



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ FINANCIER

Cent soixante-treizième session

Rome, 12-16 novembre 2018

Déclaration des associations du personnel de la FAO

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Fernando Serván
Directeur
Bureau des ressources humaines
Tél.: +3906 5705 2299

Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.



RÉSUMÉ

- Le présent document expose dans ses grandes lignes le cadre institutionnel des relations entre la Direction de la FAO et les organes de représentation du personnel, le processus qui a conduit à la création du Comité de consultation personnel-Direction (SMCC) et le mode de fonctionnement de celui-ci. Il dresse une liste précise des points qui ont fait l'objet d'une consultation au cours de l'exercice 2016-2018 et fait état des résultats obtenus, lesquels attestent la volonté de la Direction de consulter les organes de représentation du personnel.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité est invité à prendre note des informations communiquées dans le présent document.

1. Aux termes de la disposition 301.8.13 du Statut du personnel, «les organismes représentatifs du personnel reconnus ne sont habilités à engager de “négociations” avec aucun des organes directeurs, mais le Conseil peut, à titre exceptionnel, les autoriser à exposer leurs thèses devant lui, sous réserve que leur demande à cet effet ait reçu l’assentiment du Directeur général».
2. Suite à la demande d’organes de représentation du personnel, et à l’assentiment que lui a accordé le Directeur général, le secrétaire général de l’Association des fonctionnaires du cadre organique a fait une déclaration à la cent cinquante-neuvième session du Conseil au nom des organes de représentation du personnel. Le Conseil a noté que cette déclaration «sera soumise dans sa version intégrale à l’attention du Comité financier à sa prochaine session, pour examen».
3. Le présent document fournit des informations détaillées relatives au cadre institutionnel qui régit les relations avec le personnel, l’expérience de la FAO en la matière, ainsi que le point de vue de la Direction sur les questions soulevées dans cette déclaration, et traite plus largement des relations avec le personnel. Le présent document présente également des informations détaillées sur les thèmes qui ont fait l’objet d’une consultation des organes représentant le personnel au cours des années récentes.

Cadre institutionnel régissant les relations entre le personnel et la Direction

Statut du personnel

4. Les dispositions juridiques fondamentales ayant trait aux relations avec le personnel sont énoncées comme suit à l’article VIII du Statut du personnel:

301.8.1 En vertu du principe selon lequel le personnel a le droit de s’organiser pour protéger et faire valoir ses intérêts, un ou plusieurs organismes représentant le personnel et reconnus par le Directeur général maintiennent une liaison permanente et négocient avec le Directeur général pour ce qui est, d’une part, des conditions d’emploi et de travail et d’autre part, du bien-être général du personnel.

301.8.11 En ce qui concerne les négociations entre les organismes représentatifs du personnel reconnus et le Directeur général, il est entendu que celui-ci conservera, en vertu des dispositions régissant ses responsabilités constitutionnelles, le droit de statuer en dernier ressort sur les questions de sa compétence.

301.8.12. Lors des négociations avec lesdits organismes du personnel, le Directeur général ne peut être lié par une décision définitive dès lors qu’une telle décision appartient aux organes directeurs de l’Organisation ou s’écarterait du régime commun des Nations Unies; en pareil cas, le Directeur général s’efforcera d’aboutir à des positions acceptées d’un commun accord, qui seront transmises aux instances compétentes de l’Organisation ou du régime commun.

301.8.13. Les organismes représentatifs du personnel reconnus ne sont habilités à engager de «négociations» avec aucun des organes directeurs, mais le Conseil peut, à titre exceptionnel, les autoriser à exposer leurs thèses devant lui, sous réserve que leur demande à cet effet ait l’assentiment du Directeur général.

Accords portant reconnaissance des associations du personnel

5. Le cadre ci-dessus est plus amplement précisé par les Accords de reconnaissance passés avec l’Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO (AP-in-FAO) et l’Union du personnel des services généraux (UGSS). Les Accords de reconnaissance passés avec ces deux syndicats du personnel de la FAO remontent à 1976 pour l’UGSS et à 2009 pour AP-in-FAO (lorsque l’Association du personnel du cadre organique [APS] du siège a fusionné avec l’Association du personnel de terrain pour devenir l’AP-in-FAO).

6. Dans le cadre de l'Accord de reconnaissance passé avec l'UGSS en 1976, *«l'Organisation confirme le droit du Syndicat de la consulter et d'être consulté par elle et celui de négocier avec elle tous les aspects des conditions d'emploi et de travail du personnel des services généraux et toutes autres questions dont les parties sont convenues qu'elles se prêtent à des négociations ou consultations»* (cf. paragraphe 2.2.). Aux termes du paragraphe 3.1 *«le Syndicat prend acte de ce que la reconnaissance accordée n'obère en rien l'exercice par le Directeur général des pleins pouvoirs et autorité dont il dispose pour diriger les travaux de l'Organisation»* (paragraphe 4 de l'article VII de l'Acte constitutif).

7. Aux termes de l'accord conclu en 2009 avec l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, *«l'Organisation confirme le droit de l'Association de la consulter et d'être consulté par elle et celui de négocier avec elle tous les aspects des conditions d'emploi et de travail et toute autre question ayant une incidence directe sur le bien-être général des membres de l'Association»* (cf. paragraphe 2.3.). Aux termes du paragraphe 3.1 *«le Syndicat prend acte de ce que la reconnaissance accordée n'obère en rien l'exercice par le Directeur général des pleins pouvoirs et autorité dont il dispose pour diriger les travaux de l'Organisation»* (paragraphe 4 de l'article VII de l'Acte constitutif). Le paragraphe 3.3. rappelle que *«l'Organisation et l'Association reconnaissent la nécessité de se consulter. L'Organisation consulte l'Association avant de prendre des dispositions administratives relatives aux conditions d'emploi et de travail du personnel ou ayant une incidence sur son bien-être général»*.

8. Les deux Accords de reconnaissance prévoient de manière assez détaillée un certain nombre de facilités devant être accordées aux organes de représentation du personnel reconnus et traitent de questions ayant trait notamment à l'exercice de fonctions de représentation, à l'étendue des facilités devant être accordées aux associations du personnel, à l'octroi de temps libre, etc.

Dialogue de la Direction avec les associations du personnel à travers la consultation des organes de représentation du personnel

9. Les organes de représentation du personnel prennent part à l'établissement des politiques et procédures par le biais de consultations préalables avec l'administration ayant pour objet les conditions générales d'emploi et de travail. La nature de ce processus, qui suscite d'abondantes discussions, appelle certaines clarifications.

10. Le Statut du personnel de la FAO, à l'image des instruments similaires d'autres organisations du système, mentionne la *«négociation»* et la *«consultation»*. Le terme *«négociation»* paraît signifier que les deux parties sont à parité et qu'elles doivent s'accorder sur une position commune relative aux modifications des règles ou procédures considérées. Cette terminologie évoque des modalités de négociations collectives, qui existent dans le droit du travail de certains systèmes nationaux (et qui peuvent être à l'origine de cette terminologie). Les organes de représentation du personnel usent souvent du terme de *«négociations»* (impliquant la nécessité d'un accord entre les deux parties) tandis que l'administration préfère utiliser celui de *«consultation»*. Bien que le cadre ci-dessus n'ait pas été modifié en substance, la mention de négociations doit être interprétée comme signifiant *«consultation»* avec les organes de représentation du personnel. Il en est ainsi pour un certain nombre de raisons exposées ci-dessous.

11. Aux termes de la disposition 301.8.11 du Statut du personnel, *«en ce qui concerne les négociations entre les organismes représentatifs du personnel reconnus et le Directeur général, il est entendu que celui-ci conservera, en vertu des dispositions régissant ses responsabilités constitutionnelles, le droit de statuer en dernier ressort sur les questions de sa compétence»*. Un droit de statuer en dernier ressort est incompatible avec toute obligation générale de négociation avec des organes représentant le personnel.

12. L'article VII (paragraphe 4) de l'Acte constitutif dispose: *«Sous réserve du droit de contrôle général de la Conférence et du Conseil, le Directeur général a pleins pouvoirs et autorité pour diriger*

les travaux de l'Organisation.» L'article XXXVIII (paragraphe 1) du Règlement général de l'Organisation (RGO) confirme: «Le Directeur général a pleins pouvoirs et autorité pour diriger les travaux de l'Organisation, sous réserve du droit de contrôle qu'exercent la Conférence et le Conseil, et conformément au présent règlement et au Règlement financier. Le Directeur général est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation, et, à ce titre, il pourvoit aux moyens nécessaires au fonctionnement de la Conférence et du Conseil, exécute leurs décisions et agit au nom de l'Organisation.» Et à l'alinéa a) du paragraphe 2 du même article du RGO, il est précisé que «le Directeur général est responsable de l'administration interne de l'Organisation, de l'engagement et de la discipline du personnel». Ces dispositions sont elles aussi incompatibles avec un droit général de négociation dont disposeraient les organes de représentation du personnel.

13. En outre, le pouvoir de décider d'un certain nombre de questions a été transféré à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à l'Assemblée générale des Nations Unies, si bien que le pouvoir d'intervenir dans ces domaines se situe «en-dehors» de l'Organisation. Le Statut de la CFPI prévoit dans son article 28, paragraphe 2, que «*les chefs de secrétariat des organisations et les représentants du personnel ont le droit, collectivement ou individuellement, **de présenter des faits et des opinions** (mise en exergue ajoutée) sur toute question relevant de la compétence de la Commission. Ce droit est exercé selon des modalités fixées, après consultations avec les chefs de secrétariat et les représentants du personnel, dans le règlement intérieur établi en vertu de l'article 29*». En vertu du Règlement intérieur de la Commission, ils présentent des faits et opinions sur toutes questions relevant de la compétence de la Commission.

14. L'historique du Statut du personnel de la FAO, y compris son réexamen par le Comité financier, le Comité des questions constitutionnelles et juridiques et le Conseil, confirme que les organes de représentation du personnel sont très attachés au mot «négociations». Cependant, comme le confirment les rapports de ces organes directeurs, ce terme n'est pas conforme à la réalité des relations entre la Direction et les organismes représentatifs du personnel¹. Il en est ainsi au vu des considérations qui précèdent, s'agissant en particulier de celles qui régissent l'autorité constitutionnelle du Directeur général de diriger les travaux de l'Organisation, son droit de statuer en dernier ressort sur les questions qui relèvent de son autorité, les pouvoirs étendus de la CFPI sur un éventail de questions et les précisions apportées dans les Accords de reconnaissance. Bien que la négociation se trouve mentionnée à côté de la consultation, les modalités des relations avec le personnel sont celles de la consultation. La consultation d'un organisme du personnel diffère d'un accord ou d'une concurrence de vues avec lui, ou de l'obtention de son approbation. Cette différence est inscrite dans les conclusions de deux rapports du Corps commun d'inspection².

15. La jurisprudence des Tribunaux administratifs confirme aussi cela. Un exemple particulièrement éloquent à cet égard est donné par le Tribunal administratif des Nations Unies, qui prend note des mentions faites de «négociations» avec les organes de représentation du personnel mais juge de manière catégorique que ce terme est entièrement dépourvu de pertinence. Le Tribunal «*a estimé que ce n'était pas le mot utilisé mais la substance de la procédure qui doit être déduite des circonstances*». Les différentes procédures instituées, quels que soient les termes utilisés pour les désigner, et en particulier le mot «négociation», instaurent un mécanisme consultatif pour un certain nombre de décisions devant être prises sur des questions relatives au personnel. Qu'elles soient désignées comme négociations ou autrement, il y a, dans les faits, une pratique établie de *consultation conjointe*» (cf. jugement n° 236). Dans ce jugement, le Tribunal administratif a aussi conclu que bien qu'il existe des lois qui, dans certains pays, imposent des obligations aux employeurs et employés, et des conventions entre employeurs et employés par lesquelles ceux-ci s'engagent à remplir ces

¹ CL64, paragraphe 300. Ce type de relation ne concerne que des situations spécifiques, par exemple, dans les domaines de l'assurance maladie.

² JIU/REP/2011/10 (Relations entre le personnel et l'Administration à l'Organisation des Nations Unies) et JIU/REP/2012/10 (Relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées des Nations Unies et les entités appliquant le régime commun).

obligations, non seulement il n'y a pas de principe général établissant un droit à des négociations collectives dans tous les pays, mais ce principe n'existe pas dans le Système des Nations Unies.

16. C'est ainsi que la question de la teneur à donner à la consultation au sein des Nations Unies est à présent réglée. La consultation – tant dans les relations avec le personnel que dans le cadre du fonctionnement des organes des Nations Unies –, n'a cessé d'être conçue comme requérant de la partie qui consulte la sollicitation de l'avis de la partie qui est consultée, avant de prendre en compte comme il se doit les avis qu'elle a exprimés dans l'élaboration de la décision relative aux mesures à prendre. La partie qui consulte est considérée comme ayant la responsabilité de prendre la décision finale qu'elle estime appropriée à la lumière des consultations qu'elle a précédemment tenues. La consultation doit être distinguée des concepts d'assentiment, d'accord ou d'approbation³.

17. La FAO s'est dûment acquitté de son obligation de consulter les organes de représentation du personnel sur les questions ayant trait aux conditions d'emploi et de travail, comme il est exposé en détails dans le présent document.

Audience des représentants du personnel auprès des organes directeurs (Conférence et Conseil)

18. Comme mentionné plus haut, selon la disposition 301.8.13 du Statut du personnel, «*les organismes représentatifs du personnel reconnus ne sont habilités à engager de "négociations" avec aucun des organes directeurs, mais le Conseil peut, à titre exceptionnel, les autoriser à exposer leurs thèses devant lui, sous réserve que leur demande à cet effet ait l'assentiment du Directeur général*». Cette disposition se trouve transcrite dans les Accords de reconnaissance. L'Accord conclu avec l'AP prévoit en effet que «*dans le cas de décisions finales n'appartenant pas au Directeur général, l'Association peut déposer la demande, par l'entremise du Directeur général, d'une audience à une réunion d'un organe directeur afin de présenter ses thèses sur des questions qui relèvent de la compétence décisionnelle de l'organe directeur concerné*». L'Accord de reconnaissance conclu avec l'UGSS contient une disposition similaire.

19. Cette question a fait l'objet de débats approfondis au Conseil lors de sa soixante-troisième session, en 1974. Le Conseil, traitant la question de l'audience auprès de lui des organes de représentation du personnel, a souligné que l'audience auprès du Conseil ne serait sollicitée que dans des cas exceptionnels et graves, et que le Conseil serait disposé à considérer cas par cas toute demande d'audience à condition que cette démarche soit pleinement appuyée par le Directeur général. Étant entendu que ces audiences concerneraient les questions relatives aux conditions d'emploi et de travail qui relèvent de la compétence du Conseil⁴. Certaines considérations mises en avant par le Conseil sont particulièrement importantes et pertinentes:

Le Conseil se rend compte que la reconnaissance d'un tel droit (celui des organismes représentant le personnel d'obtenir l'audience du Conseil) lui imposerait l'obligation d'entendre les représentants du personnel en toutes circonstances. En outre, il considère que cela pourrait aboutir à des tentatives pour obliger le Conseil et ses comités à arbitrer entre le Directeur général et le personnel, d'où une sorte de dilution des responsabilités et des pouvoirs du Directeur général pour ce qui est de la gestion de l'Organisation dans le détail. Le Conseil décide par conséquent qu'il n'est pas en mesure d'approuver cette recommandation»⁵ (...)

