

L'AIEA est solide

Les ressources humaines sont le secret de sa force

par Metin Camcigil

Qu'est-ce qu'une organisation internationale?

Si la réponse peut être donnée en termes juridiques, politiques ou autres, de quelque manière que nous envisagions la question, une organisation internationale est essentiellement ce que veulent en faire ses membres. Ce sont ses membres qui la constituent, en définissent les objectifs et fournissent les fonds nécessaires à son fonctionnement, mais c'est par les personnes chargées d'exécuter les tâches que les intentions des membres se concrétisent. Ce sont elles qui la conduisent au succès ou à l'échec.

Malheureusement, aujourd'hui, les chefs des secrétariats des organisations du système des Nations Unies se demandent si ces dernières resteront en mesure d'exécuter les intentions de leurs membres, devant l'érosion des conditions de service et dans un climat défavorable qui dure depuis bien plus longtemps que d'aucuns ne s'en rendent peut-être compte.

A l'AIEA, comme dans de nombreuses autres organisations du système des Nations Unies, l'érosion constante des conditions de service rend de plus en plus difficile de recruter, voire de conserver, les éléments de grande valeur dont elle a besoin pour exécuter les

programmes et fournir les services indispensables au développement et au progrès du monde entier. Que réserve l'avenir si cette situation doit se prolonger?

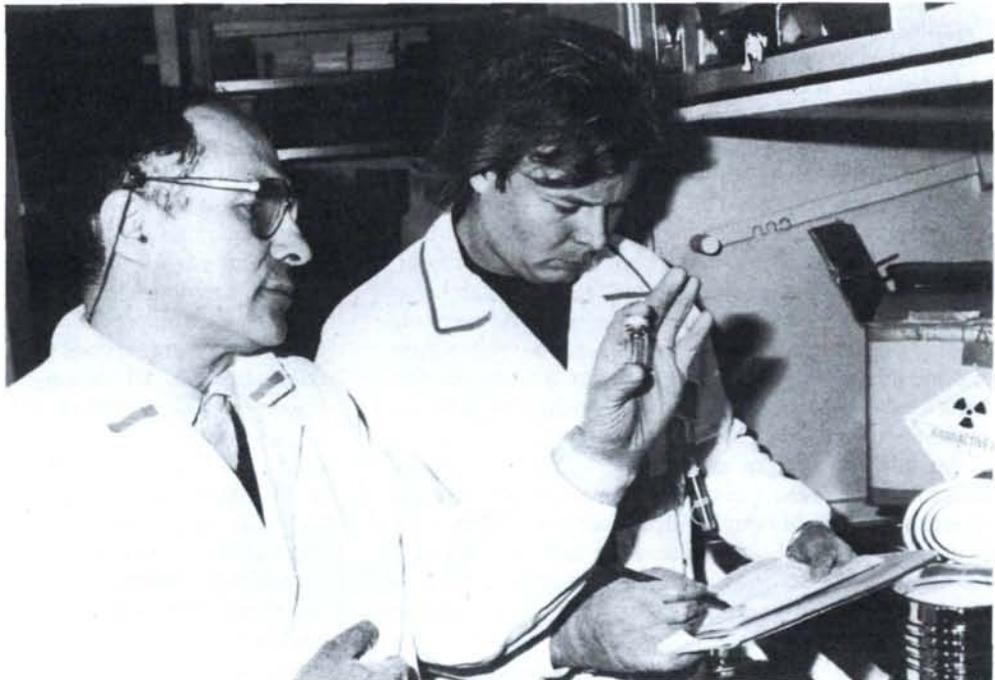
Tout au long de ses 30 années d'existence, les fonctionnaires de l'Agence ont fourni aux Etats Membres une variété impressionnante de services et de prestations dans les domaines de l'assistance technique, des garanties internationales et de l'échange d'informations scientifiques. (*Voir le graphique.*)

