Nations Unies A/53/642

Assemblée générale

Distr. générale
5 novembre 1998
Français
Original: anglais

Cinquante-troisième session
Points 119 et 144 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit relatif à l'emploi de retraités

Note du Secrétaire général

1. En application de la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale en date du 29 juillet 1994 et de sa décision 51/408 du 4 novembre 1996, le Secrétaire général a l'honneur de porter à l'attention de l'Assemblée générale le rapport ci-joint que lui a fait parvenir le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne sur l'audit relatif à l'emploi de retraités.

2. Le Secrétaire général prend note des conclusions de ce rapport et approuve les recommandations qui y figurent.

98-33839 (F) 101198 101198

Annexe

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit relatif à l'emploi de retraités

Résumé

Par sa décision 51/408 du 4 novembre 1996, l'Assemblée générale a établi de nouveaux critères régissant l'emploi de retraités et a demandé au Bureau des services de contrôle interne de vérifier que le recrutement de retraités au Secrétariat obéit aux dispositions de sa décision ainsi que de lui rendre compte à sa cinquante-troisième session.

Étant donné que l'emploi de retraités était également régi par d'autres directives en vigueur, notamment l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1 du 18 juillet 1984, le Bureau des services de contrôle interne a décidé de faire porter sa vérification non seulement sur l'application des disposions de la décision 51/408, mais aussi sur l'application des directives. Notant que, conformément à la décision 51/408 de l'Assemblée, le premier rapport du Secrétaire général sur l'emploi de retraités devait porter sur la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1997, le Bureau des services de contrôle interne a décidé que l'audit porterait sur la même période de trois ans et a examiné en détail un échantillon de 165 engagements.

L'audit a donné lieu à un certain nombre d'observations et de conclusions, dont les principales sont énoncées ci-après :

- Il est nécessaire d'établir une définition standard du terme «retraité» pour assurer l'application uniforme des dispositions de la décision 51/408 et des autres directives sur la question, ainsi que l'exactitude des données enregistrées et des informations communiquées quant à l'emploi de retraités;

- En raison, notamment, de divergences de vues sur le point de savoir qui doit être considéré comme retraité aux termes des directives existantes, le Bureau des services de contrôle interne a constaté des insuffisances dans l'enregistrement des données ayant trait aux retraités et leur traitement dans le cadre des systèmes informatisés de gestion du personnel et des états de paie;

- Il est également nécessaire de préciser les dispositions de la décision 51/408, en particulier sur le point de savoir si la disposition limitant l'emploi de retraités à six mois par année civile est applicable à tous les retraités en général ou seulement à ceux qui perçoivent une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

- Le Bureau des services de contrôle interne a constaté que dans 64 cas, sur les 165 qu'il a examinés, on ne s'était pas conformé aux dispositions applicables où d'autres problèmes préoccupants étaient à signaler;

- Sur les 5 336 fonctionnaires de toutes les catégories recrutés par le Secrétariat pendant la période 1995-1997, au moins 759 (soit 14 %) ont atteint l'âge de la retraite (60 ans au moins) pendant cette période. Le Bureau estime que cette proportion est relativement élevée;

- Un déséquilibre entre les sexes a été constaté en ce qui concerne le recrutement de retraités pendant la période considérée;

- Pendant la période considérée, un certain nombre de retraités employés pour des périodes de courte durée ont été recrutés sans l'approbation préalable de la Division des services médicaux du Secrétariat.

Comme l'indiquent ces conclusions, il est nécessaire de surveiller de près l'emploi de retraités au Secrétariat de sorte que les politiques établies et les instructions correspondantes soient strictement appliquées. Il faudrait aussi :

a) Réviser l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1 en tenant compte des politiques et procédures nouvelles qui ont été adoptées depuis sa publication;

b) Limiter l'emploi de retraités pour les services linguistiques à ceux qui peuvent être recrutés localement;

c) Faire en sorte que les nouvelles limites fixées quant à la rémunération soient appliquées uniformément à tous les retraités qui perçoivent une pension de retraite, y compris ceux qui sont recrutés au titre de contrats de louage de services ou de contrats-cadres.

Comme on le verra en détail dans le rapport, il existe des divergences de vues entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des services de contrôle interne quant à l'interprétation du terme «retraité» et quant à l'applicabilité de la disposition relative à la limite de six mois. Pour cette raison, le Bureau de la gestion des ressources humaines n'approuve pas certaines des données et observations figurant dans le présent rapport. Il a toutefois approuvé toutes les recommandations qui y sont faites.

