboré par le Service du Statut du personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines sur les modalités de paiement des traitements du personnel de la catégorie des services généraux recruté localement. Ce projet de disposition prévoit que ledit personnel doit être payé en monnaie locale exclusivement. Le Comité du Syndicat a fait remarquer que le personnel de la catégorie des services généraux recruté localement devait être payé en dollars si les conclusions de l'enquête générale sur les salaires le révélaient nécessaire. Le Comité du Syndicat a adopté cette position dans l'espoir, que le personnel de la catégorie des services généraux d'Addis-Abeba bénéficiera un jour d'une telle disposition. Il est heureux d'annoncer que le Bureau de la gestion des ressources humaines a favorablement accueilli ses observations et que le projet de disposition sera révisé en conséquence.
- vi. Au début, le Comité du Syndicat n'était guère favorable à une enquête générale s'appuyant sur sept points de comparaison. Il avait même préconisé de commencer par une enquête pilote. Toutefois, les responsables du Groupe du régime commun et des politiques interorganisations nous ont assurés que si on leur en donnait l'occasion, ils pouvaient faire en sorte que l'enquête générale donne des résultats positifs. C'est compte tenu de ces assurances que le Comité du Syndicat a accepté d'effectuer l'enquête générale.
- vii. Le Comité du Syndicat a élaboré une note d'information à l'intention des participants à la cinquante-deuxième réunion de la CFPI sur la méthodologie de calcul du barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux. Malheureusement, le document n'a pas été examiné en tant que document de la Conférence, car le Président du CCSA n'avait pas fait le nécessaire, le Président du Comité du Syndicat a appelé lui-même le Président de la CFPI pour déplorer cette situation. Le document a alors été examiné au titre des questions diverses, l'ordre du jour de la réunion ayant déjà été adopté. Les participants à la réunion ont pris note de notre point de vue et accepté de l'examiner lors de la prochaine réunion de révision de la méthode de calcul des salaires.

- viii. Lors des préparatifs de l'enquête, le Comité du Syndicat a noté que les raisons données pour placer l'Ethiopie dans la Catégorie II, où sept points de comparaison sont requis, ne se justifiaient pas. C'est pourquoi il a élaboré une note d'information préconisant le maintien de l'Ethiopie dans le Groupe III, dans lequel cinq points de comparaison seulement sont requis. Le document a été approuvé par l'Administration de la CEA puis présenté à la CFPI par l'entremise du Bureau de la gestion des ressources humaines.
- ix. Le Président du Syndicat a rencontré différents responsables à New York pour discuter de la note d'information susmentionnée. Il s'est notamment réuni avec M. Samba Jack, deux représentants de la CPFI et le Chef du Groupe du régime commun et des politiques interorganisations; avec le Président de la CFPI; avec le Chef du Groupe des politiques en matière de rémunération et de classement des emplois et deux spécialistes des enquêtes; ainsi qu'avec le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

Conclusions :

