

DOUANIERS ET LE COMMERCE

POLITIQUE EN MATIERE DE PERSONNEL ET CLASSEMENT DES POSTES

1. Dans son rapport au Conseil en date du 7 octobre 1988 (L/6408), le Comité des questions budgétaires, financières et administratives a énuméré un certain nombre de points qu'il examinerait en 1989, parmi lesquels:

- "- la politique à suivre par le GATT en ce qui concerne le personnel du secrétariat, y compris une stratégie concernant les reclassements, la transformation de postes temporaires en postes permanents, les postes nouveaux, le personnel temporaire, etc.;
- une nouvelle méthode d'examen des propositions de reclassement, la possibilité étant explorée de donner au Directeur général le pouvoir d'établir le classement des postes à l'intérieur d'une structure globale des traitements."

Politique en matière de personnel

2. Le secrétariat croit savoir que, pour ce qui est de la politique en matière de personnel, le Comité envisageait d'étudier comment évaluer les besoins en personnel de l'Organisation sur une période plus longue qu'un exercice budgétaire. Des membres se sont inquiétés de voir le Comité saisi chaque année de propositions pour la création de nouveaux postes et la transformation de postes temporaires en postes permanents, sans pouvoir voir si ces propositions sont justifiées au regard des besoins à long terme de l'Organisation.

3. Le secrétariat comprend et partage le désir du Comité de pouvoir prévoir les besoins en personnel. Ces besoins sont fonction de l'évolution du programme d'activités de l'Organisation. Il a été dit en diverses occasions, tant au Comité que dans d'autres organes, que le GATT allait sortir renforcé de l'Uruguay Round et investi d'un programme de travail complémentaire dans tous les domaines. On s'attend donc à ce qu'il faille non seulement maintenir à leur niveau actuel, mais encore renforcer les effectifs permanents pour pouvoir exécuter ce programme de travail. Parmi les domaines d'activité, on pense au commerce des services, aux droits de propriété intellectuelle, aux examens des politiques commerciales; on peut aussi s'attendre à un renforcement des activités dans le domaine du commerce des produits agricoles et de la recherche économique.

4. Le problème qui se pose au secrétariat tient précisément à ce qu'il est impossible, en l'état actuel des négociations, de dire à quoi ressemblera le GATT d'après l'Uruguay Round avec suffisamment de précision pour pouvoir faire des prévisions valables quant aux besoins en personnel.

Toutefois, un certain nombre de choses sont claires. Premièrement, la charge de travail du secrétariat sera plus lourde, même si elle est répartie différemment; il est impossible de penser qu'à la suite de la "série de négociations commerciales la plus ambitieuse qu'on ait jamais connue" le niveau d'activités puisse être le même qu'avant 1987.

5. Deuxièmement, il faudra maintenir à leur poste les personnes recrutées expressément pour l'Uruguay Round (15 administrateurs et 21 agents des services généraux), non seulement parce que le volume de travail augmentera, mais encore parce que ces personnes possèdent précisément les compétences requises pour certains des nouveaux domaines auxquels s'étendront les activités du GATT.

6. Troisièmement, indépendamment de la nécessité à plus long terme de continuer de s'assurer les services de ces fonctionnaires, il faudra prolonger leurs contrats au-delà de la date d'expiration actuelle, qui est dans la plupart des cas le milieu de l'année 1990. Les intéressés, dont on aura incontestablement besoin jusqu'à la fin des négociations, devraient être maintenus en fonction tant que les travaux complémentaires à effectuer immédiatement après les négociations n'auront pas été achevés et que l'on n'aura pas déterminé s'il est nécessaire de continuer à faire appel à eux au-delà. Sauf objection de la part du Comité, le secrétariat prolongera jusqu'au 30 juin 1991 les contrats de toutes les personnes recrutées pour l'Uruguay Round.

7. Quatrièmement, il ne sera possible d'estimer avec précision les besoins en personnel que vers la fin des négociations, en 1990, et même alors, il ne s'agira toujours de rien d'autres que d'estimations; ce n'est que lorsqu'on sera déjà bien engagé dans l'après-Uruguay Round - c'est-à-dire, dans le courant de 1991 - que l'on pourra se faire une idée plus précise.

8. C'est pourquoi le secrétariat pense que ce n'est pas le moment d'adopter le genre de stratégie à laquelle le Comité songeait lorsqu'il a formulé sa demande l'année dernière. Les projections des besoins en personnel doivent toujours être étroitement liées aux impératifs du programme, or, ceux-ci ne seront vraiment connus qu'après la fin des négociations. Le secrétariat suggère donc que le Comité renonce à son examen global jusqu'à ce que celui-ci puisse être effectué de manière efficace.