Table des matières

		Paragraphes	*Page*
I.	Introduction	1–3	4
II.	Définition du terme «retraités» et application de la disposition concernant la limite de six mois	4–9	5
III.	Nombre de retraités employés durant la période 1995-1997	10–16	8
IV.	Manquements aux directives concernant l'emploi de retraités	17–23	10
V.	Autres problèmes qui se posent	24–32	12
VI.	Conclusions et recommandations	33–35	14

I. Introduction

1. Par sa décision 51/408 du 4 novembre 1996 relative à l'emploi de retraités, l'Assemblée générale a demandé au Bureau des services de contrôle interne de vérifier que le recrutement de retraités au Secrétariat obéit aux dispositions de sa décision et de lui rendre compte à sa cinquante-troisième session. Dans cette décision, l'Assemblée générale a également :

a) Approuvé les recommandations et observations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) dans son rapport du 8 octobre 1996 sur l'emploi de retraités (A/51/475), sous réserve des dispositions de la décision 51/408;

b) Décidé de fixer une limite générale de 22 000 dollars des États-Unis par année civile, correspondant au montant actualisé de la limite de 12 000 dollars fixée par l'Assemblée générale en 1982, pour la rémunération, en cas de réemploi, des anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à l'exception de ceux affectés aux services linguistiques, pour lesquels ce plafond est fixé à 40 000 dollars par année civile, et de limiter dans tous les cas la durée d'emploi des retraités à six mois par année civile;

c) Décidé que les anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite ne pouvaient en aucun cas être réemployés à un niveau plus élevé que celui qu'ils avaient atteint au moment où ils ont quitté l'organisation qui les employait, ni être rémunérés à un niveau supérieur à celui auquel sont rémunérés les fonctionnaires permanents exerçant les mêmes fonctions au même lieu d'affectation;

d) Prié le Secrétaire général de continuer, s'agissant du recrutement de retraités, de veiller à l'équilibre géographique, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, ainsi qu'à l'équilibre entre les sexes;

e) Prié le Secrétaire général de veiller à ce que la pratique imposant aux retraités une visite médicale préalablement à leur réemploi soit rigoureusement suivie;

f) Prié en outre le Secrétaire général de lui présenter tous les deux ans un rapport portant sur l'emploi de retraités, sous tous ses aspects, notamment en vue de la révision éventuelle des limites spécifiées à l'alinéa b) ci-dessus, et renfermant des informations sur les retraités recrutés pour des périodes de courte durée, dans quelque catégorie et à quelque classe que ce soit, ou employés en vertu de contrats de louage de services. Le premier rapport devait porter exceptionnellement sur la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1997 et être présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-troisième session, par l'intermédiaire du Comité consultatif.

2. La principale directive promulguée par le Secrétariat pour donner effet aux décisions de l'Assemblée concernant l'emploi de retraités est l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1 intitulée «Maintien en fonction et emploi après l'âge de la retraite». Cette instruction administrative contient, sous les rubriques «Engagement après l'âge de 60 ans» et «Services prêtés en vertu d'un contrat de louage de services après l'âge de 55 ans», les dispositions reproduites ci-après :

> «10. L'âge de la retraite des fonctionnaires du Secrétariat étant fixé à 60 ans, il n'est normalement pas possible d'engager des personnes ayant dépassé cet âge. Cependant, des personnes âgées de plus de 60 ans peuvent faire l'objet d'une nomination pour une période de courte durée et de durée déterminée, s'il n'y a pas d'autre candidat qualifié disponible :

a) Expressément pour une mission de l'Organisation des Nations Unies, conformément aux dispositions pertinentes (série 100) du Règlement du personnel;

b) Pour des projets de coopération technique, conformément aux dispositions pertinentes (série 200) du Règlement du personnel; ou

c) Pour des conférences et autres périodes de courte durée, conformément aux dispositions pertinentes (série 300) du Règlement du personnel, à condition que la période ou les périodes de service accomplie(s) ne dépasse(nt) pas six mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

11. Aucun ancien fonctionnaire ne sera rengagé conformément aux dispositions qui précèdent dans les trois mois suivant son départ à la retraite à l'âge de 60 ans ou après cet âge.

12. ... tous les fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus lors d'un engagement ou d'un rengagement participeront à la Caisse des pensions dans les mêmes conditions que les fonctionnaires plus jeunes.

13. ... b) Conformément à la section VIII de la résolution 37/237 de l'Assemblée générale en date du 21 décembre 1982, relative à l'emploi d'experts et de consultants à l'Organisation des Nations Unies, aucun ancien fonctionnaire à qui la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sert une pension ne recevra de l'Organisation des Nations Unies, en rémunération de travaux accomplis par lui ou elle à titre contractuel ou en vertu d'un contrat de louage de services, des émoluments d'un montant total dépassant 12 000 dollars au cours d'une même année civile.»

