



Organisation de l'aviation civile internationale

**NOTE DE TRAVAIL**

A37-WP/38  
EX/14  
5/7/10  
**Rectificatif n° 1**  
13/9/10

**ASSEMBLÉE — 37<sup>e</sup> SESSION**

**COMITÉ EXÉCUTIF**

**Point 19 : Gestion des ressources humaines**

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

**RECTIFICATIF N° 1**

Prière de remplacer les pages 1 (page de couverture) et 2 de la note A37-WP/38 par les nouvelles pages ci-jointes.



## ASSEMBLÉE — 37<sup>e</sup> SESSION

### COMITÉ EXÉCUTIF

#### Point 19 : Gestion des ressources humaines

#### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

#### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note indique les initiatives en cours pour améliorer la gestion des ressources humaines et promouvoir déontologie, efficacité et transparence dans l'ensemble de l'Organisation.

**Suite à donner :** L'Assemblée est invitée :

- à entériner les mesures prises par le Secrétariat et les instructions du Conseil pour améliorer continuellement la gestion des ressources humaines de l'Organisation ;
- à affirmer l'importance d'attirer, conserver et motiver un personnel compétent et diversifié, capable de résultats répondant aux normes les plus élevées grâce à l'évaluation et à la reconnaissance permanentes de sa contribution à la réalisation des objectifs de l'Organisation ;
- à demander au Secrétariat de poursuivre ses efforts pour moderniser ses politiques, méthodes et systèmes de gestion des ressources humaines, en vue d'appuyer la création d'un environnement axé sur les résultats grâce à des mesures efficaces du rendement et au développement du personnel.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte aux Stratégies d'exécution de soutien n <sup>os</sup> 1, 4 et 7.
<i>Incidences financières :</i>	Sans objet.
<i>Références :</i>	Doc 7350, Code du personnel de l'OACI

## 1. INTRODUCTION

1.1 En 2005, le Conseil a approuvé un cadre stratégique pour la gestion des ressources humaines qui était fondé sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale. En 2007, il a aussi créé un Comité permanent sur les ressources humaines chargé de fournir au Conseil, en étroite collaboration avec le Secrétaire général, des avis sur tous les aspects des politiques en matière de ressources humaines.

1.2 L'OACI s'est lancée dans une série de réformes de la gestion de ses ressources humaines pour s'aligner sur les meilleures pratiques identifiées dans l'ensemble du système des Nations Unies. Ces réformes visent à aider l'Organisation à relever les défis auxquels elle fait face pour attirer, conserver et motiver un personnel compétent, mobile et diversifié, ainsi qu'à promouvoir l'impartialité, l'équité, l'intégrité, l'efficacité, l'efficience, la transparence et la déontologie dans l'ensemble de l'Organisation.

## 2. ACTUALISATION DU CODE DU PERSONNEL DE L'OACI

2.1 Comme le Code du personnel de l'OACI énonce les vastes principes de la gestion des ressources humaines du Secrétariat, les conditions d'emploi et les droits, devoirs et obligations de base des membres du Secrétariat de l'OACI, le Secrétariat a entrepris un examen complet de ce code, sous la direction du Conseil, en se concentrant principalement sur la politique de nomination et de recrutement et sur les questions relatives à la déontologie.

2.2 En 2008, le Conseil a approuvé des révisions de l'Annexe IV A du Code du personnel concernant la sélection pour les postes D-1 et D-2. Pour ce qui est de la déontologie, le respect et la promotion des valeurs des Normes de conduite pour la fonction publique internationale des Nations Unies, adoptées par l'OACI, ont été ajoutés comme critère de sélection dans tous les avis de vacance. En février 2008, le Secrétaire général a introduit une nouvelle politique concernant la divulgation des avoirs personnels, qui impose aux membres du personnel dont les fonctions touchent à des questions de finances et d'achats, ainsi qu'à tous les fonctionnaires de niveau D-1 et au-dessus, de divulguer annuellement l'état de leurs finances et de déclarer les intérêts perçus. En 2009, le Conseil a approuvé en principe l'introduction de nouveaux arrangements contractuels fondés sur la réforme des contrats proposée par la CFPI et entérinée par l'Assemblée générale des Nations Unies, qui vise à simplifier lesdits arrangements, à renforcer l'impartialité et l'équité dans le traitement des membres du personnel et à améliorer les liens avec la gestion des carrières.

2.3 L'examen complet du Code du personnel de l'OACI s'est soldé par l'introduction d'un certain nombre de nouvelles dispositions concernant la déontologie, notamment le rappel des principes, l'utilisation des biens et des actifs, la divulgation de renseignements financiers, les activités extérieures ; un processus révisé de recrutement ; de nouvelles dispositions concernant l'évaluation du rendement et des compétences, ainsi que la gestion des carrières et le développement du personnel ; et de nouveaux types de nomination et d'arrangements contractuels corrélatifs.

2.4 La date de prise d'effet du Code du personnel révisé de l'OACI, ainsi que des règles administratives et des instructions au personnel est fixée à janvier 2011. Un cadre d'ensemble décrivant et expliquant ses diverses parties et les responsabilités corrélatives est en cours d'élaboration. L'OACI s'efforcera d'intégrer la déontologie dans toutes ses activités de gestion, de communication et de supervision.