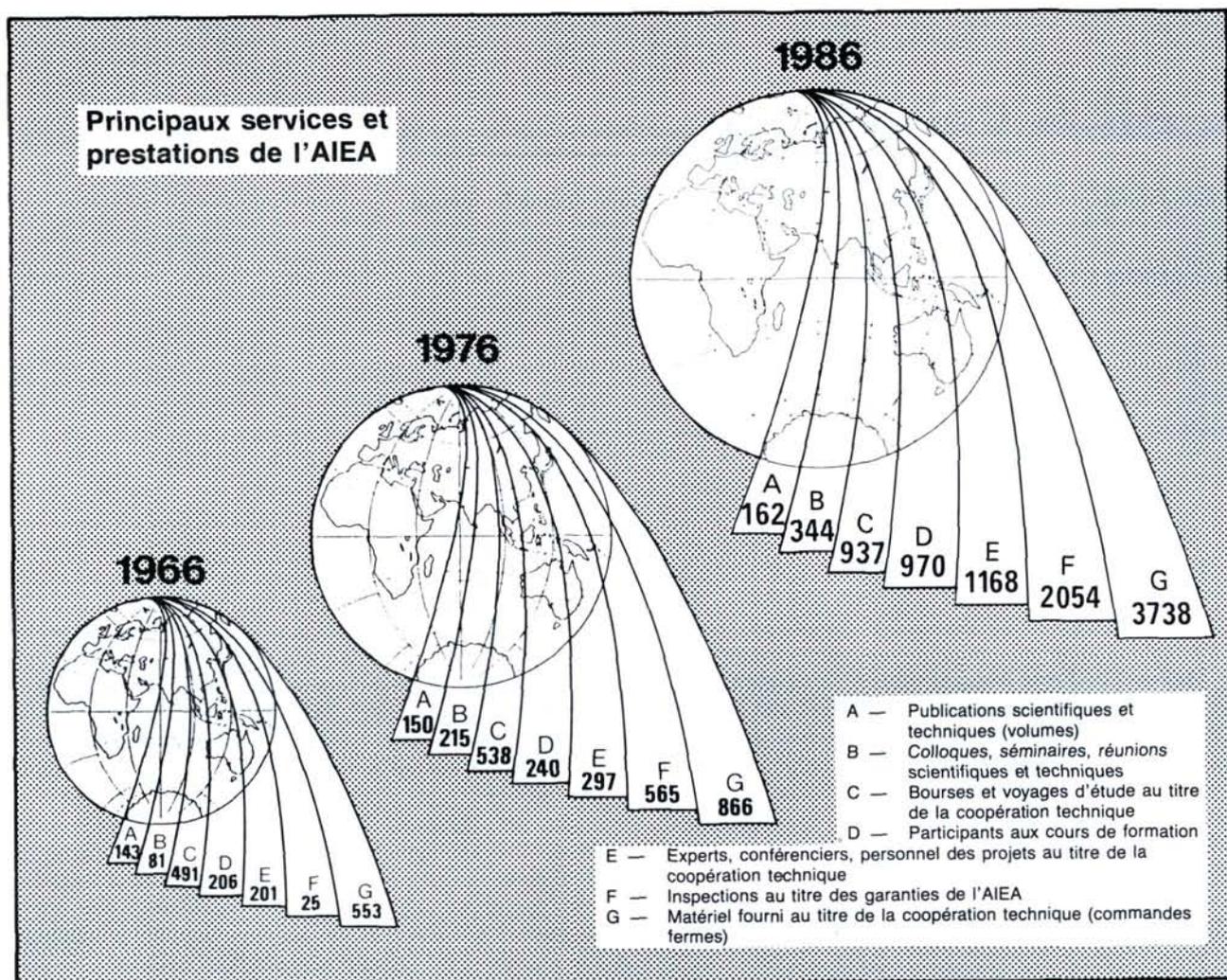
Alors que la plupart des services et prestations ainsi que le budget de l'Agence ont augmenté de 5 à 10 fois au cours des 20 dernières années, ses effectifs n'ont même pas triplé. Certes l'efficacité peut se mesurer de diverses manières, mais ces statistiques donnent tout de suite une idée de l'évolution des effectifs par rapport aux activités de l'Agence. A certains égards, il pourrait n'y avoir rien d'étonnant à cela. La politique de l'Agence en la matière ne dispose-t-elle pas que «la considération dominante, dans le recrutement, l'emploi et la fixation des conditions de service du personnel, doit être d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité»^{*}? On attend de son

M. Camcigil est directeur de la Division du personnel de l'AIEA.

* Statut de l'AIEA, Art. VII-D.

L'AIEA a une grande expérience des garanties, notamment de l'analyse des matières nucléaires prélevées dans les installations lors des inspections. Sur notre photo, réceptionnement d'échantillons au Laboratoire d'analyse pour les garanties.
(Photo: Katholitzky/AIEA).





personnel qu'il se comporte en conséquence, et c'est bien ce qu'il fait.

Ainsi l'AIEA s'est-elle acquise une réputation d'organisation bien gérée et efficace. Quel a été le secret de cette réussite sinon la qualité de son personnel? Sans la coopération d'éléments qualifiés et dévoués, aucune direction ne saurait réussir quels que soient les moyens financiers dont elle dispose, sa compétence et ses bonnes intentions. A l'AIEA, les relations entre le personnel et la direction ont toujours été constructives, l'administration ayant adopté des principes modernes de gestion et le personnel, pour sa part, contribuant activement, intelligemment et avec discipline à la bonne marche de l'Organisation. De fait, les cadres de l'Agence ont procédé ou contribué à de nombreuses innovations dans ce domaine, indépendamment de celles que certains ont apportées et instaurées dans leur travail ou dans les méthodes de travail de leur service.

Par ailleurs, malgré la politique budgétaire actuelle de croissance zéro, les fonctionnaires ont accepté obligeamment et de bonne grâce d'accroître leur rendement, ainsi que les Etats Membres le leur ont demandé. Tel est le secret de cette bonne administration qui a pu développer ses programmes et ses activités d'information et d'évaluation, sans pour autant dépenser davantage, tandis que les cadres acceptaient de voir diminuer

leurs émoluments, faisant ainsi la preuve d'un dévouement et d'un esprit de coopération qui sont tout à l'honneur de la fonction publique internationale.