- Il serait difficile pour le lieu d'affectation qu'est Addis-Abeba de changer de catégorie au milieu de la période de cinq ans, qui doit prendre fin en 2002;
 - Le résultat que l'on obtiendrait en utilisant sept points de comparaison ne différencierait peut-être pas beaucoup de celui que l'on obtiendrait avec cinq points de comparaison;
 - Une approche plus fiable qui pourrait donner des résultats positifs consisterait à faire preuve de souplesse dans l'application de la méthodologie;
 - Dans un esprit de souplesse, le Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi devrait inclure tous les points de comparaison éventuels, indépendamment du nombre d'employés et du type de secteur économique;
 - Contrairement à la pratique en vigueur ailleurs, deux spécialistes des enquêtes seraient envoyés à Addis-Abeba pour examiner tous les points de comparaison éventuels, et
 - Aucun effort ne serait ménagé pour trouver une solution au problème qui se pose à Addis-Abeba.
- x. C'est compte tenu de ce qui précède que l'enquête générale a été effectuée en mars 2001. Elle a eu pour effet une augmentation des traitements à un taux moyen pondéré de 12,9 % pour le personnel de la catégorie des services généraux.
 - xi. Parce que les différents Secrétaires exécutifs de la CEA et le Comité du Syndicat ont demandé à plusieurs reprises que des mesures soient adoptées pour améliorer les conditions de vie difficiles du personnel de la catégorie des services généraux qui se dégradent en raison de la dévaluation du birr; pour que le Comité du Syndicat ne cesse de demander à la Caisse des pensions de mettre un terme à la diminution des pensions de retraite du personnel des services généraux; et parce que l'enquête, par sa nature même, ne porte pas sur toutes les conséquences qu'entraîne la dévaluation de la monnaie locale, le Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi a accepté, à la suite de discussions approfondies, de recommander le paiement des traitements du personnel de la catégorie des services généraux en monnaie locale, mais alignée sur le dollar. Le Comité local a également recommandé que l'augmentation des salaires soit applicable à partir du 1er juillet 2000.



- xii. Malheureusement, toutes les recommandations du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi n'ont pas été acceptées. Il convient de faire remarquer ici que le rapport du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi comprenant les recommandations avait été envoyé par courrier électronique à New York, le vendredi 4 mai 2001. A notre consternation, la CEA a reçu un fax daté du 7 mai 2001 signé du Sous-Secrétaire général aux ressources humaines, rejetant les recommandations du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi. Normalement, à New York, avant d'examiner le rapport du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi, les responsables auraient dû prendre l'avis de l'Administration de la CEA sur le rapport et convoquer le Comité de coordination. Nous ignorons pourquoi ils ont pris cette décision à la hâte sans attendre l'avis de l'Administration de la CEA.
- xiii. Tant qu'une solution durable ne sera pas trouvée à ce problème, le Comité du Syndicat continuera à lutter pour améliorer les conditions de vie des agents des services généraux d'Addis-Abeba dans toutes les instances appropriées, notamment lors de la vingt-cinquième réunion du SMCC qui se tiendra prochainement.

L'administration de la CEA a toujours collaboré aux activités du Comité du Syndicat relatives à l'enquête sur les conditions d'emploi. Au nom du personnel, le Comité tient donc à remercier l'administration de la CEA pour sa coopération.

III. (b) Ajustement de poste

Au cours de l'année écoulée, une proportion beaucoup plus importante d'administrateurs a rempli et soumis le questionnaire de l'enquête intervilles. Le Président de l'enquête intervilles, le Directeur du Bureau de la planification des politiques et de la gestion des ressources, et le Président du Syndicat ont littéralement frappé à la porte de chaque administrateur pour leur rappeler de remplir leur questionnaire. Des informations plus précises ayant été obtenues, le multiplicateur pour l'Éthiopie est resté inchangé jusqu'au 28 février 2001, en dépit de la vigueur du dollar, alors qu'il n'avait cessé de décliner les années précédentes. Cependant, au 1 mars 2001, les traitements de base avaient augmenté de 3,4%, mais le multiplicateur avait été réduit d'autant. Au total, la rémunération effectivement perçue est demeurée inchangée. Seules ont augmenté, pour le personnel de la CEA, les cotisations à la Caisse des pensions.

III. (c) Retraites

Dans ce domaine, le Comité a progressé. Parce qu'il a su créer un réseau efficace et avancer des arguments solides, le cas du personnel de la catégorie des services généraux d'Addis-Abeba a été inscrit pour la première fois à l'ordre du jour du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Après un débat animé sur la question, le Comité mixte a créé un groupe de travail chargé d'examiner les incohérences et les inégalités périodiques des prestations de retraite exprimées en dollars qu'engendre la méthode actuelle de calcul de la rémunération moyenne finale. Depuis, le Comité du Syndicat fournit des informations statistiques aux membres du Groupe de travail. Le Groupe de travail doit soumettre ses conclusions et recommandations au Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en juillet 2001.