³ Des précisions sur le champ sémantique et la portée du concept de consultation ont été apportées par les Tribunaux au fil des ans. En général, «*la consultation ne signifie ni négociation ni a fortiori approbation. Les représentants du personnel ne donnent qu'un avis qui n'engage en rien l'autorité responsable. En l'espèce, le tribunal a estimé que la consultation avait été suffisante*». (cf. jugement n° 1020, considérant 2). L'administration doit transmettre la décision ou la modification proposée aux conditions d'emploi aux organes de représentation du personnel et inviter officiellement les organes de représentation du personnel à émettre leur avis sur la proposition (cf. jugement n° 2682).

La «*Note au Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture sur le sens des expressions "consultation avec" et "après consultation avec" dans la pratique des Nations Unies, 10 mai 1962*» demeure un document de référence au sein des Nations Unies pour cette question.

⁴ CL63, paragraphes 43 et 44.

⁵ CL63, paragraphe 44.

«Le Conseil réaffirme que c'est au Directeur général qu'incombe la responsabilité des relations entre Direction et Personnel, sous réserve de toutes décisions ou politiques adoptées par le Conseil»⁶.

20. Les cas où des organismes représentant le personnel ont présenté des communications aux organes directeurs demeurent exceptionnels. C'est ainsi que de 1975 à 2011 des représentants du personnel ne se sont adressés aux membres du Conseil que trois fois seulement. Il y a eu cependant une tradition qui autorisait les représentants du personnel à s'adresser à la Commission III de toutes les sessions de la Conférence et, après la suppression de cette commission, de le faire à une séance plénière de la Conférence. Dans tous les cas, et de manière conforme aux dispositions du Statut du personnel, des Accords de reconnaissance et des délibérations susdites du Conseil, la demande d'une audience auprès des organes directeurs doit être approuvée par le Directeur général et soumise par celui-ci soit au président du Conseil, soit au Bureau de la Conférence qui examine les propositions relatives à l'ordre du jour de la Conférence. Traditionnellement, les communications présentées par des organes de représentation du personnel n'entraînent aucun débat auquel les Membres prennent part. En général, les organes de représentation du personnel ont tendance à traiter un éventail de questions qui ne relèvent pas de la compétence des organes directeurs, et cela aussi du fait aussi que les traitements, indemnités et autres prestations relèvent de la compétence de la CFPI.

21. Depuis son entrée en fonction, le Directeur général actuel a fait droit à toutes les demandes des organes de représentation du personnel de présenter des communications au Conseil ainsi qu'à la Conférence de la FAO. Ces organes ont donc été en mesure de faire systématiquement des déclarations à toutes les sessions de la Conférence et du Conseil.

Consultations entre le personnel et la Direction dans le cadre de la réforme de la FAO

22. Afin de replacer dans son contexte la situation actuelle des relations entre le personnel et la Direction, il convient de rappeler qu'entre 2008 et 2012 la FAO a mené un vaste processus de réforme qui a eu de fortes incidences sur le personnel (activités de restructuration, délocalisation de nombreuses fonctions administratives clés, processus de réaffectation qui s'est étalé sur une longue période, etc.). Le Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO (JAC/FAR) a été créé pour offrir un cadre aux consultations menées avec les organismes représentant le personnel au cours du processus de réforme et de l'Évaluation externe indépendante (EEI) de la FAO.

23. Depuis 2012, de nombreux changements d'ordre administratif et de nombreuses mesures de maîtrise des coûts ont été introduits et ont eu des conséquences sur les avantages dus au personnel; ainsi, le dialogue avec les représentants du personnel a été approfondi.

24. Malgré les difficultés importantes soulevées par leur mise en œuvre, l'Organisation a réussi à faire avancer la plupart des initiatives et des nouvelles procédures et à résoudre d'autres questions névralgiques concernant le personnel, à temps et de manière efficace. Parallèlement, l'administration de la FAO a entretenu un dialogue approfondi et continu avec les représentants du personnel, tout d'abord dans le cadre du Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO (de 2006 à 2014) puis dans celui du Comité de consultation personnel-Direction (SMCC), depuis 2014.

Création du Comité consultatif de la gestion du personnel

25. En 2014, les réformes issues de l'Évaluation externe indépendante et du Plan d'action immédiate pour le renouveau de la FAO (PAI) avaient été menées à bien et il a été décidé de lancer un nouveau mécanisme de consultation qui compterait moins de membres; c'est ainsi qu'a été instauré le Comité de consultation personnel-Direction. Ce n'est qu'en 2015 qu'a été approuvé le mandat du Comité, à l'issue de longues consultations qui ont été marquées par une certaine résistance de la part

⁶ CL63, paragraphe 53.

des organismes représentant le personnel. Le mandat figure à présent dans le Manuel administratif (annexe I).

26. Le mandat du SMCC porte sur les stratégies, politiques, pratiques et procédures relatives aux ressources humaines et contient les nouvelles modifications qui y ont été apportées ainsi que des propositions de modification, dans la mesure où elles ont des incidences sur les conditions d'emploi du personnel. Le Comité s'occupe également de l'application des décisions prises dans le cadre de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de celles prises par les organes directeurs ou par la Direction de la FAO, ainsi que de toute autre décision susceptible d'avoir des incidences sur les conditions d'emploi du personnel.

27. La composition du SMCC est la suivante: deux membres nommés par la Direction (en fonction des questions examinées), trois membres de l'Union du personnel des services généraux (qui réunit 266 membres du personnel des services généraux, sur un total de 665 à Rome) et trois membres de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO (AP-in-FAO), qui réunit actuellement 551 membres du personnel du cadre organique de la FAO, sur un total de 1482.

Méthodes de travail du Comité de consultation personnel-Direction

28. En vertu de son mandat, le SMCC est un espace de dialogue et de consultation entre la Direction et les organismes représentant le personnel pour les questions relatives aux conditions d'emploi du personnel; il adresse des recommandations et donne des avis à la Direction de haut niveau sur ces questions.

29. Depuis 2017, le SMCC élabore, en début d'année, un plan de travail qui indique les questions de fond à examiner dans le cadre des consultations qui seront menées au cours de l'année. Le plan de travail est le socle du processus de consultation, même si les parties peuvent toujours ajouter des points supplémentaires à l'ordre du jour des réunions.

30. Les réunions du SMCC (auparavant dénommé «Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO» [JAC/FAR]), qui ont lieu à intervalles réguliers, offrent un espace de dialogue et de discussion ouvert et, tout comme les réunions bilatérales, elles constituent un mécanisme important, efficace et collaboratif et ont ainsi contribué au succès de la mise en œuvre de nouvelles initiatives. Il convient de noter que le SMCC s'est réuni à 19 reprises en 2016, à 13 reprises en 2017 et, à ce jour, à huit reprises en 2018 (annexe II). Avant chaque réunion du Comité, les représentants du personnel sont invités à présenter des points à inscrire à l'ordre du jour; le fonctionnaire chargé des relations avec le personnel assure le suivi des questions examinées et élabore des mesures de suivi ou invite le personnel d'encadrement à mettre le Comité au fait des questions relatives aux conditions d'emploi du personnel. Habituellement, les organismes représentant le personnel proposent la moitié des points inscrits à l'ordre du jour des réunions du Comité consultatif, et les points proposés peuvent être de tout type, dans la mesure où certains points sont présentés uniquement pour information tandis que d'autres sont soumis pour examen et consultation.

31. En outre, le dialogue continu qui a été mené dans le cadre du SMCC a bénéficié à la FAO, car il a permis d'éviter que soient menés de longs processus de réaffectation ou qu'il soit subitement mis fin au contrat de collaborateurs du fait des changements introduits au cours de l'exercice biennal. Le processus de transformation qui a été mené place la Direction et les organismes représentant le personnel face à des difficultés considérables. La manière dont la Direction a mené plusieurs réformes et mis en œuvre un ensemble d'initiatives a pu soumettre les organismes représentant le personnel à une certaine pression lors des consultations. Il convient toutefois de noter que cela s'inscrit dans un contexte général qui évolue rapidement et qui a des incidences sur les deux parties.

Voies de communication des organismes de représentation du personnel

32. Les organismes représentant le personnel peuvent communiquer avec leurs membres par l'intermédiaire de plateformes spécifiques dans le cadre de la FAO. L'Union du personnel des services

généraux et l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO peuvent publier des communiqué – y compris des bulletins – sur la page d'accueil de l'intranet de la FAO (dans une section spéciale), sans restriction de contenu ou de fréquence. En outre, les organismes peuvent utiliser des locaux pour tenir des réunions avec leurs membres, et des bureaux sont mis à la disposition de leur personnel d'appui et de leurs représentants, qui sont déchargés de leurs fonctions de manière à pouvoir consacrer jusqu'à 50 pour cent de leur temps à l'exercice de leurs fonctions d'encadrement et du temps supplémentaire pour participer aux réunions des membres de leur organisme.

Questions examinées dans le cadre du Comité de consultation personnel-Direction

33. Comme indiqué ci-avant, le plan de travail du SMCC contient une liste de questions à examiner au cours de l'année, mais des questions supplémentaires peuvent à tout moment être proposées par les organismes ou par la Direction. Les questions sont ajoutées à l'ordre du jour des réunions du SMCC sous la forme de nouveaux points. Elles peuvent être de différentes natures:

- questions présentées à des fins d'information, habituellement proposées par la Direction ou les organismes représentant le personnel en vue de mettre en commun des informations sur les conditions d'emploi du personnel;
- questions relatives à l'évolution des conditions d'emploi fixées par la CFPI ou appliquées au sein du système des Nations Unies; les consultations sont axées sur le processus de mise en œuvre;
- questions relatives à des modifications à apporter au Manuel administratif de la FAO dans le cadre d'un processus d'amélioration continue – elles sont très souvent proposées par le Bureau de l'Inspecteur général à l'occasion de la vérification interne des comptes;
- questions relatives à des mesures de maîtrise des coûts (habituellement proposées par la Direction) visant à réduire les prestations et avantages qui ne relèvent pas de la compétence de la CFPI. Il s'agit du seul cas dans lequel la Direction peut prendre des mesures de maîtrise des coûts.

34. L'annexe III contient la liste complète des questions qui ont été examinées depuis 2016. Trente-neuf grandes questions ont été examinées lors des réunions du Comité consultatif – pour la plupart à de nombreuses reprises – sous la forme de points inscrits à l'ordre du jour.

- a) Onze points ont été présentés uniquement pour information. Ils ont été abordés par la Direction dans un souci de transparence et pour tenir les représentants du personnel informés des questions qui ont trait aux conditions d'emploi et aux prestations et avantages du personnel. Specifically the topics are:
 - i) Activités de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies;
 - ii) Renvoi du Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO [il a été confirmé que la procédure en vigueur (section 330 du Manuel) avait été suivie et il a été précisé que le renvoi de ce fonctionnaire n'était aucunement lié à ses fonctions de Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO];
 - iii) Retards de paiements dus au titre d'accidents imputables au service [Ces retards concernent essentiellement des fonctionnaires retraités et les incidents sont antérieurs à l'année 2000. Certains retards ont été entraînés par des demandes d'évaluation médicales indépendantes.];
 - iv) Projet de circulaire administrative relative au congé de maladie (suite donnée à une recommandation issue des vérifications internes des comptes selon laquelle il

- convenait de suivre une procédure systématique en ce qui concerne le congé de maladie);
- v) Questions relatives à la réserve de personnel temporaire (TAP) (précisions relatives aux situations où la rupture obligatoire de continuité de service coïncide avec la fermeture des locaux du Siège de la FAO);
 - vi) Confirmation des dispositions relatives au congé de compensation pour le personnel en voyage officiel;
 - vii) Note d'information sur le système de notification en cas d'urgence (informations supplémentaires fournies par le Service de la sécurité);
 - viii) Section 505 du Manuel – Technologies de l'information (la Division de l'informatique a donné des précisions sur le nouveau système de courrier électronique à l'occasion de l'introduction de la suite Office365);
 - ix) Section 311 du Manuel – Changement de statut (précisions relatives à la non-application des contrats de caractère continu aux représentants de la FAO);
 - x) Questions relatives au personnel dans la Division de l'informatique (CIO) (le Bureau des ressources humaines a indiqué que ces questions étaient examinées avec la Division de l'informatique);
 - xi) Calcul du montant de la somme forfaitaire allouée aux fins du congé dans les foyers (des informations ont été fournies concernant la suppression des tarifs de base de l'Association du transport aérien international (IATA) et l'examen mené par les institutions du système des Nations Unies pour déterminer la meilleure méthode de calcul de la somme forfaitaire).
- b) Deux points font toujours l'objet de travaux, à savoir les révisions de la section 314 du Manuel (Cessation de service) et la question du calcul de l'allocation-logement sur le terrain (les révisions de la section 308 du Manuel ont été communiquées aux représentants du personnel pour examen/observations);
- c) Dans le cas de quatre points seulement, la Direction n'a pas pu donner suite aux vues exprimées par les organismes représentant le personnel – malgré des consultations approfondies – avant d'exercer ses fonctions de décision. Ces quatre points sont les suivants:
- i) augmentation des primes d'assurance maladie, dans la mesure où il s'agissait d'une obligation contractuelle avec le prestataire, ii) appel mondial à manifestation d'intérêt pour des postes de la catégorie des services généraux, auquel les représentants du personnel se sont fermement opposés, iii) modifications de l'indemnité de poste en vigueur à Rome, dans la mesure où il s'agissait de l'application d'une décision de la CFPI, iv) modifications du Manuel administratif s'agissant des questions de prestations, dans la mesure où les modifications proposées par la Direction étaient conformes à l'approche en vigueur au sein du système des Nations Unies.
- d) S'agissant des 22 questions restantes, la Direction a pris en considération les vues et les observations exprimées par les organismes représentant le personnel.
- e) Les 13 points au sujet desquels la Direction a totalement souscrit aux vues et aux observations exprimées par les organismes représentant le personnel sont les suivants:

- i) Mandat du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale (la Direction a approuvé les révisions proposées par les organismes représentant le personnel);
 - ii) Congé d'adoption – la section relative au congé d'adoption (six enfants au maximum) a été rétablie;
 - iii) Enquête relative au Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) – la Direction a souscrit pleinement à toutes les suggestions et l'enquête a été menée en coordination;
 - iv) Âge de départ réglementaire à la retraite – des précisions ont été données et les nouvelles dispositions relatives à l'âge de départ à la retraite sont entrées en vigueur;
 - v) Fonds d'aide sociale – il a été convenu de réexaminer le Fonds compte tenu du nouveau modèle de Groupement d'achats du personnel;
 - vi) Version révisée des directives en matière de recrutement des consultants et des titulaires d'accords de services personnels (PSA) – les propositions qui avaient été présentées en vue d'éviter un chevauchement des fonctions avec le personnel des Services généraux ont été approuvées;
 - vii) Directives relatives au recrutement des fonctionnaires du cadre organique – les propositions présentées ont été approuvées, notamment celles visant à ce que les membres soient davantage formés;
 - viii) Section 308 du Manuel (octroi d'une indemnité de fonctions) – il a été convenu de ne pas apporter de changements;
 - ix) Section 323 du Manuel [Congé de maladie (certificat médical)] – il a été convenu que les modifications apportées aux procédures étaient couvertes par les règles en vigueur;
 - x) Mobilité temporaire du personnel des services généraux – il a été convenu d'élaborer une proposition qui serait examinée par le Comité consultatif de la gestion du personnel;
 - xi) Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités – la Direction a confirmé que la politique serait actualisée;
 - xii) Nouveaux membres du Comité de recours, suite à une demande visant à ce que les membres ayant quitté l'Organisation soient remplacés;
 - xiii) Centralisation de l'ensemble des fonctions de la Division de l'informatique (CIO) – il a été convenu que les organismes représentant le personnel seraient tenus au courant de toute évolution des questions concernant le personnel.
- f) Les neuf points au sujet desquels la Direction a en partie souscrit aux vues et aux observations exprimées par les organismes représentant le personnel sont les suivants:
- i) Section 313 du Manuel – examens linguistiques – la Direction a accepté que le personnel puisse passer de nouveaux tests mais s'est opposée à ce que les candidats externes continuent de passer les examens linguistiques hors-site;
 - ii) Section 307 du Manuel – Transfert/détachement/prêt de fonctionnaires – la Direction a tenu compte de certaines observations formulées par les organismes représentant le

- personnel s'agissant des procédures et les a incluses dans la version révisée du Manuel;
- iii) Questions relatives au Groupement d'achats du personnel (la Direction a confirmé la suppression du Comité mixte du Groupement d'achats du personnel et a souscrit à la demande visant à ce que la FAO ne s'associe pas à l'appel d'offres lancé par le FIDA);
 - iv) Modifications de l'indemnité pour frais d'études (il a été convenu que le remboursement des dépenses d'équipement serait réinstauré pour le personnel en mobilité uniquement);
 - v) Directives relatives au programme de mobilité géographique (certaines modifications proposées par les organismes représentant le personnel ont été approuvées mais la proposition tendant à ce que les mesures soient fondées uniquement sur la mobilité volontaire n'a pas été acceptée);
 - vi) Section 321 du Manuel (Congé spécial) – il a été souscrit à certaines observations et la section relative au congé pour adoption a été rétablie mais la proposition relative aux procédures d'approbation n'a pas été acceptée;
 - vii) Modifications à apporter au rapport sur la sélection du personnel de terrain (les organismes représentant le personnel n'ont pas accepté toutes les propositions de modification à apporter au modèle);
 - viii) Section 316 du Manuel (Personnel engagé pour une période de courte durée) – la Direction est convenue qu'une période de transition serait instaurée pour le personnel engagé pour une courte durée, mais n'a pas souscrit à l'idée selon laquelle le document AC 2015/07 n'était pas valide, et a confirmé la validité de ce dernier (règle des 55 mois);
 - ix) Jours fériés au Siège – la Direction n'a pas souscrit à la proposition tendant à ce que les jours fériés à Rome soient de nouveau considérés comme des jours fériés au Siège mais est convenue d'examiner la possibilité de rétablir d'autres jours fériés (Pâques par exemple).

Déroulement des consultations menées sur les questions clés

Contrats de courte durée

35. Il convient de noter que la section du Manuel administratif relative au personnel engagé pour des périodes de courte durée a été actualisée en 2015, de manière à préciser que les contrats de courte durée ne peuvent dépasser une durée de 55 mois cumulés. L'objectif était d'encourager les cadres responsables du recrutement à pourvoir des postes au lieu d'employer du personnel au titre de contrats précaires de courte durée pendant des années. L'Union du personnel des services généraux s'est opposée à cette mesure à cause de ses incidences sur la réserve de personnel temporaire (TAP) (tous les membres du personnel temporaire sont engagés dans le cadre de contrats de courte durée dont les modalités relèvent d'une section spécifique du Manuel) et a lancé un appel à la grève pour une période de quatre jours (23-26 mars 2015). Toutefois, il convient de noter qu'entre mars 2015 (date de publication de la directive) et décembre 2016 la majorité du personnel engagé pour une période de courte durée qui était concerné par ces règles avait obtenu un contrat de durée déterminée.

Méthode de calcul de l'allocation logement

36. En 2017, l'Organisation a décidé de revoir sa gestion de l'allocation logement, suite à un examen mené par le Bureau de l'Inspecteur général dont les conclusions indiquaient que la question des prestations et avantages dus au personnel soulevait des problèmes relatifs au contrôle et au respect des règles et qu'il existait des risques de fraude. Le Bureau de l'Inspecteur général a examiné 15 cas dans lesquels l'Organisation avait versé une allocation logement anormalement élevée. Il a conclu qu'aucun d'entre eux ne constituait un cas de fraude, de détournement ou de malversation; autrement dit, que les allocations versées dans ces 15 cas étaient considérées comme raisonnables au regard des règles en vigueur. Cependant, dans les faits, le Bureau de l'Inspecteur général a conclu avec certitude que, dans neuf des 15 cas examinés, le montant des loyers était anormalement élevé, et dans quatre cas le Bureau a indiqué qu'il ne disposait pas d'assez d'éléments pour pouvoir statuer mais que le niveau des loyers correspondait à celui de l'immobilier de luxe.

37. Le Bureau de l'Inspecteur général a conclu que, même s'il apparaissait à première vue que les règles en vigueur avaient été respectées, le constat de l'agent certificateur selon lequel les loyers étaient d'un montant raisonnable était contestable dans la plupart des cas et que la procédure appliquée jusqu'alors était inefficace, dans la mesure où elle ne permettait pas de garantir que l'allocation de logement soit refusée en cas de loyer d'un montant excessif.

38. En 2017, l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a appelé l'attention de la Direction sur des demandes adressées par les membres du personnel des bureaux décentralisés s'agissant des méthodes utilisées pour déterminer le montant de l'allocation logement. La question a été examinée à plusieurs reprises en 2017 et la Direction a donné des informations générales sur la procédure. La Direction a en particulier indiqué que le Bureau de l'Inspecteur général avait contrôlé la conformité du calcul du montant de l'allocation logement versée au personnel des bureaux décentralisés aux règles énoncées dans la section 308 du Manuel.

39. En 2018, la question a de nouveau été soulevée par l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, qui a été informée par la Direction qu'un rapport sur l'allocation logement était en cours d'élaboration et qu'il contiendrait un réexamen du plafond maximum de l'allocation. L'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a réitéré son opposition à la méthode de calcul du montant de l'allocation logement en vigueur. Pendant une session du Comité de consultation personnel-Direction, la Direction a précisé que les ajustements apportés au processus d'examen étaient fondés sur les recommandations formulées par le Bureau de l'Inspecteur général dans un rapport sur le risque de fraude financière et sur un examen, effectué ultérieurement, des 15 montants d'allocation logement les plus élevés versés au personnel des bureaux décentralisés.

40. La Direction a fait observer que, lors de l'examen des contributions transmises au Directeur général adjoint (Opérations) pour approbation, de nombreuses incohérences avaient été relevées, dans la mesure où les agents certificateurs utilisaient des méthodes différentes pour apprécier le montant des loyers, même quand les cas examinés concernaient du personnel dans une situation familiale similaire et employé dans un même lieu d'affectation et portaient sur une même période. Une méthode d'examen plus perfectionnée a été élaborée, l'accent étant mis sur le caractère raisonnable du montant des loyers et sur les moyens d'apprécier ce dernier en tenant compte de différents facteurs, dont les résultats des enquêtes sur le coût de la vie menées par la CFPI, le montant moyen du loyer payé par les membres du personnel qui résidaient dans un même lieu d'affectation et dont la situation familiale était similaire, ainsi que la publication en ligne d'informations destinées aux expatriés sur les prix du marché de l'immobilier, et sur les exigences et restrictions en matière de sécurité. Le montant des économies escomptées de l'adoption de la nouvelle approche sont évaluées à un million d'USD par exercice biennal.

Fermeture du Groupement d'achats du personnel

41. Suite à la fermeture du Groupement d'achats du personnel en 2017⁷, la Direction a confirmé aux organismes représentant le personnel que tous les membres du personnel qui étaient employés par le Groupement d'achats seraient réaffectés à de nouveaux postes au Siège de la FAO en fonction de leurs compétences et connaissances techniques (tous les membres du personnel concernés avaient été réaffectés en 2017). En 2018, le nouveau Sous-Directeur général chargé du Département des services internes a donné de nouvelles indications sur l'examen du modèle de gestion et sur l'éventualité selon laquelle la FAO s'associerait à l'appel d'offre que le FIDA avait prévu de lancer au cours des mois d'octobre et de novembre 2018. Les organismes représentant le personnel ont demandé à la Direction de prendre davantage de temps pour examiner la question et de ne pas s'associer à l'appel d'offre lancé par le FIDA. La Direction a pris cet avis en considération et a finalement décidé de ne pas participer à l'appel d'offre.

Renvoi du Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO

42. L'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a indiqué que le renvoi de son Président était sans précédent et qu'il était perçu comme témoignant d'une volonté de porter atteinte au rôle de l'Association. La Direction a précisé que le renvoi du Président n'était pas lié à ses fonctions au sein de l'Association mais qu'elle résultait d'une enquête menée par le Bureau de l'inspecteur général sur ses anciennes fonctions de gérant du Groupement d'achats.

43. La Direction a également indiqué que toutes les procédures en vigueur, énoncées dans la section 330 du Manuel (Mesures disciplinaires), étaient suivies. La décision de renvoi était fondée sur les conclusions de l'enquête et la mesure disciplinaire était proportionnelle à celles-ci.

Examen du Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)

44. Dans le cadre de l'examen du Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS), la Direction a proposé aux organismes représentant le personnel de mener une enquête auprès des membres du personnel concernés afin de recueillir leur avis sur le PEMS et sur les améliorations qui pourraient y être apportées. Les organismes représentant le personnel se sont félicités de la proposition tendant à ce qu'une enquête sur le PEMS soit menée et à ce que ses résultats soient examinés à la prochaine réunion du Comité de consultation personnel-Direction. L'enquête a été menée du 28 mars au 4 avril 2018 et, le 13 avril 2018, le Bureau des ressources humaines s'est réuni avec les organismes représentant le personnel pour examiner ses résultats. Les organismes représentant le personnel ont réservé un accueil favorable à l'initiative et ont noté que, de manière générale, le PEMS avait fait l'objet d'observations positives. S'agissant des points qui pourraient être améliorés, les organismes représentant le personnel ont souscrit à la proposition tendant à ce qu'un calendrier fixe soit établi pour le PEMS, à ce qu'il soit possible de faire des observations concernant le personnel d'encadrement et à ce que les membres du personnel bénéficient de formations supplémentaires.

CONCLUSION

45. La Direction est décidée à continuer de mener des consultations avec les organismes représentant le personnel en ce qui concerne les questions relatives aux conditions d'emploi du personnel (SMCC), dans le cadre du mécanisme du Comité de consultation personnel-Direction, aujourd'hui bien établi. Les nombreuses réunions organisées ces dernières années et la grande diversité des questions qui y ont été examinées (annexes II et III) témoignent de l'importance que la Direction attache aux consultations avec les organismes représentant le personnel. Au cours des consultations, dans le cadre desquelles toutes les questions sont examinées avec des cadres spécialisés dans le domaine, si besoin est, les organismes représentant le personnel peuvent proposer des points à examiner.

⁷ Pour de plus amples informations, se référer au document FC 170/15.

46. Il convient de noter que, sur les 39 points examinés par le SMCC au cours de la période 2016-2018, 11 étaient présentés pour information et deux sont toujours à l'examen. Pour 22 des 26 points restants, la Direction a souscrit – totalement ou en partie – aux propositions présentées par les organismes représentant le personnel dans le cadre du processus de consultation. Dans quatre cas seulement (soit 10 pour cent), la Direction n'a pas souscrit aux observations formulées par les organismes représentant le personnel; ces observations étaient considérées comme non valides dans la mesure où elles allaient à l'encontre des décisions de la CFPI (modifications de l'indemnité de poste en vigueur à Rome) ou des règles en vigueur au sein du système des Nations Unies (modifications du plan d'indemnisation); dans la mesure où elles ne tenaient pas compte du partage des coûts (en augmentation) résultant du contrat d'assurance maladie, renouvelé conjointement par la FAO, le FIDA et le PAM (conformément à la procédure habituelle); et dans la mesure où elles étaient en contradiction avec le principe de mise en concurrence et recrutement sur la base du mérite (les organismes se sont opposés à l'appel mondial à manifestation d'intérêt pour des postes de la catégorie des services généraux et ont proposé de rétablir le modèle plus restrictif qui était suivi auparavant).

47. Le grand nombre de questions examinées, le nombre de réunions du SMCC consacrées à chaque question et la participation régulière des responsables des organismes représentant le personnel à toutes les réunions, ainsi que le constat selon lequel, dans 90 pour cent des cas, la Direction a approuvé les modifications proposées par les organismes représentant le personnel, montrent incontestablement que la Direction est décidée à poursuivre le dialogue et les consultations avec ceux-ci. Toutefois, les organismes représentant le personnel sont certes consultés au sujet des questions relatives à l'emploi et peuvent faire entendre leur voix, mais, en dernière analyse, c'est la Direction qui prend les décisions et qui en est responsable.

48. Enfin, il convient de noter que les questions relatives aux relations entre le personnel et la Direction relèvent de la compétence de la Direction et que c'est la première fois qu'un rapport de ce type est présenté au Comité financier. C'est dans cet esprit qu'il convient de considérer les délibérations du Conseil (session de 1974) susmentionnées qui mettent en garde contre les incidences négatives que peut avoir l'intervention du Conseil dans les domaines relevant de la compétence de la Direction. Il est bien évident que les Textes fondamentaux de l'Organisation ne prévoient pas ce cas de figure. L'intervention des membres dans les questions relatives aux relations entre le personnel et la Direction met à mal l'autorité du Directeur général. Surtout, l'initiative du Conseil, lequel s'écarte de la position qu'il avait adoptée antérieurement, crée un précédent qui pourra être invoqué lors du mandat des prochains directeurs généraux.

49. Il peut être intéressant de relever que cette position est conforme aux conclusions de deux rapports du Corps commun d'inspection sur les relations entre le personnel et l'Administration au sein du système des Nations Unies⁸.

⁸ JIU/REP/2011/10 et JIU/REP/2012/10. Les deux rapports contiennent des parties relatives à l'accès aux États Membres et au rôle de ceux-ci dans les relations entre le personnel et l'Administration.