Toutes les réussites que l'Agence compte à son actif et que relatent sommairement les pages du présent numéro du *Bulletin de l'AIEA* consacré à son 30ème anniversaire n'ont pas été dues aux seules connaissances spécialisées que ses fonctionnaires lui apportaient; elles sont aussi le fruit d'un dur labeur. Parler ici de dur labeur et de dévouement n'est pas un cliché. Il faut savoir que très souvent les fonctionnaires de l'AIEA n'hésitent pas à faire des heures supplémentaires ou à travailler les jours fériés sans en attendre nécessairement la moindre compensation, ce qui n'est pas si courant dans tous les organismes privés ou publics, nationaux ou internationaux. Ce dévouement sincère et enthousiaste imprègne l'organisation et en exprime le caractère. C'est cette attitude qui a donné à l'Agence son identité et sa cohésion.

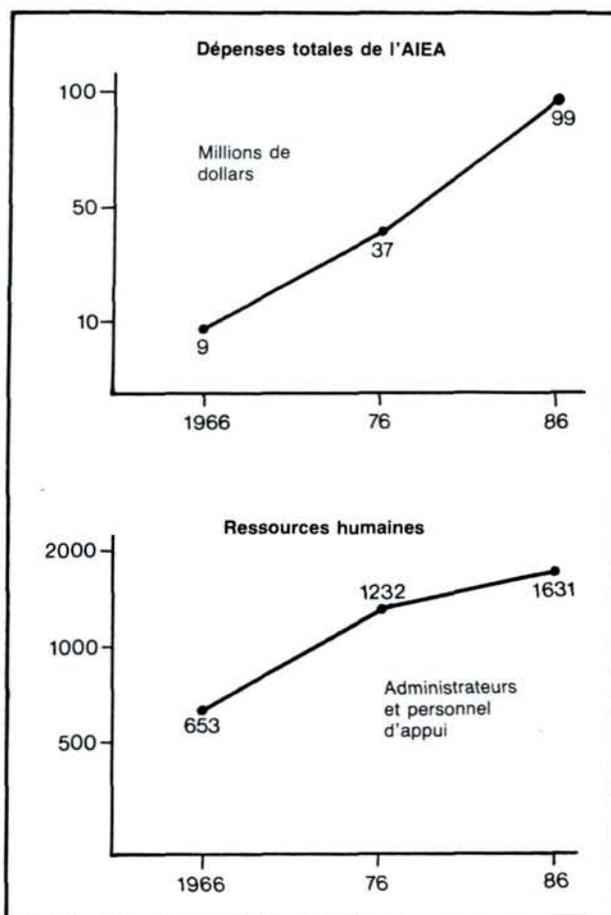
Une telle identité, qui a toute son importance, n'en est pas moins difficile à réaliser dans le milieu hétérogène, composé de cultures différentes, qui caractérise toujours le personnel d'un organisme intergouvernemental, où des intérêts et des forces parfois contradictoires sont en jeu. Dans ces conditions, on ne peut s'attendre à ce que les organes directeurs

puissent infuser au personnel l'esprit voulu. Si un organisme international parvient à avoir son identité, c'est grâce au sentiment de solidarité qui règne au sein de son personnel.

Dans ce contexte, c'est en vain que j'ai parcouru les résolutions de la Conférence générale de l'AIEA et les décisions du Conseil des gouverneurs qui ont été adoptées au cours des 30 dernières années pour y trouver une résolution remerciant le moins le personnel encore que plusieurs Etats Membres, il faut bien le reconnaître, l'aient fait en de nombreuses occasions à titre personnel. Au contraire, les organes directeurs ont trouvé bon de suivre étroitement les mesures récemment prises par l'Assemblée générale des Nations Unies, qui ont pour effet d'éroder systématiquement les conditions de service des cadres. Ils ont suivi ces décisions alors qu'elles avaient été prises dans une conjoncture différente, dans des circonstances différentes, par une organisation différente, à des fins différentes, en s'appuyant sur des renseignements incomplets. De même, dans le règlement du personnel de l'Agence, on ne trouve aucun système établi de promotion ou d'avancement au mérite.

Je crains pour ma part que, si un tel climat devait se prolonger, l'Agence ne puisse maintenir sa réputation de bon gestionnaire ni son efficacité, car il lui est de plus en plus difficile de recruter et de garder à son service les éléments ayant les compétences et la loyauté indispensables. Si la situation devait ne pas s'améliorer, il serait impossible, dans 30 ans, d'écrire un article comme celui-ci.

Je suis convaincu que tous les membres du personnel et de la direction aujourd'hui en poste se joindront à moi pour adresser à tous ceux qui ont servi l'Agence et en sont partis, qu'ils aient été remplacés, mis à la retraite ou hélas qu'ils aient quitté ce monde, leurs remerciements les plus sincères pour le rôle individuel ou collec-



tif, secondaire ou de premier plan qu'ils ont joué pour assurer l'équilibre, l'excellente réputation, le succès et les réalisations de l'Agence, en un mot pour faire d'elle ce qu'elle est aujourd'hui.