III (d) Travail en réseau

Le Comité du Syndicat a créé un réseau efficace auquel participent des représentants des participants au Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'administration de la CEA, l'Association des anciens fonctionnaires internationaux (AAFI) et la FUNSA. Ce réseau a beaucoup facilité nos démarches visant à faire

entendre nos arguments sur la dévaluation du dollar par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Sans nul doute, le Comité du Syndicat collabore étroitement avec les associations, syndicats ou conseils du même ordre au sein du système des Nations Unies. C'est dans le cadre de cette collaboration que les représentants du personnel ont pu arrêter des positions communes sur des questions intéressant le personnel, au niveau mondial.

Le Comité a mobilisé le personnel de la CEA pour qu'il manifeste sa solidarité avec le HCR, après le meurtre brutal de deux de ses fonctionnaires l'année dernière au Timor occidental. Le 22 septembre 2000, le personnel a défilé en silence pour la sécurité du personnel de l'Organisation des Nations Unies. A cette occasion, le Président du Comité a lu un discours dans lequel il soulignait que l'ONU participait à des opérations de plus en plus nombreuses et variées et que ses fonctionnaires accomplissaient des tâches dangereuses. Le discours énonçait également les principales causes de la vulnérabilité des fonctionnaires de l'ONU participant à de telles opérations, et indiquait ce que les pays, tout comme l'Organisation, devaient faire pour protéger leur vie. Le Comité a par ailleurs invité le personnel à signer une pétition du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) demandant aux États-Membres du Conseil de sécurité de tenir une session extraordinaire sur la sécurité du personnel et de régler les principaux problèmes auxquels étaient confrontés les fonctionnaires de l'ONU et leurs collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Comité a également noué des liens avec les Centres de développement sous-régional (CDSR) et il échange avec ses interlocuteurs des CDSR des informations sur des questions relatives au personnel. Par exemple, le Comité a reçu des CDSR de nombreuses plaintes concernant la campagne de recrutement qu'il a relayées à plusieurs reprises dans ses présentations à l'administration. Le Comité a également participé au recours catégoriel mené par le personnel du CDSR pour l'Afrique du Nord contre son Directeur.

III. (e) Séminaires

Le 21 juin 2 000, le Comité a tenu à l'intention de tous les fonctionnaires un séminaire de préparation à la retraite au cours duquel des questions très variées, touchant toutes à la retraite, ont été abordées sous l'angle administratif, juridique et politique. Il ressort des réponses au questionnaire distribué à l'issue du séminaire que les participants en ont été très satisfaits.

Le Comité est en train de négocier avec l'administration de la CEA l'organisation d'une réunion d'information systématique et structurée pour les fonctionnaires qui partent à la retraite.

Suite à un accord conclu entre le Comité et l'administration, la Section des ressources humaines organise désormais des réunions d'information pour les nouveaux fonctionnaires à leur entrée en fonction. Le Comité fait de même.

IV. **Renforcer la sécurité et le bien-être à la CEA**

IV. (a) Activités sociales

Le Comité a organisé un dîner de solidarité du personnel de l'Organisation des Nations Unies dont le but était de mobiliser des fonds pour les personnes vivant avec le SIDA. Ce dîner, qui s'est tenu le 7 décembre 2 000, a permis de collecter un montant équivalent à 126 731,19

birr. De même, le Comité dispose de T-shirts invendus, de prix que les gagnants ne sont pas venus chercher et d'œuvres d'art qui avaient été offertes. Un rapport d'audit sera soumis ultérieurement dans un autre document.