3. Étant donné que l'emploi de retraités était également régi par d'autres directives en vigueur, notamment l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1, le Bureau des services de contrôle interne a décidé de faire porter sa vérification sur l'application des dispositions de la décision 51/408 et des directives en question. Notant qu'en application de la décision 51/408, le premier rapport du Secrétaire général sur l'emploi de retraités doit porter sur la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1997, le Bureau a décidé que l'audit porterait sur la même période de trois ans.

II. Définition du terme «retraité» et application de la disposition concernant la limite de six mois

4. Aux fins de l'application de la décision 51/408 de l'Assemblée générale concernant l'emploi de retraités, le Bureau de la gestion des ressources humaines considère comme des retraités les anciens fonctionnaires âgés de plus de 55 ans qui perçoivent une pension mensuelle de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le Bureau note toutefois que cette définition exclut les fonctionnaires qui ont atteint l'âge de la retraite mais qui, quelle qu'en soit la raison, ne perçoivent pas de pension mensuelle de la Caisse des pensions. Figurent parmi ces fonctionnaires ceux qui sont maintenus en fonctions après l'âge de la retraite, ceux qui ont pris leur retraite et qui se sont réaffiliés à la Caisse après plus de six mois de service ininterrompu et ceux qui ont opté pour un versement de départ au titre de la liquidation de leurs droits. La définition exclut également les nouveaux fonctionnaires qui avaient dépassé l'âge de la retraite lors de leur recrutement. On peut à cet égard se demander si l'emploi des personnes qui ne sont pas considérées par le Bureau de la gestion des ressources humaines comme des retraités ne devrait pas, néanmoins, être régi par les critères applicables à l'emploi de retraités, en particulier la disposition limitant l'emploi des retraités à six mois par année civile.

5. Conformément à sa définition du terme «retraité», le Bureau de la gestion des ressources humaines considère que la disposition relative à la limite de six mois a essentiellement pour objet de restreindre la pratique du cumul des rémunérations, certains retraités percevant simultanément une pension de retraite mensuelle de la Caisse des pensions et un traitement de l'Organisation des Nations Unies; il interprète donc la disposition en question comme ne s'appliquant qu'aux retraités qui perçoivent une pension mensuelle de la Caisse des pensions. Le Bureau des services de contrôle interne ne partage pas ce point de vue, car il implique qu'un retraité, tant qu'il n'y a pas cumul de rémunération, peut être réemployé indéfiniment, sans limite aucune, ce qui, à son avis, va à l'encontre de l'intention qui était celle de l'Assemblée générale lorsqu'elle a établi des critères concernant l'emploi de retraités, et ne tient nul compte des préoccupations de l'Assemblée quant aux effets préjudiciables d'une telle pratique. Dans sa résolution 49/222 du 23 décembre 1994, par exemple, l'Assemblée s'est déclarée préoccupée par les effets négatifs que l'emploi de retraités pourrait avoir sur le recrutement et les perspectives d'avancement au Secrétariat.

6. Le Bureau des services de contrôle interne note également que le Comité consultatif, dans son rapport du 8 octobre 1996 sur l'emploi de retraités (A/51/475), a fait observer «que les anciens fonctionnaires de l'Organisation qui ont pris leur retraite ne devraient pas être réengagés, sauf dans des cas tout à fait exceptionnels et bien définis» et que «aucun retraité ne devrait être employé pendant plus de six mois par an». Dans le même rapport, le Comité consultatif ajoute toutefois ce qui suit :

> «Le Comité reconnaît que l'Organisation peut avoir intérêt à faire appel à des fonctionnaires retraités, à titre exceptionnel et pour des périodes de courte durée, après avoir déterminé que toutes les autres options sont à écarter, en particulier s'agissant de pourvoir aux besoins de missions sur le terrain, de faire face à des crises humanitaires complexes ou d'assurer la prestation de services de conférence. Toutefois, l'Organisation ne devrait recourir aux services de retraités que sous la supervision et le contrôle du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui doit veiller à ce que les conditions énoncées aux paragraphes 3 et 4 du rapport du Secrétaire général soient strictement respectées.»

Les paragraphes 3 et 4 du rapport du Secrétaire général en date du 16 août 1996 (A/C.5/51/2) visé dans le texte qui précède sont ainsi conçus :