Annexe I. Section 146 du Manuel, annexe T – Comité de consultation personnel-Direction (SMCC)

1. Introduction

Sans préjudice de l'autorité des Membres et du Directeur général et conformément aux règles et règlements en vigueur et aux accords de reconnaissance mutuelle entre l'Organisation et les organismes représentant le personnel, le Comité de consultation personnel-Direction offre à la Direction et aux organismes représentant le personnel un cadre de dialogue et de concertation sur les questions qui ont trait aux conditions d'emploi et au bien-être général du personnel, et il formule des recommandations et émet des avis à l'intention des fonctionnaires de haut niveau. Il opère conformément au principe général selon lequel le Directeur général, en vertu des dispositions qui régissent ses responsabilités constitutionnelles, conserve le droit de statuer en dernier ressort sur les questions relevant de sa compétence.

2. Mandat/règlement intérieur

Le mandat/règlement intérieur du Comité de consultation couvre les domaines suivants:

- i) les stratégies, les politiques, les pratiques et les procédures en matière de ressources humaines, y compris les changements qui leur sont apportés et les propositions de modification, dans la mesure où ils ont une incidence sur les conditions d'emploi et le bien-être général du personnel;
- ii) la mise en œuvre des décisions prises aussi bien dans le cadre de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) que par les organes directeurs de la FAO ou par la Direction et qui sont susceptibles d'affecter les conditions d'emploi et le bien-être général du personnel;
- iii) les traitements et les indemnités du personnel, y compris le système des indemnités de poste et le marché du travail local, ainsi que l'examen de toute évaluation, recherche, étude ou enquête, nouvelle ou proposée, ayant des effets sur les conditions d'emploi et le bien-être général du personnel;
- iv) la communication sur les questions ayant une incidence sur les conditions d'emploi et le bien-être général du personnel.

3. Composition

Le Comité de consultation est ainsi composé:

- i) le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines (Président);
- ii) le fonctionnaire chargé des relations avec le personnel (Secrétaire);
- iii) un ou deux membres nommés par la Direction, selon les points à examiner;
- iv) un maximum de trois membres nommés par l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, selon les points à examiner;
- v) un maximum de trois membres nommés par l'Union du personnel des services généraux (UGSS), selon les points à examiner.

D'autres membres peuvent être désignés, à titre exceptionnel et au cas par cas, pour des réunions du Comité portant sur des questions spécifiques. Les parties doivent préalablement communiquer au Secrétaire du Comité les noms de ces éventuels participants spéciaux. En les désignant, la Direction et les organismes représentant le personnel doivent tenir compte de la nécessité de faire participer aux travaux du Comité des personnes possédant les qualifications et les compétences administratives et techniques requises.

4. Procédures

Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de consultation procède comme suit:

- i) les réunions du Comité se tiennent toutes les deux semaines ou à la demande des parties et sont organisées selon qu'il convient et en fonction des circonstances;
- ii) l'ordre du jour des réunions est fixé à l'avance. La Direction et les organismes représentant le personnel peuvent proposer au Secrétaire l'inscription à l'ordre du jour de questions relevant du mandat du Comité;
- iii) la Direction communique l'ordre du jour provisoire et la documentation correspondante deux jours ouvrables avant la réunion, si possible;
- iv) les deux premiers points de l'ordre du jour sont toujours l'adoption de l'ordre du jour et l'approbation du procès-verbal de la réunion précédente;
- v) la Direction communique le procès-verbal des réunions du Comité de préférence dans les 72 heures suivant la clôture des travaux et les observations émanant des organismes représentant le personnel, de préférence dans les 72 heures suivant leur réception et, dans tous les cas, avant la réunion suivante du Comité.

5. Rapports

Le Comité de consultation, par le truchement du Président, fait rapport au Directeur du Bureau des ressources humaines, pour action ou pour décision, selon qu'il convient.

Le Comité s'efforce de travailler par consensus. Cependant, en l'absence d'un tel consensus, les membres ont le droit de demander que les avis de la minorité figurent dans le rapport de la réunion.

Annexe II. Liste des réunions du Comité de consultation personnel-Direction (SMCC) (2012-2018)

SMCC	Date	Principales questions examinées
2018		
2018 / 08	10/10/2018	1) Allocation-logement dans les bureaux extérieurs – avec la participation du conseiller principal du Directeur général adjoint (Opérations) 2) Comité consultatif mixte sur la couverture médicale – Questions relatives à Allianz – avec la participation du responsable de la Sous-Division de la sécurité sociale 3) Procédures régissant la cessation de service suite au relèvement de l'âge de départ réglementaire à la retraite 4) Calcul du montant de la somme forfaitaire allouée aux fins du congé dans les foyers suite à la suppression des tarifs de référence de l'Association du transport aérien international (IATA) 5) Publication du texte révisé de la section 342 du Manuel (indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès) 6) Autres questions: a. Informations actualisées sur le Groupement d'achats du personnel b. Insertion de la notice personnelle des fonctionnaires dans TALEO c. Licenciement amiable de fonctionnaires
2018 / 07	12/09/2018	1) Groupement d'achats du personnel – avec la participation du Sous-Directeur général chargé du Département des services internes 2) Congé de maladie 3) Informations actualisées sur les modifications apportées à la section 314 du Manuel (cessation de service) 4) Informations actualisées sur la question des justificatifs de paiement demandés par Allianz et la question des éventuelles erreurs de calcul des primes d'assurance d'Allianz 5) Mise en œuvre de politiques de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités
2018 / 06	17/07/2018	1) Comité consultatif mixte sur la couverture médicale 2) Directives relatives au recrutement des fonctionnaires du cadre organique (postes financés au titre du Programme ordinaire) 3) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) – Stratégie en matière de récompense et de reconnaissance 4) Fonds d'aide sociale et informations actualisées sur le Groupement d'achats du personnel

2018 / 05	17/05/2018	<p>1) Visites médicales – avec la participation du responsable des Services de santé de la FAO</p> <p>2) Révision de la section 314 du Manuel (cessation de service) – avec la participation du responsable des Services de santé de la FAO</p> <p>3) Activités de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies</p> <p>4) Autres questions:</p> <p>a. Informations actualisées sur le Groupement d'achats du personnel</p> <p>b. Réforme du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail</p> <p>c. Déclaration adressée au Conseil par les organismes représentant le personnel</p>
2018 / 04	02/05/2018	<p>1) Allianz et justificatifs de paiement</p> <p>2) Primes d'assurance maladie</p> <p>3) Examens d'aptitudes linguistiques</p> <p>4) Allocation-logement à Rome</p> <p>5) Lettre de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO adressée au Directeur général / lettre de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux adressée au Directeur général</p> <p>6) Autres questions:</p> <p>a. Pénurie de liquidités au Zimbabwe</p> <p>b. Séance de questions et réponses sur le recrutement</p>
2018 / 03	14/03/2018	<p>1) Renvoi du Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO</p> <p>2) Congé d'adoption</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. Enquête relative au PEMS</p>
2018 / 02	01/03/2018	<p>1) Section 307 du Manuel (mutations, détachements, prêts et échanges interinstitutions)</p> <p>2) Projet de circulaire administrative relative au congé de maladie (Siège)</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. Enquête relative au PEMS</p> <p>b. Augmentation des primes d'assurance maladie</p> <p>c. Cours sur l'intimidation et le harcèlement sexuel</p> <p>d. Assemblée générale annuelle de l'UGSS</p> <p>e. Âge de départ réglementaire à la retraite</p>

2018 / 01	30/01/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Poursuite de l'examen de la question de l'allocation-logement 2) Congé parental d'adoption 3) Indemnité pour frais d'études 4) Groupement d'achats du personnel 5) Congé de compensation pour le personnel en déplacement officiel pendant les jours fériés 6) Appel mondial à manifestation d'intérêt pour les postes de fonctionnaires des services généraux 7) Enquête mondiale sur le personnel (question reportée) 8) Informations relatives aux organismes représentant le personnel dans les outils d'orientation à l'intention des nouvelles recrues 9) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Questions relatives au personnel dans la Division de l'informatique (CIO) b. Âge de départ réglementaire à la retraite
2017		
2017 / 13	20/11/2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Activités de conseil de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO concernant l'organisation des carrières 2) Prolongation de contrat avec Allianz 3) Allocation-logement 4) Suite donnée à certains cas de retard de paiements dus au titre d'accidents imputables au service (factures) 5) Indemnité pour frais d'études 6) Santé mentale des fonctionnaires de la FAO 7) Statut du personnel anciennement recruté sur la réserve temporaire (TAP) et occupant actuellement des postes de consultant 8) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Déclaration à adresser au Conseil b. Jury de sélection du personnel des bureaux extérieurs
2017 / 12	19/10/2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informations actualisées sur l'allocation-logement dans les bureaux extérieurs 2) Informations actualisées sur le programme de travail du SMCC 3) Paiements longuement retardés, dus au titre d'accidents imputables au service 4) Version révisée des directives en matière de recrutement des consultants et des titulaires d'accords de services personnels 5) Recrutement des fonctionnaires du cadre organique 6) Fonds d'aide sociale – pour examen à la prochaine réunion du SMCC 7) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP): descriptifs d'emploi, classes de poste 8) Santé mentale des fonctionnaires de la FAO 9) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Comité consultatif mixte sur la couverture médicale

2017 / 11	11/10/2017	<p>1) Allocation-logement dans les bureaux extérieurs – avec la participation du conseiller principal du Directeur général adjoint (Opérations)</p> <p>2) Accidents imputables au service</p> <p>3) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP): rupture obligatoire de continuité de service</p> <p>4) Autres questions:</p> <p>a. Note d'information sur le système de notification en cas d'urgence</p> <p>b. Écoulement des stocks du Groupement d'achats du personnel</p> <p>c. Directives relatives au Programme de mobilité géographique</p> <p>d. Informations actualisées sur le programme de travail du SMCC et les comptes rendus non encore approuvés des réunions précédentes</p>
2017 / 10	19/09/2017	<p>1) Informations actualisées sur le Groupement d'achats du personnel – avec la participation du Sous-Directeur général chargé du Département des services internes</p> <p>2) Autres questions:</p> <p>a. Indemnité pour frais d'études – Contribution aux frais d'équipement</p> <p>b. Directives relatives au recrutement des fonctionnaires du cadre organique</p> <p>c. Allocation-logement pour le personnel des bureaux extérieurs</p> <p>d. Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP): rupture obligatoire de continuité de service</p>
2017 / 09	20/07/2017	<p>1) Questions relatives au Groupement d'achats du personnel – avec la participation du Sous-Directeur général chargé du Département des services internes</p> <p>2) Modification des indemnités de poste suite à l'enquête menée par la CFPI à Rome</p> <p>3) Contribution aux frais d'équipement (indemnité pour frais d'études)</p> <p>4) Section 505 du Manuel (technologies de l'information)</p>
2017 / 08	27/06/2017	<p>1) Réponse de la Direction au bulletin du 23 juin 2017 de l'Association des fonctionnaires du cadre organique</p> <p>2) Contribution aux frais d'équipement et indemnité pour frais d'études</p> <p>3. Autres questions:</p> <p>a. Déclaration adressée à la Conférence par les organismes représentant le personnel</p> <p>b. Informations actualisées sur les effectifs du Groupement d'achats du personnel</p>
2017 / 07	15/06/2017	<p>1) Questions relatives au Groupement d'achats du personnel</p> <p>2) Comptes rendus devant encore être approuvés</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. Modifications apportées au régime de l'indemnité pour frais d'études</p>
2017 / 06	02/06/2017	<p>1) Circulaire administrative 2017/05 relative à l'allocation-logement (Rome)</p> <p>2) Programme de travail du SMCC</p> <p>3) Mises à jour concernant les effectifs du Groupement d'achats du personnel</p> <p>4) Section 321 du Manuel (congé spécial)</p>

2017 / 05	19/05/2017	<p>1) Indemnité pour frais d'études: question relative à la contribution aux frais d'équipement</p> <p>2) Questions relatives au Groupement d'achats du personnel</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. Manifestation organisée par Zensium HR</p>
2017 / 04	03/05/2017	<p>1) Questions relatives au Groupement d'achats du personnel</p> <p>2) Section 308 du Manuel (octroi d'une indemnité de fonctions)</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. Mandat du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale</p> <p>b. Examen du Comité de sélection du personnel des services généraux</p>
2017 / 03	21/04/2017	<p>1) Programme de travail du SMCC – prochaines étapes</p> <p>2) Élections au sein de l'UGSS</p> <p>3) Table ronde de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, à tenir le 6 juin (Encourager l'appartenance et la créativité au travail: les bénéficiaires d'un investissement dans le bien-être du personnel)</p> <p>4) Congé de compensation pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur (voir le message de Mme Altmaier daté du 22/2/17)</p> <p>5) Mise en commun des données relatives au personnel (pour les cotisations à l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, à la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, etc.)</p> <p>6) Invitation à FAO-Link: accueil des nouvelles recrues: demande d'une liste des nouveaux fonctionnaires du cadre organique afin de faire connaître les activités de l'Association</p> <p>7) Autres questions:</p> <p>a. Appel à manifestation d'intérêt pour les postes à pourvoir au titre d'accords de services personnels</p>
2017 / 02	14/03/2017	<p>1) Programme de travail du SMCC</p> <p>2) Section 505 du Manuel (technologies de l'information)</p> <p>3) Section 323 du Manuel (congé de maladie)</p> <p>4) Autres questions:</p> <p>a. Réponse du Directeur général concernant la question de l'octroi d'un congé spécial pour la réunion de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux</p> <p>b. Demande concernant l'examen du Comité de sélection du personnel des services généraux lors de la prochaine réunion du SMCC</p>
2017 / 01	22/02/2017	<p>1) Proposition relative au programme de travail du SMCC pour 2017</p> <p>2) Section 313 du Manuel relative au nouvel examen d'aptitude linguistique aux fins du versement de la prime</p> <p>3) Examen du Comité de sélection du personnel des services généraux</p> <p>4) Section 311 du Manuel (changement de statut)</p> <p>5) Section 308 du Manuel (octroi d'une indemnité de fonctions)</p> <p>6) Mandat du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale</p> <p>7) Mobilité temporaire du personnel des services généraux</p> <p>8) Autres questions:</p> <p>a. Observations du Bureau de l'Inspecteur général concernant les directives relatives aux enquêtes</p> <p>b. Documents du Conseil</p> <p>c. Manifestations organisées par les organismes représentant le personnel</p>