Le Comité prévoit d'utiliser les fonds ainsi collectés pour construire à Addis un poste sanitaire à l'intention des personnes vivant avec le SIDA. Un tel poste offrirait un témoignage permanent de l'engagement de l'ONU et de son personnel d'Addis-Abeba en faveur de la lutte contre le SIDA. Il montrerait que le personnel de l'ONU à Addis-Abeba a su traduire en actes certaines des décisions prises lors de conférences.

IV. (b) L'infirmerie

Les nombreuses plaintes du personnel au sujet des services et de la gestion de l'infirmerie ont été portées à l'attention du Comité interorganisations sur les services d'infirmerie, qui a décidé de mener une enquête à leur sujet.

Le Comité du Syndicat a beaucoup travaillé à l'établissement du questionnaire de l'enquête, qui a été menée en collaboration avec les membres du Comité interorganisations sur les services médicaux. Une centaine de questionnaires ont été complétés et renvoyés au Syndicat. Malheureusement, en raison des pesanteurs du fonctionnement du Comité interorganisations, les questionnaires n'ont pas encore pu être analysés. Le Comité du Syndicat mène actuellement des négociations avec l'administration en vue de déterminer la méthode de dépouillement des questionnaires et les personnes qui en seraient responsables. Il estime que les conclusions et les recommandations qui pourraient être faites à l'issue de l'analyse des questionnaires contribueraient à améliorer les services et la gestion de l'infirmerie.

IV. (c) Centre de loisirs

A la suite de négociations, le Comité a obtenu de l'administration des locaux pour un gymnase. Un accord a également été conclu, d'après lequel l'administration verserait des fonds pour le centre de loisir. Un Comité chargé de déterminer le matériel à acheter et d'identifier d'autres sources de fonds a également été formé, mais ses travaux n'avancent malheureusement pas aussi rapidement que prévu.

V. **Diffuser l'information et promouvoir la transparence**

Dans le but de promouvoir la transparence, le Comité du Syndicat avait créé un site Web accessible à partir de l'Intranet de la CEA, et sur lequel le personnel et le Comité du Syndicat peuvent échanger des informations, des opinions, des observations et des commentaires. Des boîtes à idées ont également été installées en différents endroits. Malheureusement, le personnel ne les utilise guère. Le Bulletin d'information de la CEA (ECA Newsletter) consacre également quatre pages au Syndicat et au personnel. Le Comité publie en outre des bulletins d'actualité pour diffuser des informations récentes auprès du personnel. En collaboration avec l'administration, il a convoqué une réunion d'information sur la gestion des ressources humaines, en octobre 2 000. Il a également profité de la réunion avec le personnel durant laquelle le Secrétaire exécutif a fait sa déclaration de fin d'année pour soulever un certain nombre de problèmes du personnel. Ces deux réunions avaient permis au personnel et à l'administration d'échanger des vues sur les questions relatives au personnel et sur les intérêts de la Commission.

Conclusions

Le Comité estime qu'il a accompli un certain nombre de tâches à la satisfaction des membres du Syndicat. Dans l'accomplissement de ces tâches, il s'est montré responsable et compétent. Par ailleurs, les consultations et les relations entre le personnel et l'administration ont été constructives. Cette stratégie a permis aux deux parties de négocier sur des questions d'intérêt commun et de nourrir un débat qui permette à tous de s'impliquer. Notre système de rapport d'activité comportant des contrôles, vous pourrez aisément en juger vous-même.

Une fois encore, même si les relations avec l'administration sont bonnes, certains bureaux de l'administration n'ont pas suffisamment appuyé le Comité et coopéré avec lui. Cette attitude négative et ce manque de coopération ont entravé les travaux du Comité. Nous avons informé le Secrétaire exécutif de cette situation et nous ne doutons pas qu'elle s'améliorera.

Nous souhaiterions que les membres du Syndicat prennent conscience du fait qu'une participation plus active de leur part est nécessaire. Sans une implication du personnel, le Syndicat ne peut guère faire grand chose.

Je vous remercie de votre attention.