> «3. Eu égard aux directives et préoccupations des États Membres, la politique générale du Secrétariat en matière d'emploi de retraités consiste à n'engager, normalement, aucun fonctionnaire ayant atteint l'âge de départ obligatoire à la retraite. Cependant, des personnes ayant dépassé l'âge limite peuvent faire l'objet d'une nomination à titre temporaire si l'on considère qu'il y va de l'intérêt de l'Organisation, à condition qu'il n'y ait pas d'autre candidat qualifié disponible et uniquement aux fins suivantes :
>
> a) Expressément pour une mission de l'Organisation des Nations Unies, conformément aux dispositions des séries 100 ou 300 du Règlement du personnel;
>
> b) Pour des projets de coopération technique, conformément aux dispositions de la série 200 du Règlement du personnel;
>
> c) Pour des conférences et autres périodes de courte durée, conformément aux dispositions de la série 300 du Règlement du personnel, à condition que la ou les période(s) de service accomplie(s) au titre de cette nomination ne dépasse(nt) pas six mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs. En outre, aucun ancien fonctionnaire ne peut être engagé dans les trois mois qui suivent son départ à la retraite à l'âge de départ obligatoire ou à un âge plus avancé. Comme la participation à la Caisse

commune des pensions du personnel des Nations Unies n'est plus limitée aux fonctionnaires ayant accumulé au moins six mois de service avant d'atteindre l'âge de départ obligatoire à la retraite, tous les fonctionnaires retraités qui sont rengagés participent à la Caisse des pensions dans les mêmes conditions que les fonctionnaires plus jeunes.

4. En application de ces directives générales, il incombe au département ou bureau organique concerné d'évaluer les tâches à accomplir ... et de s'assurer qu'aucun fonctionnaire en poste n'est en mesure de s'acquitter efficacement des fonctions considérées dans la limite des ressources disponibles. Une fois déterminée la nécessité de recourir à du personnel extérieur, les directeurs de programme doivent, en consultation avec le chef de l'administration ou du service administratif dont ils relèvent, s'assurer :

a) Que les résolutions et décisions de l'Assemblée générale sur l'emploi de retraités sont pleinement respectées;

b) Que les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sont pleinement respectés et appliqués;

c) Que le recours à du personnel extérieur n'a pas d'effets préjudiciables sur l'organisation des carrières et les aspirations professionnelles légitimes des fonctionnaires en poste;

d) Qu'aucun candidat extérieur non retraité n'est qualifié et disponible pour s'acquitter des fonctions voulues;

e) Que l'emploi d'un retraité constitue un moyen économique et rationnel de répondre aux besoins du service.»

7. De l'avis du Bureau des services de contrôle interne, la teneur des deux paragraphes qui précèdent montre clairement que l'Organisation, dans l'ensemble, s'inquiète non seulement de la pratique du cumul des rémunérations mais aussi d'autres incidences, de plus vaste portée, de l'emploi de retraités. Pour cette raison, le Bureau estime que la définition du terme «retraité» doit, elle aussi, être large et que la disposition relative à la limite de six mois devrait être appliquée plus largement, sous réserve des dérogations qui pourraient être autorisées dans les cas et les conditions indiquées dans les rapports dont font mention le Comité consultatif et le Secrétaire général, respectivement, dans les textes reproduits plus haut.

8. Pour préciser la définition du terme «retraité» et les conditions d'application de la disposition relative à la limite de six mois, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des services de contrôle interne ont demandé conjointement l'avis du Bureau des services juridiques. Selon l'interprétation de ce dernier, le terme «retraité», au sens de l'alinéa b) de la décision 51/408, ne vise que les retraités percevant une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le Bureau des affaires juridiques a ajouté que les problèmes d'une plus vaste portée qui préoccupaient le Bureau des services de contrôle interne avaient déjà été pris en considération dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/51/2) et dans l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1. Le Bureau des affaires juridiques a toutefois précisé que l'application de la disposition touchant la limite de six mois à toutes les catégories de retraités exigerait une décision de l'Assemblée générale. Le Bureau des services de contrôle interne estime qu'une décision de l'Assemblée générale portant expressément sur ces questions serait à la fois appropriée et nécessaire car la disposition en question, telle que l'applique actuellement le Bureau de la gestion des ressources humaines, ne répond peut-être pas entièrement aux préoccupations exprimées par l'Assemblée concernant l'emploi de retraités.

Nécessité de mettre à jour l'instruction administrative sur l'emploi de retraités

9. Comme on l'a vu plus haut, l'instruction administrative ST/AI/213/Rev.1 est la principale directive promulguée par le Secrétariat pour assurer l'application de la politique de l'Organisation concernant l'emploi de retraités. Toutefois, depuis sa parution en juillet 1984, cette instruction n'a pas été révisée pour tenir compte des modifications apportées entre-temps à la politique de l'Organisation en application de résolutions de l'Assemblée générale et autres documents directifs. Plus précisément, cette instruction ne tient pas compte des dispositions applicables qui figurent dans les documents ci-après :

- ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7/Amend.2 du 25 juillet 1991 et texte révisé de l'article 9.5 du Statut du personnel, en date du 19 décembre 1989, stipulant que les fonctionnaires ne sont pas maintenus en fonctions au-delà de l'âge de 60 ans ou, s'ils ont été engagés le 1er janvier 1990 ou après cette date, au-delà de l'âge de 62 ans;
- Instruction administrative ST/AI/403 du 18 mai 1995, stipulant que les fonctionnaires ayant bénéficié du programme de départ anticipé ne peuvent être réemployés par l'Organisation pendant les quatre années qui suivent leur départ.
- Résolution 49/222 B de l'Assemblée générale, en date du 20 juillet 1995, établissant que le plafonnement de la rémunération à 12 000 dollars par année civile s'appliquait à tous les anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, quelle que soit la nature de leur engagement;
- Rapport du Secrétaire général sur l'emploi de retraités (A/C.5/51/2), établissant de nouveaux critères à cet égard;
- Décision 51/408 de l'Assemblée générale, établissant de nouveaux plafonds et de nouveaux critères concernant l'emploi et la rémunération des retraités;
- Circulaire ST/IC/1997/62 du 19 septembre 1997, stipulant que les plafonds de rémunération établis portaient soit sur le montant brut des émoluments indiqué dans le contrat de louage de services, soit, dans le cas des retraités qui reçoivent une lettre de nomination, sur le montant brut du traitement minoré de la contribution du personnel.

III. Nombre de retraités employés durant la période 1995-1997

10. L'audit a révélé des carences dans la manière d'enregistrer les données concernant le personnel retraité dans le Système intégré de gestion (SIG) et le Système intégré de gestion du personnel et des états de paie, ainsi que dans la manière de programmer ces systèmes pour traiter et communiquer les données. Le Bureau a noté que, dans le dossier établi au moment du départ à la retraite d'un fonctionnaire, le service concerné inscrivait la mention «retraite» si la personne était titulaire d'un engagement à titre permanent à la date de son départ, et la mention «expiration de la nomination» si elle était titulaire à cette date d'un engagement de durée déterminée ou à titre non permanent. Examinant les incidences de cette pratique sur les données enregistrées dans le SIG et dans le Système intégré de gestion du personnel et des états de paie, le Bureau a noté que ces systèmes ne permettaient pas de traiter et de communiquer les données voulues de manière appropriée. Par exemple, lorsque le SIG a dû dénombrer les retraités employés durant la période 1995-1997, la liste produite ne contenait que 16 noms. Cette carence a été attribuée aux défauts de programmation qui ont abouti à

une base de données rétrospective incomplète. La même opération effectuée ultérieurement par le Système informatisé de gestion du personnel et des états de paie a donné une liste de 223 noms (comprenant seulement les fonctionnaires dont la cessation de service était qualifiée de «retraite»). Quant à la liste définitive acceptée aux fins de l'audit par le Bureau, qui a été obtenue à l'aide du Système intégré de gestion du personnel et des états de paie suivant les critères de sélection arrêtés par le Bureau, elle contient un nombre de retraités beaucoup plus élevé (759). Cette situation montre bien que les données informatisées sur les retraités ne sont pas fiables et qu'il faut prendre des mesures pour veiller à ce que le SIG enregistre, traite et communique ces données avec exactitude.

11. En employant comme critère la définition du terme «retraités» qui inclut tous les fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite, le Bureau a calculé que 759 retraités avaient été en poste ou avaient travaillé au Secrétariat durant la période de trois ans allant de 1995 à 1997. Ce critère est en partie fondé sur la politique de l'Organisation en matière de retraite telle que définie à l'article 9.5 du Statut du personnel, qui stipule que les fonctionnaires ne sont pas maintenus en fonctions au-delà de l'âge de 60 ans ou, s'ils ont été engagés le 1er janvier 1990 ou après, au-delà de l'âge de 62 ans.

12. Le chiffre de 759 retraités ne comprend que les fonctionnaires employés en vertu d'une lettre de nomination. Il exclut les retraités ayant travaillé sous contrat de louage de services du fait que les données pertinentes étaient incomplètes ou n'étaient pas immédiatement disponibles. De même, il n'existait aucune information sur les fonctionnaires retraités qui auraient pu être réemployés par des entreprises privées sous contrat avec l'Organisation des Nations Unies.