2016		
2016 / 20	20/12/2016	1) Mandat révisé du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale 2) Participation des organismes représentant le personnel au Conseil de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (session de février 2017) 3) Contrats de courte durée (personnel des services généraux) 4) Jours fériés officiels au Siège et mobilité
2016 / 19	18/11/2016	1) Section 505 du Manuel (technologies de l'information) et prochaines étapes 2) Directives du Bureau de l'Inspecteur général concernant les enquêtes – prochaines étapes 3) Section 330 du Manuel (mesures disciplinaires) 4) Questions relatives au Comité de recours 5) Autres questions: a. Processus de recrutement mené par le Comité de sélection du personnel des services généraux b. Déclaration adressée au Conseil par les organismes représentant le personnel
2016 / 18	27/10/2016	1) Section 505 du Manuel (technologies de l'information) et observations des organismes représentant le personnel 2) Directives du Bureau de l'Inspecteur général concernant les enquêtes – observations des organismes représentant le personnel 3) Circulaire administrative relative au personnel engagé pour des périodes de courte durée 4) Circulaire administrative relative aux jours fériés officiels au Siège pour l'année 2017 5) Procédures suivies par les comités de sélection du personnel du cadre organique 6) Autres questions: a. Section 323 du Manuel (congé de maladie) b. JM 2016.2/2
2016 / 17	20/10/2016	1) Âge de départ réglementaire à la retraite 2) Études relatives aux possibilités de carrière, menées par l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO
2016 / 16	20/09/2016	1) Exposé de l'Inspecteur général à l'intention des organismes représentant le personnel 2) Révisions apportées à la section 323 du Manuel (congé de maladie) 3) Autres questions: a. Aptitudes linguistiques à la FAO b. Révisions apportées à la section du Manuel relative au nouvel examen d'aptitude linguistique aux fins du versement de la prime
2016 / 15	06/09/2016	1) Révisions apportées à la section 316 du Manuel (personnel temporaire) 2) Autres questions: a. Détachement de fonctionnaires

2016 / 14	30/08/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Révisions apportées à la section 316 du Manuel (personnel temporaire) 2) Révisions apportées à la section 323 du Manuel (congé de maladie) 3) Recrutement (postes vacants) 4) Liste révisée des jours fériés officiels au Siège pour l'année 2016 5) Journée du personnel des Nations Unies 6) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Demande de réexamen du Programme de mobilité géographique b. Évaluation du processus de recrutement mené par le Comité de sélection du personnel des services généraux
2016 / 13	01/07/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Révisions apportées à la section 316 du Manuel (personnel temporaire) 2) Mise à jour concernant les postes vacants et les processus de recrutement 3) Mise à jour concernant le personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) s'approchant de la limite des 55 mois et les échanges avec le PAM 4) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Examen du processus de sélection mené par le Comité de sélection du personnel des services généraux
2016 / 12	24/06/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Révisions apportées à la section 323 du Manuel (congé de maladie) 2) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Circulaire administrative 2016/16 concernant les intérêts extérieurs
2016 / 11	24/05/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation de l'ordre du jour du SMCC 2) Révisions apportées à la section 316 du Manuel (personnel temporaire) 3) Révisions apportées à la section 323 du Manuel (congé de maladie) 4) Demande des organismes représentant le personnel à pouvoir adresser une déclaration au Conseil de la FAO 5) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Projet de circulaire administrative concernant la notion de «faute grave» b. Collaboration avec le PAM concernant la réserve de personnel temporaire
2016 / 10	13/05/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation de l'ordre du jour du SMCC 2) Approbation des comptes rendus provisoires relatifs aux réunions précédentes du SMCC (janvier/avril 2016) 3) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Appel mondial à candidatures et fichiers de candidats (services généraux)
2016 / 09	03/05/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation de l'ordre du jour du SMCC 2) Politique relative au recrutement de fonctionnaires pour des périodes de courte durée (services généraux) et informations actualisées sur le personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Centralisation des fonctions d'appui informatique dans la Division de l'informatique (CIO) 4) Tests d'aptitude linguistique pour les candidats internes et les candidats externes 5) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Âge de départ réglementaire à la retraite

2016 / 08	19/04/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation de l'ordre du jour du SMCC 2) Liste révisée des jours fériés officiels au Siège 3) Utilisation des moyens de communication institutionnels 4) Politique relative au recrutement de fonctionnaires pour des périodes de courte durée (services généraux) et informations actualisées sur le personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 5) Centralisation des fonctions d'appui informatique dans la Division de l'informatique (CIO) – question reportée à la prochaine réunion 6) Tests d'aptitude linguistique pour les candidats internes et les candidats externes – question reportée à la prochaine réunion
2016 / 07	12/04/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation de l'ordre du jour du SMCC 2) Informations actualisées sur les notes de synthèse provisoires du SMCC et leur approbation 3) Questions découlant des notes de synthèse 4) Liste révisée des jours fériés officiels au Siège pour l'année 5) Modalités de travail du SMCC et nouvelles questions ayant trait aux relations entre le personnel et la Direction 6) Utilisation des moyens de communication institutionnels – question reportée à la prochaine réunion 7) Politique relative au recrutement de fonctionnaires pour des périodes de courte durée (services généraux) et informations actualisées sur le personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) – question reportée à la prochaine réunion 8) Centralisation des fonctions d'appui informatique dans la Division de l'informatique (CIO) – question reportée à la prochaine réunion 9) Tests d'aptitude linguistique pour les candidats internes et les candidats externes – question reportée à la prochaine réunion
2016 / 06	15/03/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Primes d'assurance maladie révisées pour l'année 2016 3) Postes vacants dans la catégorie du cadre organique 4) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) – circulaire administrative 2015/07 5) Liste révisée des jours fériés officiels au Siège – question reportée à la prochaine réunion 6) Document relatif aux fonctionnaires engagés pour des périodes de courte durée (services généraux) – question reportée à la prochaine réunion 7) Méthodes de travail du SMCC – question reportée à la prochaine réunion 8) Moyens de communication institutionnels – question reportée à la prochaine réunion
2016 / 05	26/02/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Circulaire administrative 2016/05 relative à la liste révisée des jours fériés officiels au Siège pour l'année 2016 3) Âge de départ réglementaire à la retraite 4) Réaffectation des fonctionnaires 5) Informations actualisées sur le personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) et les contrats de courte durée

2016 / 04	16/02/2016	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Fonctionnaires engagés pour des périodes de courte durée (services généraux) – observations relatives au document de réflexion 3) Centralisation des fonctions d'appui informatique dans la Division de l'informatique (CIO); composition des équipes, services de valise diplomatique 4) Projet de circulaire administrative relative aux tests d'aptitude linguistique pour l'année 2016 5) Circulaire administrative 2016/05 concernant la liste révisée des jours fériés officiels au Siège pour l'année 2016 – question reportée à la prochaine réunion
2016 / 03	09/02/2016	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Approbation des comptes rendus provisoires relatifs aux réunions précédentes du SMCC 3) Questions découlant des comptes rendus relatifs aux réunions précédentes du SMCC 4) Section 341 du Manuel et élection des membres du Comité des pensions du personnel de la FAO 5) Fonctionnaires engagés pour des périodes de courte durée (services généraux) – observations relatives au document de réflexion
2016 / 02	02/02/2016	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Approbation des comptes rendus provisoires relatifs aux réunions précédentes du SMCC 3) Autres questions: <ul style="list-style-type: none"> a. Infraction aux règles de confidentialité b. Précisions concernant la circulaire administrative 2016/05 relative à la révision de la liste des jours fériés officiels au Siège pour l'année 2016
2016 / 01	19/01/2016	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour du SMCC 2) Contrats de courte durée (services généraux) 3) Comité de recours 4) Propositions de modification à la section 341 du Manuel (caisse des pensions) 5) Section 343 du Manuel (protection sanitaire et plan d'assurance médicale) 6) Reconstitution des fichiers de candidats (services généraux) et de la réserve de personnel temporaire (TAP)
2015		
2015 / 26	16/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> 1) Adoption de l'ordre du jour 2) Approbation des comptes rendus relatifs aux réunions précédentes 3) Comité de recours 4) Propositions de modification à la section 341 du Manuel (Comité des pensions du personnel de la FAO) 5) Section 313 du Manuel (prime de connaissances linguistiques) 6) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) – Approche à long terme pour les contrats de courte durée 7) Section 343 du Manuel (protection sanitaire et plan d'assurance médicale) 8) Autres questions

2015 / 25	10/12/2015	1) Questions relatives à la sécurité
2015 / 24	08/12/2015	1) Adoption de l'ordre du jour 2) Approbation des comptes rendus relatifs aux réunions précédentes et questions qui en découlent 3) Approche à long terme pour les contrats de courte durée 4) Mandat/règlement intérieur du SMCC 5) Élection des membres du Comité des pensions du personnel de la FAO 6) Bilan de la session du Conseil 7) Informations actualisées sur les reclassements fondés sur l'avancement 8) Autres questions: a. Section 313 du Manuel (prime de connaissances linguistiques)
2015 / 23	03/12/2015	1) Questions relatives au Comité de sélection du personnel des services généraux 2) Approche à long terme pour les contrats de courte durée 3) Déclaration adressée au Conseil par les organismes représentant le personnel 4) Élection des membres du Comité des pensions du personnel de la FAO 5) Autres questions: a. Circulaires administratives relatives à la section 343 du Manuel (protection sanitaire et plan d'assurance médicale)
2015 / 22	24/11/2015	1) Messages adressés au Directeur général, en attente d'une réponse: a) message émanant de l'UGSS, demandant la convocation d'une réunion sur certaines questions urgentes b) message émanant des organismes représentant le personnel, demandant l'examen de questions relatives à la sécurité (en qualité de responsable désigné pour l'Italie) c) message émanant des organismes représentant le personnel, demandant à pouvoir présenter une déclaration lors de la cent-cinquante troisième session du Conseil (lundi 30 novembre) d) message émanant des organismes représentant le personnel, demandant à être invités aux manifestations marquant le soixante-dixième anniversaire de l'Organisation 2) Rapport sur les activités GSSC/A-O-N (Comité de sélection du personnel des services généraux/niveau supérieur-DDO-DDN) 3) Représentation des fonctionnaires des services généraux et du personnel recruté localement dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays de la FAO 4) Modifications aux accords conclus en matière de partage des coûts au titre du Plan général d'assurance médicale (BMIP) et de l'Assurance médicale gros risques (MMBP) (Plan 1) 5) Informations actualisées sur les reclassements fondés sur l'avancement 6) Informations actualisées sur le programme de travail du SMCC pour l'année 2016 7) Autres questions: a. Approche à long terme pour les contrats de courte durée b. Rapport de la réunion des organismes représentant le personnel des organismes ayant leur siège en Italie

2015 / 21	17/11/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mandat/règlement intérieur du SMCC/Comité mixte de consultation personnel-Direction (JSMAC) 2) Réserve de personnel temporaire (TAP) 3) Informations actualisées sur le Comité de sélection du personnel des services généraux 4) Informations actualisées sur les licenciements amiables et les critères d'approbation convenus 5) Descriptif d'emploi du fonctionnaire chargé des relations avec le personnel au Siège 6) Modifications aux accords conclus en matière de partage des coûts au titre du Plan général d'assurance médicale (BMIP) et de l'Assurance médicale gros risques (MMBP) (Plan 1) 7) Comité des pensions du personnel de la FAO – publication de la section 341 du Manuel et date des élections des représentants des participants 8) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Comité des pensions du personnel de la FAO b. Reclassements fondés sur l'avancement c. Représentation des fonctionnaires des services généraux dans les bureaux extérieurs
2015 / 20	11/10/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mise au point de la version finale du mandat/règlement intérieur du SMCC/Comité mixte de consultation personnel-Direction (JSMAC) 2) Informations actualisées sur la situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Composition du Comité des pensions du personnel de la FAO et du Comité consultatif des demandes d'indemnisation
2015 / 19	06/11/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mise au point de la version finale du mandat/règlement intérieur du SMCC/Comité mixte de consultation personnel-Direction (JSMAC)
2015 / 18	21/10/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Projet de mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Proposition de l'UGSS relative à la réserve de personnel temporaire (TAP)
2015 / 17	13/10/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Projet de mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Procédures de licenciement amiable
2015 / 16	06/10/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Projet de mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Procédures de licenciement amiable 4) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Transferts latéraux (services généraux)
2015 / 15	29/09/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Projet de mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Procédures de licenciement amiable 3) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP)
2015 / 14	23/09/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Licenciements amiables 3) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 4) Restructuration

2015 / 13	14/09/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Section 305 du Manuel (recrutement et sélection) 2) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Mandat/règlement intérieur du SMCC b. Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) c. Réaffectation des fonctionnaires
2015 / 12	05/08/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Section 305 du Manuel (recrutement et nomination) 3) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 4) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Congé de maladie b. Licenciements amiables
2015 / 11	15/07/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 2) Questions relatives au Comité de sélection du personnel des services généraux
2015 / 10	10/07/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Questions relatives au Comité de sélection du personnel des services généraux 2) Section 305 du Manuel (recrutement et nomination) 3) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)
2015 / 09	02/07/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Questions relatives au Comité de sélection du personnel des services généraux 2) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)
2015 / 08	24/06/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Questions relatives au Comité de sélection du personnel des services généraux 2) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 3) Reclassements fondés sur l'avancement 4) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 5) Section 342 du Manuel, annexe C (composition du Comité consultatif des demandes d'indemnisation) 6) Appel d'offres pour le Groupement d'achats du personnel 7) Licenciements amiables 8) CFPI 9) Congé de maladie 10) Situation relative au Comité consultatif mixte sur la couverture médicale
2015 / 07	16/06/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 2) Situation relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Recrutement (services généraux), y compris les directives provisoires pour les tests de recrutement 4) Suite donnée à la trente-neuvième session de la Conférence 5) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Évaluation des résultats (personnel recruté sur la réserve temporaire [TAP]) b. Section 311 du Manuel (changement de statut) c. Mandat/règlement intérieur du SMCC

2015 / 06	03/06/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Comptes rendus provisoires des réunions du SMCC 2) Déclaration adressée à la Conférence par les organismes représentant le personnel 3) Question relative au personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 4) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 5) Mobilité géographique 6) Appel mondial à manifestation d'intérêt (services généraux)
2015 / 05	27/05/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 2) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 3) Mobilité géographique 4) Relations personnel-Direction
2015 / 04	08/05/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 2) Mobilité géographique 3) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 4) Élections des membres du Comité des pensions du personnel de la FAO 5) Financement des organismes représentant le personnel 6) Section 311 du Manuel (changement de statut)
2015 / 03	16/04/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 2) Personnel recruté sur la réserve temporaire (TAP) 3) Fichiers de candidats G3/G6 4) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Avertissements
2015 / 02	27/03/2015	<p>Première réunion après la grève</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Limite de 55 mois pour les contrats de courte durée 2) Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 3) Appel mondial à manifestation d'intérêt (services généraux) 4) Reclassements fondés sur l'avancement 5) Avertissements
2015 / 01	05/03/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Politique révisée pour le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) 2) Section 316 du Manuel (personnel temporaire)
2014		
2014 / 14	14/11/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Section 316 du Manuel (personnel temporaire) 2) Politique révisée pour le PEMS 3) Mobilité 4) Politique de prévention du harcèlement 5) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Autorisation à adresser une déclaration au Conseil