Classement des postes

9. Le Comité a jugé intéressante l'idée de donner au Directeur général le pouvoir d'établir le classement des postes, dans certaines limites et sous réserve qu'il puisse lui-même exercer un certain contrôle. C'est ce qui se passe dans la plupart des organisations qui appliquent un système de classement des postes, où l'on pense que c'est à l'administration qu'il incombe de fixer les détails de ce classement. Or, la méthode appliquée au GATT veut que ce soit le Comité qui se penche sur ces détails, chaque année, lorsqu'il examine les propositions de reclassement dans le cadre de l'élaboration du budget.

10. Pour l'essentiel, ce que le Comité doit faire est clair: classer tous les postes touchés; prévoir une enveloppe budgétaire suffisante pour couvrir le coût de l'ensemble des postes et des années-hommes de travail nécessaires, quels que soient les grades correspondants; et définir une structure administrative qui reste stable pendant un certain temps.

11. C'est sur tout ce dernier élément qui fait hésiter le secrétariat pour l'instant. Nombre des considérations exposées dans la première partie du présent document valent aussi pour la question du classement des postes. Si l'on procédait maintenant à une étude du classement des postes, on mettrait en évidence une répartition qui correspond à l'état actuel du secrétariat, et par rapport à la structure actuelle de l'Organisation. Or, il faudra peut-être apporter à cette structure, à la suite de l'Uruguay Round, des modifications telles que le travail devrait être entièrement recommencé. C'est exactement ce qu'il faut éviter.

12. Le secrétariat pense donc que le plus sage est de laisser les choses en l'état, c'est-à-dire que le Comité continue d'examiner une à une les propositions de reclassement de postes dans le cadre de l'élaboration du budget, sur la base des justifications avancées par le secrétariat par rapport aux fonctions existantes. Tout le monde reconnaît que cette formule n'est pas la meilleure pour traiter cette question, mais il semble préférable de la conserver plutôt que de consacrer beaucoup de temps et d'argent à un exercice qu'il faudrait peut-être refaire dans un an ou deux.

13. Il y a deux autres raisons pratiques de ne pas aller plus loin pour le moment. La première tient aux normes de classement utilisées. Le Comité n'est pas sans savoir que la règle suivie au GATT pour les postes de la catégorie des services généraux est celle qui a été mise au point et qui est appliquée par le Bureau international du Travail (BIT). Il s'agit d'une règle compliquée qui exige, pour être bien utilisée, que l'on consacre un temps non négligeable au classement de chaque poste. Si l'on procédait actuellement à une étude du classement des postes, ce serait suivant cette règle. Or, les organisations ayant leur siège à Genève (ONU, OIT, OMS, OMM, UIT, OMPI, GATT), qui appliquent actuellement six règles différentes, sont en train d'élaborer une règle commune de classement des postes de la catégorie des services généraux. (La règle utilisée pour les postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur n'est pas touchée.) Cette tâche a été entreprise sur instruction de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans le cadre de son programme de travail concernant le classement des postes et pour préparer une enquête sur les salaires du personnel des services généraux à Genève. Elle devrait être achevée en mai 1990, mais il se pourrait que la date limite doive être repoussée. La règle qui s'en dégagera ne sera pas nécessairement la règle actuelle du BIT. Si ce n'est pas le cas, il faudra alors refaire une étude du classement des postes de la catégorie des services généraux, suivant la nouvelle règle.

14. La deuxième raison tient aux frais qu'entraînerait la réalisation d'une vaste étude du classement des postes du genre de celle qui serait nécessaire. Environ 300 postes auraient à être examinés. A l'heure actuelle, un seul fonctionnaire de la catégorie des administrateurs

consacre une petite partie de son temps à ce travail, ce qui suffit pour examiner les 30 à 35 demandes de reclassement présentées chaque année. Cela ne suffirait pas pour réaliser une vaste étude dans un délai raisonnable, mettons six mois. Il faudrait donc prévoir, à titre temporaire, du personnel additionnel, des consultants, par exemple. Mais le facteur temps est peut-être encore plus important dans l'optique des frais engagés. L'étude du classement des postes requiert la collaboration pleine et entière des membres du personnel qui occupent les postes visés. La période qui nous sépare de la fin de l'Uruguay Round n'est pas le meilleur moment pour distraire des fonctionnaires de leurs tâches premières; ce n'est pas non plus un bon moment pour créer des situations litigieuses, ce qui ne manquera pas de se produire lorsque l'on constatera que des postes sont classés à un niveau trop élevé. Indépendamment de l'incidence que cela aura sur le moral des fonctionnaires, il faut penser que le mécanisme qui devra être mis en place pour régler les litiges (par exemple, commission de recours) distraira lui aussi un certain nombre de membres du personnel de leurs tâches premières.

15. Telles sont les raisons qui ont amené le secrétariat à la conclusion que ce n'était pas le moment de se lancer dans une révision de la formule de classement des postes, si souhaitable qu'elle puisse être en principe, et qu'il valait mieux attendre que la structure de l'après-Uruguay Round soit en place.