13. Le nombre des fonctionnaires susmentionnés représentait 14 % des 5 336 fonctionnaires de toutes les catégories qui avaient été recrutés au Secrétariat durant la période 1995-1997, selon les données provenant du Système intégré de gestion du personnel et des états de paie. On trouvera ci-après une ventilation par âge des 759 retraités réengagés durant cette période :

Répartition par âge des retraités réengagés

Tranche d'âge	*Nombre*	*Pourcentage du total*
60-64	506	66,7
65-69	181	23,8
70-74	58	7,6
75-79	12	1,6
80 et plus	2	0,3
Total	**759**	**100,0**

14. Le Bureau a également noté ce qui suit :

- 229 fonctionnaires (30 %) ont occupé des postes dans les services linguistiques du Siège, et 104 (14 %) ont participé à des missions de maintien de la paix ou travaillé pour le Département des opérations de maintien de la paix au Siège;
- 493 fonctionnaires (65 %) étaient de sexe masculin et 266 (35 %) de sexe féminin;
- 579 (76 %) ont été recrutés dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et 180 (24 %) dans la catégorie des services généraux et les catégories analogues;

- 381 (50 %) étaient des nationaux de cinq pays (Égypte, Espagne, États-Unis d'Amérique, France et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) et 378 (50 %) étaient des nationaux de 83 autres pays. Toutefois, il convient de noter que plus de 40 % des 759 fonctionnaires retraités ont occupé des postes dans les services linguistiques et les missions de maintien de la paix auxquels ne s'applique pas normalement le principe de la répartition géographique équitable.

15. De l'avis du Bureau, ces chiffres corroborent les conclusions suivantes :

a) Le nombre de retraités employés durant la période 1995-1997 a été relativement élevé;

b) La parité des sexes dans le recrutement de retraités durant la période 1995-1997 n'a pas été respectée si l'on tient compte des objectifs de l'Organisation à cet égard et de la répartition générale par sexe des fonctionnaires du Secrétariat durant la même période, qui était de 55 % pour les hommes et de 45 % pour les femmes;

c) Il convient de limiter l'emploi de retraités au Secrétariat et de trouver d'autres moyens d'obtenir les services nécessaires, tels que l'externalisation et le développement des compétences au Secrétariat même.

16. *Tout en n'étant pas d'accord avec le Bureau des services de contrôle interne qui avait fait observer que le nombre de retraités employés durant la période 1995-1997 était relativement élevé, le Bureau de la gestion des ressources humaines a souscrit à la conclusion selon laquelle il était nécessaire de trouver d'autres solutions que l'emploi de retraités. Quant à l'observation faite au sujet des disparités entre sexes, le Bureau de la gestion des ressources humaines a déclaré qu'il serait difficile «de tenir compte de la parité dans le recrutement de retraités de la même manière que cet aspect est pris en considération dans le recrutement de personnel de carrière, en particulier lorsque sont appliquées, pour des raisons de coût, les recommandations visant à procéder à des recrutements locaux.*

IV. Manquements aux directives concernant l'emploi de retraités

17. En se fondant en partie sur son interprétation du terme «retraité» et sur les directives en vigueur concernant l'emploi de retraités, le Bureau a choisi d'examiner en détail 165 nominations au Siège. Cet examen a permis de découvrir un certain nombre de cas dans lesquels les directives n'avaient pas été appliquées. On trouvera ci-après une brève description de ces manquements.

Engagements dépassant la limite de six mois par année civile

18. Le Bureau a relevé 15 cas de retraités qui, contrairement à la pratique établie, ont été engagés pour une durée déterminée et ont été employés durant des périodes consécutives dépassant la limite de six mois. Neuf de ces retraités ont travaillé sans interruption durant des périodes allant de 7 à 15 mois et les six autres durant des périodes allant de 26 à 77 mois.

19. De plus, l'audit a montré que trois de ces six derniers retraités avaient été promus au grade immédiatement supérieur (deux dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et un dans la catégorie des services généraux) durant leur période de réengagement prolongée en tant que retraités.

20. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pas souscrit à ces observations en raison de son interprétation de la disposition concernant la limite de six mois et du fait*

que les fonctionnaires susmentionnés s'étaient tous affiliés de nouveau à la Caisse des pensions et ne recevaient donc plus des prestations de l'Organisation des Nations Unies durant leur période de réengagement prolongée.

Rémunérations dépassant les limites fixées

21. L'audit a permis de relever huit cas dans lesquels des fonctionnaires retraités avaient reçu un traitement dépassant les limites de rémunération fixées tout en bénéficiant des prestations mensuelles de la Caisse des pensions. Le montant dépassant la limite se chiffrait en moyenne à 19 000 dollars par personne. Trois de ces cas concernaient des retraités qui avaient été engagés sous contrat de louage de services spéciaux et quatre cas s'appliquaient à des retraités engagés en vertu de contrats-cadres à court terme. Ces dépassements ont été attribués au fait que les services en cause ignoraient que, par suite de la nature des contrats de louage de services spéciaux et des contrats-cadres, les retraités en question n'étaient pas tenus de s'affilier de nouveau à la Caisse des pensions. Il n'existait pas non plus de contrôles permettant d'empêcher le dépassement des limites de rémunération. Dans certains contrats-cadres, on notait également une violation de la limite établie de six mois par année civile.