2014 / 13	27/10/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mandat/règlement intérieur du SMCC 2) Reclassements 3) Section 316 du Manuel (personnel temporaire) 4) Situation relative aux épidémies d'Ebola 5) Assurance maladie 6) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Informations actualisées sur les effectifs de l'Unité des services administratifs (CSA)
2014 / 12	03/10/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Réaffectation des fonctionnaires 2) Reclassements fondés sur l'avancement 3) Projet de politique de prévention du harcèlement 4) Section 325 du Manuel (heures supplémentaires) 5) Comité de sélection du personnel des services généraux 6) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Deuxième Conférence internationale sur la nutrition (CIN2) b. Comité de haut niveau sur la gestion
2014 / 11	31/07/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Reclassements fondés sur l'avancement 2) Projet de politique de prévention du harcèlement 3) Section 325 du Manuel (heures supplémentaires) 4) Section 305 du Manuel (période probatoire) 5) Accord cadre des organismes ayant leur siège à Rome (recrutement de fonctionnaires des services généraux) 6) Fonds d'aide sociale 7) Autres questions: <ol style="list-style-type: none"> a. Mise au point de la version finale du mandat/règlement intérieur du SMCC
2014 / 10	27/06/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Période probatoire – révisions apportées à la section 305 du Manuel (recrutement et nomination) et à la section 311 du Manuel (changement de statut) 2) Programme de réaffectation des fonctionnaires 3) Situation relative aux postes vacants approuvés par le Comité de sélection du personnel des services généraux 4) Situation relative aux reclassements de fonctionnaires (postes financés au titre du PTB) 5) Réaffectation des fonctionnaires titulaires de contrat de durée déterminée dont le poste a été supprimé 6) Section 314 du Manuel (cessation de service) 7) Séance de bilan de la cent quarante-neuvième session du Conseil 8) PEMS – rapport relatif à l'Examen stratégique 9) Position du Secrétaire de l'UGSS 10) Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail
2014 / 09	16/04/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Nominations aux postes de classe D1 et de rang supérieur 2) Dispositions relatives à la période probatoire – modifications proposées
2014 / 08	02/04/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Section 314 du Manuel, annexe A (directives relatives à la réaffectation des fonctionnaires et à la cession de service) 2) Restructuration de l'Unité des services administratifs (CSA)

2014 / 07	24/03/2014	<p>1) Section 314 du Manuel (cessation de service)</p> <p>2) Autres questions:</p> <p>a. Réaffectation des fonctionnaires du cadre organique</p> <p>b. Contrats de courte durée (personnel recruté sur la réserve temporaire [TAP])</p>
2014 / 06	18/03/2014	<p>1) Section 314 du Manuel, annexe A (directives relatives à la réaffectation des fonctionnaires)</p> <p>2) Autres questions:</p> <p>a. Communications</p>
2014 / 05	06/03/2014	<p>1) Procédures de sélection – Appel à manifestation d’intérêt concernant la nomination des membres des comités de sélection du personnel du cadre organique (au sein des départements ou dans les bureaux régionaux)</p> <p>2) Recrutement et sélection du personnel des services généraux</p> <p>3) Situation relative à la réaffectation des fonctionnaires</p> <p>4) Mobilité</p> <p>5) PEMS</p> <p>6) Autres questions:</p> <p>a. Section 324 du Manuel (congé de maternité et congé de paternité)</p> <p>b. Communications</p> <p>c. Cartes de carburant Forax</p>
2014 / 04	21/02/2014	<p>1) Communications</p> <p>2) Restructuration du Département des services internes</p> <p>3) Comités de sélection du personnel du cadre organique – nomination des présidents, des membres suppléants et des représentants du personnel</p> <p>4) Section 305 du Manuel – informations actualisées</p> <p>5) Autres questions:</p> <p>a. Sélection du nouveau fonctionnaire chargé des relations avec le personnel</p> <p>b. Questions relatives aux cadres associés</p>
2014 / 03	11/02/2014	<p>1) Procédures de sélection – section 305 du Manuel (recrutement et nomination)</p> <p>2) Déplacements officiels – modifications apportées à la section 401 du Manuel (missions)</p> <p>3) Section 314 du Manuel (cessation de service)</p> <p>4) Communications</p> <p>5) Restructuration du Département des services internes</p> <p>6) Autres questions:</p> <p>a. Ombudsman</p> <p>b. Conseil de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (session 2015)</p>
2014 / 02	21/01/2014	<p>1) Comité de sélection du personnel du cadre organique</p> <p>2) Autres questions:</p> <p>a. Postes vacants (services généraux)</p> <p>b. Liste de mobilité</p> <p>c. Promotions par «avancement»</p> <p>d. PEMS – procédure d’objection</p> <p>e. Postes liés au Plan d’action immédiate</p> <p>f. Réaffectation des fonctionnaires</p>

2014 / 01	14/01/2014	<p>1) Comités de sélection du personnel du cadre organique – modifications apportées à la section 305 du Manuel (recrutement et nomination) et à l'annexe A (mandat et règlement intérieur des comités de sélection du personnel du cadre organique de la FAO)</p> <p>2) Déplacements officiels – modifications apportées à la section 401 du Manuel (missions)</p> <p>3) Autres questions:</p> <p>a. PEMS – politique relative à la procédure d'objection</p> <p>b. Rapport du Bureau de l'Inspecteur général sur le processus de recrutement</p> <p>c. Communications (réunion)</p> <p>d. Réaffectation des fonctionnaires du cadre organique: dossiers en attente</p> <p>e. Modifications apportées à la Politique de prévention du harcèlement</p>
2013		
2013 / 21	12/12/2013	<p>1) Modifications apportées à la section 305 du Manuel (recrutement et nomination)</p> <p>2) Modifications apportées à la section 314 du Manuel (cessation de service)</p>
2013 / 20	27/11/2013	<p>1) Section 314 du Manuel (cessation de service)</p> <p>2) Cadre institutionnel relatif au recrutement de consultants et aux accords de services personnels</p>
2013 / 19	22/11/2013	<p>1) Mobilité</p> <p>2) Comités de sélection du personnel du cadre organique</p> <p>3) Section 314 du Manuel (cessation de service)</p> <p>4) Questions relatives aux ressources humaines hors personnel</p>
2013 / 18	15/11/2013	<p>1) Mobilité</p> <p>2) Politique de prévention du harcèlement</p>
2013 / 17	06/11/2013	<p>1) Mobilité</p> <p>2) Régime des indemnités pour cessation de service</p> <p>3) Comités de sélection du personnel du cadre organique</p>
2013 / 16	28/10/2013	<p>1) Améliorations proposées concernant la section 314 du Manuel (cessation de service)</p> <p>2) Communications</p> <p>3) Comités de sélection du personnel du cadre organique</p>
2013 / 15	18/10/2013	<p>1) Mobilité</p> <p>2) Équipes spéciales chargées de la réaffectation des fonctionnaires</p> <p>3) Comités de sélection du personnel du cadre organique (modifications apportées à la section 305 du Manuel)</p>
2013 / 14	07/10/2013	<p>1) Informations actualisées sur les équipes spéciales chargées de la réaffectation des fonctionnaires</p> <p>2) Comités de sélection du personnel du cadre organique</p>

2013 / 13	20/09/2013	1) Directives relatives à la réaffectation des fonctionnaires 2) Dispositions relatives aux compressions de postes
2013 / 12	18/09/2013	1) Directives relatives à la réaffectation des fonctionnaires 2) Compressions de postes
2013 / 11	17/09/2013	1) Réaffectations proposées 2) Directives relatives aux postes supprimés à des fins d'efficience dans le PTB 2014/2015
2013 / 10	12/09/2013	1) Suite donnée aux questions examinées lors de la réunion du SMCC du 10 septembre 2013
2013 / 09	10/09/2013	1) Modifications que la Direction propose d'apporter aux procédures afin de contribuer à la réalisation de 37 millions d'USD d'économies conformément à l'objectif fixé pour l'exercice biennal en cours
2013 / 08	04/09/2013	1) Entretien publié dans la revue InTouch concernant les ajustements apportés au Programme de travail et budget et les suppressions de postes 2) Modifications apportées au Manuel administratif concernant le processus de recrutement et projet de révision du processus de réaffectation 3) Processus de suppression de postes
2013 / 07	13/08/2013	1) Questions relatives aux effectifs (suite donnée aux débats tenus lors de la réunion du 6 août)
2013 / 06	06/08/2013	1) Vue d'ensemble des suppressions de postes prévues 2) Séance d'information en vue des réunions de la CFPI et du réseau Ressources humaines 3) Avenir des comités de sélection du personnel du cadre organique 4) Suppression de la demande de dérogation à présenter au Directeur général pour les entretiens avec des candidats ressortissants de pays surreprésentés
2013 / 05	11/07/2013	1) Avenir des comités de sélection du personnel du cadre organique et du Comité de sélection du personnel des services généraux 2) Mandat du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale – informations actualisées 3) Réaffectation des agents de sécurité et Équipe spéciale chargée de la réaffectation des fonctionnaires (dossiers en attente) 4) Réunions de la CFPI (informations actualisées sur les questions intéressant la catégorie des services généraux) 5) Situation relative aux relations entre les représentants du personnel et la Direction 6) Observations et informations concernant la prochaine réunion de la CFPI, notamment en ce qui concerne la question de l'âge de départ réglementaire à la retraite pour les fonctionnaires en service
2013 / 04	02/07/2013	1) Résultats de la Conférence et incidences pour le personnel 2) Séance d'information en vue de la prochaine réunion du réseau Ressources humaines 3) Ombudsman/fonctionnaire chargé des questions d'éthique

2013 / 03	13/06/2013	1) Résultats de la Conférence et incidences pour le personnel 2) Exposé concernant la prochaine réunion du réseau Ressources humaines 3) Ombudsman/fonctionnaire chargé des questions d'éthique
2013 / 02	10/06/2013	1) Note d'information n° 6 du document C2013/3 sur les mesures qui pourraient être adoptées pour réduire les augmentations de dépenses de personnel (autres que les mesures d'efficience)
2013 / 01	04/06/2013	1) Projet de mandat/règlement intérieur du SMCC
Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO		
Cinquième réunion	23/05/2013	1) Mandat/règlement intérieur du SMCC, pour examen
Quatrième réunion	17/04/2013	2) Réunion sur les questions relatives au recrutement
Troisième réunion	16/04/2013	3) Réunion sur les modalités de travail des agents de sécurité
Deuxième réunion	3/28/2013	4) Réunion avec les organismes représentant le personnel sur les questions relatives à la communication
Première réunion	14/03/2013	1) Compte rendu de la réunion du Comité de haut niveau sur la gestion 2) Assurance maladie après cessation de service 3) Questions intéressant le Comité financier et le Comité du Programme
Réunions du Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO (2012)		
2012 / 06	27/11/2012	1) Suppressions de postes et réaffectation des fonctionnaires
2012 / 05	13/11/2012	1) Questions découlant de la dernière session du Comité financier et du Comité du Programme 2) Suppressions de postes au sein de l'Unité des services administratifs (CSA)
2012 / 04	23/10/2012	1) Rapport de l'enquête relative au Bureau régional du Caire 2) Restructuration de la Division des finances (CSF) 3) Suppressions de postes au sein de l'Unité des services administratifs (CSA) 4) Ombudsman
2012 / 03	15/10/2012	1) Débat relatif au processus de consultation personnel-Direction: type de déclaration à présenter et à quel moment 2) Précisions sur les résultats des reclassements fondés sur l'avancement (postes financés au titre du PTB) 3) Communication avec les organismes représentant le personnel (fermeture de la pharmacie, ouverture d'un espace d'allaitement)

2012 / 02	08/10/2012	1) Réaffectation des fonctionnaires: délocalisation et externalisation 2) Recrutement de ressources humaines hors personnel
2012 / 01	04/10/2012	1) Processus de consultation 2) Méthodes de travail du Comité consultatif mixte sur la réforme de la FAO

Annexe III

N°.	Sujet	Examiné au SMCC n°	Date du SMCC	Position des associations du personnel	Position de la Direction	Observations des organes de représentation du personnel prises en considération
1	Révision de la section 314 du Manuel (Cessation de service) Mise en place de visites médicales à domicile	2018 / 07 2018 / 05	12/09/2018 17/05/2018	<p>Sans opinion; ont posé la question du rôle du Comité des pensions du personnel dans les cas de cessation de service pour raison médicales et a demandé quelles sont les possibilités existantes lorsque les droits à congé maladie sont épuisés.</p> <p>Ont demandé des informations sur le déroulement des visites à domicile, s'il y aurait des préavis, qui seraient les médecins tiers et si ces derniers disposeraient d'une identification officielle.</p>	<p>Des visites médicales auront lieu en cas de congé de maladie, avec une moyenne de trois visites par jour.</p> <p>A proposé de modifier la procédure en cas de désaccord sur une cessation d'activité due à des raisons médicales, afin d'y inclure une étape intermédiaire: une évaluation médicale indépendante. La version finale de la section 314 du Manuel est à transmettre aux organes du personnel, pour observations.</p>	<p>En cours, les Services de santé de la FAO doivent donner des informations complémentaires sur les visites à domicile.</p>

2	Mesures prises par l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle au sein du système des Nations Unies.	2018 / 05 2018 / 02	17/05/2018 01/03/2018	En accord avec la position de la Direction, suggèrent de renforcer les politiques concernant les fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités.	A rappelé la politique de tolérance zéro de l'Organisation envers toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. La FAO a mis en place un plan d'action pour lutter contre le harcèlement, l'exploitation ou les abus sexuels.	Pour information seulement
3	Questions relatives au Groupement d'achats du personnel de la FAO	2018 / 08 2018 / 07 2018 / 06 2018 / 05 2018 / 01 2017 / 11 2017 / 10 2017 / 09 2017 / 07 2017 / 06 2017 / 05 2017 / 04	10/10/2018 12/09/2018 17/07/2018 17/05/2018 30/01/2018 11/10/2017 19/09/2017 20/07/2017 15/06/2017 02/06/2017 19/05/2017 03/05/2017	Sont opposées à la fermeture du Groupement d'achats du personnel et à la suppression du Comité mixte du Groupement d'achats du personnel. Ont demandé au Directeur général adjoint (Opérations) des informations sur le nouveau modèle de gestion du Groupement d'achats du personnel et sur la situation du personnel qui y travaille.	Le Comité mixte du Groupement d'achats du personnel a été supprimé, et toutes les questions concernant le Groupement d'achats du personnel seront désormais examinées par le SMCC, qui est l'espace de dialogue consacré aux relations entre le personnel et la Direction. Tout le personnel du Groupement d'achats du personnel a été muté à d'autres postes au sein de l'Organisation. Les négociations avec le gouvernement italien sont en cours en ce qui concerne le nouveau modèle de gestion.	Partiel. La Direction a confirmé la suppression du Comité mixte du Groupement d'achats du personnel. La Direction a accepté de ne pas participer à l'appel d'offre avec le FIDA et d'examiner la question plus avant.

				<p>Le Sous-Directeur général chargé du Département des services internes a communiqué des informations sur la situation du Groupement d'achats du personnel, notamment de l'idée de participer à un appel d'offre avec le FIDA. Les associations du personnel ont demandé à la Direction de consacrer plus de temps à l'examen de cette question et de ne pas participer à l'appel d'offre avec le FIDA.</p> <p>Ont demandé des informations actualisées sur le Groupement d'achats du personnel.</p>	<p>La FAO étudie la possibilité de participer à un appel d'offre avec le FIDA, qui cherche une nouvelle entreprise, afin d'accélérer le processus de remplacement du Groupement d'achats du personnel par un dispositif en ligne.</p> <p>Concernant toute nouvelle démarche, la Direction assurera les relations avec le Sous-Directeur général chargé du Département des services internes.</p>	
4	<p>Contrat avec Allianz Assurance maladie</p>	<p>2018 / 07 2018 / 04 2018 / 02 2017 / 13</p>	<p>12/09/2018 02/05/2018 01/03/2018 20/11/2017</p>	<p>Sont opposées à la hausse de la prime d'assurance et ont signalé des cas de baisse des primes pour certains agents des services généraux.</p>	<p>La hausse de la prime d'assurance est liée à la prolongation de deux années supplémentaires du contrat avec Allianz; l'Organisation utilise le fonds de réserve pour limiter l'augmentation du taux à 4 pour cent, au lieu de 7,4 pour cent.</p>	<p>Non. La hausse de la prime d'assurance s'inscrit dans le cadre de la prolongation du contrat avec Allianz. Toutefois, la Direction a indiqué que le fonds de réserve était utilisé pour limiter l'augmentation du taux à 4 pour cent, au lieu de 7,4 pour cent.</p>

5	Mandat du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale (JAC/MC)	2018 / 08 2018 / 06 2017 / 12 2017 / 04 2017 / 01		<p>Ont demandé pourquoi le Comité consultatif mixte sur la couverture médicale ne se réunissait pas pour examiner la question de l'appel d'offre pour l'assurance maladie. D'accord avec le nouveau mandat diffusé le 30 juillet 2018.</p> <p>Ont demandé quand se tiendrait la prochaine réunion du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale.</p>	<p>Le Comité consultatif mixte sur la couverture médicale ne peut pas se réunir dans le cadre de son ancien mandat. La FAO a assuré les relations avec le PAM et le FIDA en ce qui concerne le nouveau mandat. Une réunion s'est tenue le 18 juillet 2018, à laquelle ont participé les représentants du PAM, du FIDA, des associations du personnel de tous les organismes ayant leur siège à Rome et de l'Association des anciens fonctionnaires de la FAO et du PAM. Le nouveau mandat a été communiqué le 30 juillet et aucune autre observation n'a été reçue. La Direction a indiqué que la décision officielle du PAM concernant sa participation à un appel d'offre pour un contrat d'assurance médicale commun avec la FAO et le FIDA était en suspens. Le Comité consultatif mixte sur la couverture médicale se réunira une fois la décision officialisée. La Direction a également indiqué qu'Allianz proposait un certain nombre d'initiatives en ce qui concerne les soins préventifs et que le chef de la Sous-Division de la sécurité sociale réaliserait une présentation sur le sujet lors du prochain SMCC.</p>	<p>Oui, la Direction a révisé le mandat sur la base des observations formulées par les organes de représentation du personnel et organisera une réunion du Comité consultatif mixte sur la couverture médicale dès que le PAM aura officiellement confirmé sa position.</p>
---	--	---	--	---	--	---

6	Examens de langue Section 313 du Manuel (Possibilité de repasser l'examen pour bénéficiaire de la prime de connaissances linguistiques)	2018 / 04 2017 / 01 2016 / 09 2016 / 04	02/05/2018 22/02/2017 03/05/2016 16/02/2016	<p>Se sont opposées à la suppression de la prime de connaissances linguistiques. Ont demandé d'indiquer clairement dans la circulaire administrative A/C 2016 que la possibilité de repasser l'examen n'est donnée qu'au personnel qui bénéficie de la prime de connaissances linguistiques.</p> <p>Se sont opposées en 2016 au fait que les examens des candidats externes aux postes d'agent des services généraux soient réalisés hors site.</p> <p>L'Union du personnel des services généraux a demandé de faire en sorte que le personnel des services généraux ait la possibilité de repasser l'examen plus d'une fois par an.</p>	<p>La Direction a indiqué que la circulaire administrative A/C 2016 sera reformulée afin de préciser les critères qui donnent le droit de repasser l'examen.</p> <p>La Direction a indiqué que les candidats externes passaient un examen en ligne, auquel s'ajoutait un entretien vidéo en ligne (en 2016).</p> <p>Les modifications de la section 313 du Manuel sont conformes aux nouvelles pratiques du système des Nations Unies en matière de diplômes d'aptitude linguistique. La possibilité de repasser l'examen n'est donnée qu'au personnel qui reçoit déjà la prime de connaissances linguistiques.</p> <p>Cela n'est pas possible, car le personnel a besoin de temps pour améliorer son niveau avant de repasser l'examen.</p>	<p>Oui. La circulaire administrative AC 2016/08 précise les critères à remplir pour les services généraux et les modifications apportées à la section 313 du Manuel sont conformes aux nouvelles pratiques du système des Nations Unies en matière de diplômes d'aptitude linguistique.</p> <p>Non. La Direction a indiqué que les candidats externes aux postes des services généraux continueront d'être évalués hors site.</p>
---	--	--	--	--	--	---

		<p>2018 / 08</p> <p>2018 / 04</p> <p>2018 / 01</p> <p>2017 / 13</p> <p>2017 / 12</p> <p>2017 / 11</p> <p>2017 / 10</p> <p>2017 / 06</p>	<p>10/10/2018</p> <p>02/05/2018</p> <p>30/01/2018</p> <p>20/11/2017</p> <p>19/10/2017</p> <p>11/10/2017</p> <p>19/09/2017</p> <p>02/06/2017</p>	<p>En désaccord sur la méthode de calcul de l'allocation logement.</p> <p>Ont abordé la question des dossiers pour lesquels la demande d'allocation logement n'avait toujours pas reçu de réponse.</p> <p>Ont abordé la question du changement de la méthode appliquée dans les bureaux décentralisés, qui ne correspond pas à la procédure décrite dans la section 308/Annexe H du Manuel.</p>	<p>Sur la base des recommandations du Bureau de l'Inspecteur général, réviser le plafond pour l'allocation logement à Rome.</p> <p>Le représentant du Directeur général adjoint (Opérations) a fourni des informations supplémentaires sur les dossiers en suspens.</p> <p>Le représentant du Directeur général adjoint (Opérations) a expliqué la méthode adoptée et a reconnu qu'il fallait donner plus d'indications aux agents de certification, afin de garantir la cohérence et l'équité du processus.</p> <p>La Direction proposera des modifications à apporter à la section 308 du Manuel, notamment en ce qui concerne les plafonds pour l'allocation logement destinée au personnel du Siège.</p>	<p>En cours. La Direction a communiqué aux organes de représentation du personnel la version révisée de la section 308 du Manuel, pour observations avant le 3 novembre, dernier délai.</p>
8	<p>Modification de la section 321 du Manuel (Congé parental en cas d'adoption)</p>	<p>2018 / 03</p> <p>2018 / 01</p>	<p>14/03/2018</p> <p>30/01/2018</p>	<p>La section du Manuel a été révisée en juin 2017, avec l'accord des organes de représentation du personnel. Par la suite, les organes de représentation du personnel se sont opposés à la suppression de la section sur le congé parental en cas d'adoption.</p>	<p>Est convenu d'examiner à nouveau la suppression de la section sur le congé parental en cas d'adoption. La section a été rétablie dans la section 321 du Manuel, avec une limite de six enfants à charge.</p>	<p>Oui. La Direction est convenue de rétablir la section sur le congé parental en cas d'adoption, avec une limite de six enfants à charge.</p>

9	<p>Enquête sur le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)</p>	<p>2018 / 06 2018 / 04 2018 / 03 2018 / 02</p>	<p>17/07/2018 12/04/2018 14/03/2018 01/03/2018</p>	<p>Se sont félicitées de la proposition de mener une enquête sur le PEMS et d'examiner ses résultats dans le cadre du SMCC. L'enquête a été menée, les résultats ont été examinés et un accord a été trouvé en ce qui concerne certaines modifications à apporter au processus, notamment la mise en place d'un calendrier fixe, la participation des subordonnés directs en tant qu'évaluateurs multiples, le renforcement de la formation et la fourniture d'orientations supplémentaires. L'Union du personnel des services généraux a vivement rejeté toute proposition de récompense autre que la promotion. L'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a indiqué qu'elle réaliserait un examen et formulerait ses observations.</p>	<p>Proposition de mener une enquête sur le PEMS et d'examiner les résultats avec les associations du personnel de la FAO. L'enquête a été menée et les résultats ont été examinés avec les associations du personnel de la FAO. Proposition visant à établir un mécanisme de récompenses et de reconnaissance, à transmettre aux associations du personnel, pour observations.</p>	<p>Oui. la Direction a pris en compte les observations reçues dans le cadre de l'enquête. Les résultats ont été examinés avec les organes de représentation du personnel et un accord a été trouvé en ce qui concerne la mise en place d'un calendrier fixe, la participation des subordonnés directs en tant qu'évaluateurs multiples, le renforcement de la formation et la fourniture d'orientations supplémentaires.</p>
---	---	--	--	--	--	--

10	Renvoi du Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO	2018 / 04 2018 / 03	02/05/2018 14/03/2018	Ont déploré le renvoi de l'ancien Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO et ont adressé une lettre au Directeur général à ce sujet.	A précisé que ce renvoi n'était pas lié à ses fonctions de Président de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, mais était la conséquence d'une enquête sur son rôle en tant que gérant du Groupement d'achats. La Direction a également précisé que pour ce cas, toutes les procédures avaient été suivies, conformément à la section 330 du Manuel, qui porte sur les mesures disciplinaires. Une réponse à la lettre de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a été donnée.	Pour information seulement
11	Modification de la section 307 du Manuel – Mutations, détachements, prêts et échanges interinstitutions.	2018 / 02	03/01/2018	L'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a demandé des précisions sur les aspects relatifs à la procédure.	La Direction a indiqué que des réponses avait été apportées aux questions posées par l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO et que, par conséquent, la mise à jour de la section du Manuel serait publiée.	Oui. La Direction a pris en compte une partie des observations transmises et a publié la version révisée de la section 307 du Manuel.

12	Âge réglementaire de départ à la retraite	2018 / 08 2018 / 02 2018 / 01	10/10/2018 01/03/2018 30/01/2018	<p>Ont pris la position ferme selon laquelle l'âge de départ réglementaire à la retraite devait être immédiatement porté à 65 ans.</p> <p>Ont demandé si les procédures concernant la cessation de service avaient changé en raison du relèvement de l'âge de départ réglementaire à la retraite.</p>	<p>L'âge de départ réglementaire à la retraite sera porté à 65 ans le 1^{er} juillet 2019.</p> <p>La Direction a précisé que la procédure restait la même et que l'âge de départ réglementaire à la retraite avait été automatiquement mis à jour dans le système pour les membres du personnel en poste.</p>	<p>Oui. La Direction a relevé l'âge de départ réglementaire à la retraite à 65 ans, conformément à la décision du Conseil.</p>
1	Modification de l'indemnité pour frais d'études	2018 / 01 2017 / 13 2017 / 10 2017 / 09 2017 / 08 2017 / 05	30/01/2018 20/11/2017 19/09/2017 20/07/2017 27/06/2017 19/05/2017	<p>Sont fermement opposés aux changements proposés pour l'ensemble des indemnités pour frais d'études, notamment la suppression du CAF.</p>	<p>Sur la base des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, le CAF ne fait plus partie du dispositif. La nouvelle procédure a été supprimée pour le personnel ayant changé d'affectation en 2017.</p>	<p>Oui. la Direction a pris en compte ce commentaire et a rétabli le CAF pour personnel muté au titre de la mobilité.</p>
14	Retard de paiements dus au titre d'accidents imputables au service	2017 / 13 2017 / 12 2017 / 11	20/11/2017 19/10/2017 11/10/2017	<p>Ont posé la question des retards de paiements dus au titre de certains cas d'accidents imputables au service.</p>	<p>La plupart des cas concernant des fonctionnaires retraités et sont antérieurs à l'année 2000. Certains retards peuvent être liés au fait que le centre médical a fait, dans certains cas, des demandes d'évaluation médicales indépendantes.</p>	<p>Pour information seulement</p>

15	Projet de circulaire administrative relative au congé de maladie (Siège)	2018 / 07 2018 / 02	12/09/2018 01/03/2018	Sans opinion, besoin de plus d'informations sur les modalités des visites à domicile, sur ce qui se passe si le membre du personnel se déplace pour consulter le médecin, sur la barrière de la langue, les dérogations et le processus de sélection aléatoire.	Trouver une manière plus systématique de traiter le congé maladie, sur la base des recommandations du Bureau de l'Inspecteur général. Assurer le suivi avec le Bureau médical pour obtenir plus d'informations sur les visites à domicile.	Pour information seulement
16	Recrutements dans la catégorie des Services généraux	2018 / 01 2017 / 12 2017 / 04 2017 / 01	30/01/2018 19/10/2017 03/05/2017 22/02/2017	Opposés à l'appel mondial à candidature à des postes des Services généraux, demandant que soit publié un avis de vacance pour chaque poste d'agent des Services généraux à pourvoir.	Maintient sa position selon laquelle l'appel mondial à candidature à des postes d'agent des Services généraux est la manière la plus efficace de recruter du personnel pour les Services généraux.	Non. Les commentaires transmis sont contraires à la politique de ressources humaines établie pour les recrutements dans la catégorie des Services généraux.
17	Réserve de personnel temporaire (TAP)	2017 / 13 2017 / 12 2017 / 11 2017 / 10	20/11/2017 19/10/2017 11/10/2017 19/09/2017	Ont posé la question de l'interruption obligatoire de service que le personnel de la réserve TAP devait effectuer en décembre 2017, alors qu'une partie de ce personnel avait déjà effectué une interruption de service au cours de l'année, et ont demandé à quelles classes ce personnel avait été recruté et quelle était la situation de l'ancien personnel	A précisé que moins de 10 pour cent de la réserve de personnel temporaire avait effectué une interruption obligatoire de service au cours de l'année, que tout le personnel temporaire était recruté à la classe G2 et que des postes au PAM avaient été proposés à l'ancien personnel temporaire, mais avaient été déclinés. S'ils disposent des qualifications requises, ils seraient inclus dans le fichier des candidats susceptibles d'être	Pour information seulement

				temporaire aux postes de consultants.	nommés à des postes d'agent des Services généraux.	
18	Fonds d'aide sociale	2017 / 12	10/19/2017	Se sont interrogés sur l'avenir du Fonds d'aide sociale, compte tenu de la fermeture du Groupement d'achats du personnel.	Dépendra du nouveau modèle de gestion du Groupement d'achats du personnel.	Oui La Direction a pris en compte les commentaires transmis et la situation sera examinée dès que le nouveau modèle de gestion du Groupement d'achats du personnel sera en place.
19	Congé de compensation pour le personnel en voyage officiel lors de jours fériés	2018 / 01 2017 / 03	30/01/2018 21/04/2017	Ont abordé la question de l'information communiquée en février 2017, selon laquelle le personnel n'aurait pas droit à un congé de compensation lorsqu'il est en mission pendant des jours fériés.	Examiner l'information communiquée et en débattre au prochain SMCC.	Pour information seulement
20	Version révisée des directives en matière de recrutement des consultants et des titulaires d'accords de services personnels (PSA)	2017 / 12 2017 / 03	19/10/2017 21/04/2017	L'Union du personnel des services généraux craint qu'il y ait un chevauchement des fonctions respectives de certains consultants (PSA) et des agents des Services généraux.	A précisé qu'une attention particulière serait portée aux avis de vacance pour les consultants et les PSA, afin que n'y soient mentionnée aucune tâche administrative.	Oui. La Direction a assuré que le Comité de sélection du personnel vérifie le mandat des consultants/PSA, afin de s'assurer qu'il ne comporte aucune tâche administrative.
21	Note d'information sur le système de notification en cas d'urgence	2017 / 11	10/11/2017	D'accord sur le principe de mettre en place des systèmes efficaces de suivi de la sécurité et ont demandé des informations	Le Service de la sécurité a transmis des informations supplémentaires.	Pour information seulement