22. Afin que des manquements similaires ne se reproduisent pas, il est nécessaire d'établir des contrôles en la matière, notamment en demandant au service concerné d'examiner le dossier de chaque retraité concernant son emploi et sa rémunération à l'Organisation des Nations Unies, avant de l'engager en vertu d'une lettre de nomination ou d'un contrat de louage de services spéciaux.

Autres manquements

23. L'audit a permis de relever cinq cas de manquement à la disposition interdisant d'engager des anciens fonctionnaires dans les trois mois qui suivent leur départ à la retraite. Dans cinq autres cas, la règle voulant que le personnel engagé pour des périodes de six mois ou plus doit participer à la Caisse des pensions n'a pas été appliquée. Il est par conséquent d'autant plus nécessaire de contrôler de près l'engagement de retraités afin de veiller à ce que la pratique établie soit dûment appliquée.

V. Autres problèmes qui se posent

Emploi de retraités dans les services de conférence

24. L'audit a montré que l'on a continué à recruter un nombre important de retraités pour les services de conférence. Sur les 457 retraités qui ont été recrutés au Siège au cours de la période 1995-1997, 229 (soit 50 %) ont été affectés aux services linguistiques, dont 145 pour la seule année 1997. Sur ces 145 retraités, 135 (soit 93 %) appartenaient à la catégorie des administrateurs, et sur ce nombre on comptait 25 interprètes, 57 réviseurs et 27 traducteurs. Les 10 autres étaient des commis-dactylographes de conférence.

25. Le nombre de retraités recrutés comme réviseurs mérite particulièrement de retenir l'attention en raison de la proportion qu'ils représentent par rapport au nombre total de réviseurs attribués à chaque section linguistique. Le Bureau des services de contrôle interne a constaté qu'en 1997, 18 des 36 réviseurs auxquels avaient droit les sections de traduction arabe et française étaient des retraités (neuf par section, soit 50 % du nombre total de réviseurs

dans chacune d'elles). Dans la section de traduction espagnole, le pourcentage de retraités recrutés comme réviseurs était de 31 %. Dans un certain nombre de cas, les retraités employés dans ces sections avaient été recrutés sur des postes permanents.

26. De l'avis du Bureau, cette pratique donne encore plus de poids aux préoccupations exprimées par l'Assemblée générale concernant l'emploi de retraités, en particulier à la crainte qu'à la longue, il n'ait des effets préjudiciables sur les perspectives de carrière des fonctionnaires en poste.

Recrutement de retraités sur une base non locale pour les services linguistiques

27. Bien qu'il ait continué à recruter sur une base non locale, et donc plus onéreuse, des retraités pour les services linguistiques, le Secrétariat a néanmoins réussi dans une certaine mesure, comme l'indique le Secrétaire général dans le document A/C.5/51/2, à tirer parti «au maximum des possibilités qu'offre l'emploi de personnel indépendant local et [à] éviter ainsi de devoir prendre à sa charge ... des frais de voyage et indemnités journalières de subsistance des plus coûteux». Les chiffres indiqués ci-après, qui ont été compilés par le Bureau des services de contrôle interne, montrent que depuis 1995 le nombre de retraités recrutés sur le plan non local pour les services linguistiques à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat a diminué d'année en année par rapport au nombre total de retraités employés dans ces services.

Retraités employés dans les services linguistiques au cours de la période 1995-1997

Année	*Nombre total de retraités employés*	*Retraités recrutés sur une base non locale*	
		Nombre	*Pourcentage du total*
1995	224	106	47
1996	143	50	35
1997	238	74	31

28. Se fondant sur les chiffres disponibles, le Bureau des services de contrôle interne estime que pour la période 1995-1997, l'Organisation, en recrutant 38 retraités non locaux, a dépensé près de 8 millions de dollars de plus que si elle avait recruté des retraités locaux, ce pour les seuls services linguistiques du Siège. Ce montant ne comprend pas les dépenses d'administration relatives aux frais de visas et autres services tels que les télécommunications. *Par contre, le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué qu'en compensation, des économies dont le montant n'est pas connu ont été réalisées grâce à l'utilisation de la téléinformatique pour obtenir les services de traducteurs travaillant dans leur lieu de résidence.*