				<p>plus précises sur le système de notification en cas d'urgence.</p>		
22	Directives relatives au Programme de mobilité géographique	2017 / 11	10/11/2017	<p>Les observations formulées par l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO sont conformes à celles qui avaient été formulées pour 2017.</p>	Directives révisées publiées	<p>Oui. La Direction a pris en compte une partie des commentaires transmis et les a incorporés dans la version révisée des directives sur la mobilité.</p>
23	Directives relatives au recrutement des fonctionnaires du cadre organique (catégorie P)	2018 / 06 2017 / 10	17/07/2018 19/09/2017	<p>Interrogations quant à la fonction du Comité de sélection du personnel du cadre organique (PSSC) et à leur propre rôle. Les cadres hiérarchiques responsables du recrutement doivent mieux expliquer pourquoi certains candidats internes n'ont pas passé d'entretien.</p>	<p>Il faut donner plus d'orientations aux membres du Comité de sélection du personnel du cadre organique (PSSC) et mieux les former. Examiner la possibilité d'ajouter dans le rapport du (PSSC) une section dans laquelle le cadre hiérarchique responsable du recrutement peut expliquer pourquoi certains candidats internes n'ont pas passé d'entretien.</p>	<p>Oui. La Direction a pris en compte le commentaire transmis. Des comptes rendus ont été réalisés avec le Président et chacun des membres du Comité de sélection du personnel du cadre organique et de nouvelles orientations et de nouvelles formations sont en cours d'élaboration (de nouveaux modules de formation en ligne sur les thèmes «Comment éliminer les préjugés inconscients lors d'un processus de recrutement» et «Comment promouvoir un lieu de travail qui favorise la parité hommes-femmes» sont en cours d'élaboration).</p>

							Le rapport du PSSC comprendra une section qui permettra au cadre hiérarchique responsable du recrutement d'expliquer pourquoi certains candidats internes n'ont pas passé d'entretien.
24	Examen de l'indemnité de poste à Rome par la Commission de la fonction publique internationale	2017 / 09	7/20/2017	En désaccord avec la décision de la Commission de la fonction publique internationale.	Décision de la Commission de la fonction publique internationale mise en œuvre à partir d'août 2017.	Non. Les commentaires transmis vont à l'encontre de la décision de la Commission de la fonction publique internationale.	
25	Section 505 du Manuel – Technologies de l'information	2017 / 09 2017 / 02	20/07/2017 14/03/2017	L'Association des fonctionnaires du cadre organique a exprimé l'utilisation de Microsoft 365 et de Skype-for-Business, qui pourraient porter atteinte à la vie privée du personnel.	Pas d'inquiétude quant à la mise en œuvre du nouveau système de courrier électronique par l'Organisation, tout problème soulevé concernerait la conception de l'application. Le Directeur de la Division de l'informatique (CIO) a fourni des explications.	Pour information seulement	
26	Modification de la section 321 du Manuel – Congé spécial	2017 / 06	06/02/2017	Les observations n'ont pas été transmises dans les délais impartis. Sont opposées aux modifications proposées pour la section 321 du Manuel.	Modifications proposées pour la section 321 du Manuel (Congé spécial), et en particulier le point 321.3 sur les Procédures et autorisation, qui est mise à jour afin de l'aligner sur la circulaire administrative 2017/10, publiée le 5 mai 2017.	Oui. La Direction a pris en compte une partie des commentaires transmis et a donc rétabli le paragraphe sur le congé d'adoption.	

27	Modification de la section 308 du Manuel – Octroi d'une indemnité de fonctions	2017 / 04 2017 / 01	03/05/2017 22/02/2017	Inquiétudes quant à l'éventuelle suppression de l'indemnité de fonctions.	Modification de la section 308 du Manuel, l'indemnité de fonctions est maintenue.	Oui, la Direction a confirmé que l'indemnité de fonctions était maintenue dans la section 308 du Manuel, avec un processus d'approbation plus clair.
28	Modification de la section 311 du Manuel – Changement de statut	2017 / 01	2/22/2018	Ont pris note des observations formulées par la Direction.	Modifications apportées à la section 311 du Manuel, qui porte sur le changement de statut des représentants de la FAO.	Pour information seulement
29	Modification de la section 323 du manuel – Congé maladie	2017 / 02	3/14/2017	L'Association des fonctionnaires du cadre organique a demandé des renseignements sur la question de la certification médicale et a demandé si une politique de confidentialité était en cours d'élaboration.	Le Service de santé de la FAO a répondu que cette question était couverte par les règles et les politiques existantes en matière de confidentialité.	Oui. La Direction a consulté le Service de santé, qui a confirmé que la certification médicale était couverte par les règles et les politiques existantes en matière de confidentialité.
30	Mobilité temporaire du personnel des Services généraux	2017 / 01	2/22/2017	Ont confirmé leur intérêt pour cette initiative.	Étudie actuellement les possibilités de mettre en place une mobilité du personnel des Services généraux sur la base du volontariat.	Oui. La Direction a pris note des commentaires transmis et étudiera la possibilité de mettre en place une mobilité du personnel des Services généraux sur la base du volontariat.
31	Questions relatives au personnel de la Division de l'informatique (CIO)	2018 / 01	1/30/2018	Le personnel de la Division de l'informatique s'est plaint d'être constamment surveillé et	Examiner avec le Directeur de la Division de l'informatique les problèmes soulevés et les	Pour information seulement

				avait le sentiment qu'on ne lui faisait pas confiance.	meilleures solutions pour y remédier.	
32	Jury de sélection du personnel de terrain	2017 / 13	11/20/2017	<p>Ont pris note des observations formulées par la Direction.</p> <p>Les observations concernant le projet de rapport ont été transmises par l'Association des fonctionnaires du cadre organique le 1^{er} décembre 2017.</p>	<p>Des modifications seront apportées au rapport du Jury de sélection du personnel de terrain, puis diffusées pour observations.</p> <p>Le projet de rapport a été communiqué le 24 novembre 2017, pour observations, et les observations ont été reçues le 1^{er} décembre 2017.</p>	<p>Oui. La Direction a pris en compte une partie des observations transmises et les a intégrées au modèle de rapport.</p>
33	Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités	2018 / 07	09/12/2018	<p>Ont reçu des observations de la part de certains membres du personnel qui ne signalent pas les irrégularités, car ils pensent que la politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités ne les protège pas des représailles.</p>	<p>A pris note de cette observation et a indiqué qu'il était possible de mieux faire savoir au personnel que les politiques dans ce domaine sont appliquées, notamment dans le cadre d'initiatives de communication interne destinées à l'ensemble du personnel.</p>	<p>Oui. la Direction a pris en compte ces commentaires et collaborera avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la communication, afin de réaliser des activités de communication en interne sur la nouvelle politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités.</p>

34	Calcul du montant de la somme forfaitaire allouée aux fins du congé dans les foyers après suppression des tarifs de base de l'Association du transport aérien international (IATA)	2018 / 08	10/10/2018	Ont demandé comment serait calculé le montant de la somme forfaitaire allouée aux fins du congé dans les foyers, une fois que les tarifs de base de l'IATA seraient supprimés.	La Direction a indiqué que d'autres institutions du système des Nations Unies avaient cessé d'utiliser les tarifs de base de l'IATA et qu'elle demanderait des informations supplémentaires à l'unité chargée des voyages.	Pour information seulement. L'unité chargée des voyages a confirmé qu'à la fin du mois d'octobre 2019 les tarifs de base de l'IATA seraient supprimés et qu'un examen était mené par les institutions du système des Nations Unies pour déterminer la meilleure méthode pour le futur calcul de la somme forfaitaire.
35	Révision de la section 342 du Manuel – Indemnisation en cas de décès, accident ou maladie	2018 / 08	10/10/2018	Des observations seront transmises sur la version révisée de la section 342 du Manuel, diffusée en octobre 2018.	Version révisée de la section 342 du Manuel, diffusée pour observations.	Non. Les observations formulées par les organes de représentation du personnel sont défavorables aux changements proposés en application des règles du système des Nations Unies. Les organes de représentation du personnel ont demandé des éclaircissements. Sujet à débattre lors de la prochaine réunion du SMCC.
36	Personnel de courte durée	2016 / 18 2016 / 15 2016 / 14 2016 / 13 2016 / 11 2016 / 10 2016 / 09 2016 / 08 2016 / 06 2016 / 05	27/10/2016 06/09/2016 30/08/2016 01/07/2016 24/05/2016 13/05/2016 03/04/2016 19/04/2016 15/03/2016 26/02/2016	L'Union du personnel des Services généraux a rejeté la circulaire administrative AC 2015/7 sur la règle des cinquante-cinq mois pour le personnel de courte durée et a noté que celle-ci était à l'origine d'une action syndicale. Ont demandé des informations	La Direction a diffusé une note indiquant les principes à suivre lorsqu'il s'agit de modifier la politique de recrutement du personnel de courte durée. La Direction a indiqué que, en dépit de la validité de la circulaire administrative AC 2015/7, une approche souple avait été adoptée à	Oui. La Direction a pris en compte une partie des commentaires transmis. Le processus de sélection du personnel de courte durée a été révisé et cette révision a été communiquée officiellement au personnel.

	<p>2016 / 04 2016 / 03 2016 / 01</p>	<p>16/02/2016 09/02/2016 19/01/0216</p>	<p>sur la situation du personnel de courte durée qui a dépassé la limite de cinquante-cinq mois. Ont demandé des dérogations en ce qui concerne les compétences linguistiques des candidats internes.</p> <p>L'Union du personnel des Services généraux a demandé si des dérogations étaient encore accordées pour prolonger le contrat du personnel de courte durée des Services généraux au-delà de la limite des cinquante-cinq mois. Se sont opposés à ce que l'on propose au personnel de courte durée d'autres types de contrats (Accord de services personnels [PSA], par exemple).</p> <p>Ont demandé que soit établie une distinction claire entre les fonctions du personnel de courte durée et celles des ressources humaines hors fonctionnaires et ont indiqué qu'il fallait</p>	<p>l'égard du groupe de personnel de courte durée directement concerné par la règle. Un message concernant la dérogation linguistique pour les candidats internes va être envoyé aux groupes du Comité de sélection du personnel des Services généraux.</p> <p>La Direction a noté que des prolongations avaient été accordées et que de nombreux membres du personnel de courte durée des Services généraux avaient été recrutés à des postes à durée déterminée. Les autres membres ont été inclus dans le fichier des fonctionnaires des Services généraux.</p> <p>La Direction a pris note des observations relatives à la section 317 du Manuel formulées par les organes de représentation du personnel et a indiqué qu'une circulaire administrative concernant le recrutement du personnel du cadre organique de courte durée serait diffusée. La version révisée de la section 316 du Manuel a été publiée.</p>	<p>Non. La Direction a reconnu la validité de la circulaire administrative AC 2015/07 et a adopté une approche souple à l'égard du personnel de courte durée concerné par la règle des cinquante-cinq mois.</p>
--	--	---	---	--	---

				<p>modifier la section 316 du Manuel en même temps que les sections 317 et 319, qui définissent les fonctions des ressources humaines hors personnel.</p> <p>L'Union du personnel des Services généraux a noté que certains membres du personnel avaient été informés par courriel de leur exclusion du fichier des fonctionnaires des Services généraux, sans qu'aucune explication leur soit donnée.</p> <p>Ont exprimé leur désaccord au sujet du processus d'appel mondial à candidatures visant à pourvoir des postes dans la catégorie des Services généraux.</p>		
37	Comité de recours	2016 / 19 2016 / 03 2016 / 01	18/11/2016 09/02/2016 19/01/0216	Ont demandé de renouveler les membres du Comité de recours.	La Direction a confirmé que des nominations étaient en cours.	Oui. De nouveaux membres ont été nommés.

38	Liste révisée des jours fériés au Siège	2016 / 20 2016 / 18 2016 / 14 2016 / 08 2016 / 07 2016 / 05 2016 / 02	20/12/2016 27/10/2016 30/08/2016 26/02/2016 02/02/2016	<p>Ont protesté au sujet des nouveaux jours fériés proposés. Ont demandé des explications sur la publication d'une circulaire administrative indiquant les nouveaux jours fériés pour 2016 et ont demandé pourquoi les organes de représentation du personnel avaient été simplement informés et non pas consultés. Ont demandé le retrait de la circulaire administrative.</p> <p>Ont demandé que la liste officielle des jours fériés pour 2017 soit transmise, afin qu'elle soit à nouveau examinée lors du prochain SMCC.</p> <p>Ont demandé des informations détaillées sur les économies qui seront réalisées en raison de la révision des jours fériés.</p> <p>L'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO a demandé que le personnel</p>	<p>La Direction a expliqué que l'objectif de la révision des dates de jours fériés était de les concentrer sur la période de Noël et du Jour de l'an. A réaffirmé qu'elle acceptait les modifications pour améliorer les choses, mais a indiqué que la circulaire administrative ne serait pas retirée, car cela créerait de l'incertitude et de la confusion au sein du personnel.</p> <p>La Direction a confirmé que les jours fériés pour 2017 suivraient le modèle de 2016 et que la présence d'un personnel réduit au Siège pendant cette période n'était pas nécessaire.</p> <p>La Direction a confirmé que huit jours fériés dépendaient du lieu d'affectation et que le personnel disposait de deux jours de congé flottant qu'il pouvait utiliser à sa guise.</p>	<p>En partie. La Direction est convenue de prendre en compte les commentaires sur les dates, mais pas de revenir en arrière et d'inscrire les jours fériés qui concernent Rome dans la section du Manuel.</p>
----	---	---	--	--	--	---

39	Centralisation de l'ensemble des fonctions de la Division de l'informatique (CIO)	2016 / 09 2016 / 04	03/05/2016 16/02/2016			muté du Siège au titre de la mobilité bénéficié de dix jours fériés par an.	Ont à nouveau indiqué que les organes de représentation du personnel auraient dû être consultés avant cette réorganisation des fonctions de la Division de l'informatique (CIO). Ont fait observer que ce type de restructuration devait être examiné dans le cadre du SMCC.	La Direction est convenue que le Bureau des ressources humaines transmettrait au personnel concerné des informations officielles et que toute restructuration serait examinée dans le cadre du Comité consultatif de la gestion du personnel.	Oui. La Direction est convenue d'informer les organes de représentation du personnel des problèmes liés à la dotation en personnel en cas de restructuration.
----	---	------------------------	--------------------------	--	--	---	--	---	---