29. La principale raison donnée pour justifier le recrutement de retraités non locaux pour les services linguistiques a été que les seuls candidats qualifiés disponibles résidaient à l'étranger. Il semble toutefois qu'il y ait eu des cas où des retraités ont été recrutés sur une base non locale alors qu'ils avaient un domicile à New York au moment de leur recrutement. Tel est par exemple le cas, identifié par le Bureau, d'un fonctionnaire qui a pris sa retraite en 1984 et qui, pendant la période 1985-1996, a été recruté régulièrement deux fois par an sur une base non locale. En plus d'un traitement correspondant à la classe P-5, ce retraité touchait une indemnité journalière de subsistance au taux applicable à New York alors même qu'il avait un domicile dans cette ville avant sa retraite et pendant toute la période en question,

ce qui donne à penser qu'il aurait peut-être pu être recruté localement. Comme il était chaque fois engagé pour une période inférieure à six mois, il a continué de percevoir sa pension de retraite en plus du traitement et de l'indemnité journalière de subsistance qui lui étaient versés. Selon l'estimation du Bureau des services de contrôle interne, ce fonctionnaire a touché en 1995 un montant total cumulatif de 136 000 dollars, couvrant le traitement, la pension de retraite, deux billets d'avion aller retour et une indemnité journalière de subsistance pour 193 jours. En 1996, le revenu qu'il a touché de l'Organisation s'est chiffré à un montant cumulatif de 86 000 dollars. Depuis 1997, cependant, date à laquelle il a acquis le statut de résident permanent aux États-Unis, il est recruté localement.

30. *À propos de ce qui précède, le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait le commentaire suivant : «La recommandation qui préconise de limiter l'emploi de retraités dans les services linguistiques à ceux qui peuvent être recrutés localement représente une idée à laquelle nous souscrivons pleinement, mais qui, dans le cas des interprètes, n'est pas toujours réalisable. Dans le cas des traducteurs, les possibilités sont plus grandes étant donné que les travaux de traduction et de révision devraient de préférence être exécutés localement (là où résident les traducteurs), et que l'on dispose à cette fin de moyens de transmission électroniques via Internet ou d'autres moyens tels que ceux qu'utilise déjà le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence.*»

Recrutement de retraités sans l'approbation préalable des services médicaux

31. L'audit a montré que, dans un certain nombre de cas, des retraités avaient été recrutés sans l'approbation préalable des services médicaux de l'Organisation. Dans chaque cas, l'équipe d'audit a constaté l'existence d'un certificat médical établi par le médecin de l'intéressé, mais jamais rien n'indiquait que les constatations du médecin avaient été examinées et approuvées par la Division des services médicaux.

32. La Division a expliqué qu'en règle générale, et en raison principalement d'un manque de ressources, ses procédures d'approbation n'étaient pas appliquées lors de l'engagement des retraités recrutés pour une période de courte durée. Le Bureau des services de contrôle interne pense que l'Organisation prend là un risque car, même si les retraités sont recrutés initialement pour une période de courte durée, il peut arriver, et il arrive dans bien des cas, qu'ils soient réengagés régulièrement d'année en année, si bien qu'ils peuvent être employés pendant une période relativement longue. En ne soumettant pas l'engagement des retraités à l'approbation préalable des services médicaux, on expose l'Organisation à des risques financiers, notamment lorsque les intéressés avancent en âge.

VI. Conclusions et recommandations

33. L'audit a montré que malgré les mesures que le Secrétariat a prises à ce jour pour limiter les recrutements d'anciens fonctionnaires retraités, le nombre de retraités qui sont engagés demeure très élevé, de l'avis du BSCI, et devrait être réduit davantage. Le recrutement de retraités ne devrait être envisagé qu'en dernier recours et non comme moyen privilégié de pourvoir certains postes vacants, même à titre temporaire. Des efforts et une détermination accrus de la part des départements utilisateurs seront nécessaires pour faire appliquer la politique de réforme du Secrétaire général.

34. L'audit a aussi montré qu'il faudrait non seulement que l'Organisation emploie moins de retraités mais aussi qu'elle renforce les contrôles internes qui leur sont applicables afin d'assurer le respect intégral des conditions et plafonds que l'Assemblée générale a fixés en ce qui concerne l'emploi des retraités. À cette fin, le Bureau des services de contrôle interne formule les recommandations suivantes :

- *Recommandation 1*. Le Bureau des services de contrôle interne recommande que le Bureau de la gestion des ressources humaines établisse une définition standard du terme «retraité» et précise si le plafond de six mois qui a été fixé s'applique uniquement aux anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite ou si elle s'applique également à ceux qui ne perçoivent pas de pension de retraite (AH97/28/1/001);
- *Recommandation 2*. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait réviser l'instruction administrative en vigueur concernant l'emploi des retraités de manière à tenir compte des modifications qui ont été apportées aux politiques et procédures depuis sa publication, ainsi que la définition du terme «retraité» qui aura été établie conformément à la recommandation 1 ci-dessus (AH97/28/1/002);
- *Recommandation 3*. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, agissant en coopération avec les divers départements et l'Équipe chargé du projet relatif au Système intégré de gestion, devrait prendre les mesures voulues pour que les données ayant trait aux retraités soient enregistrées, tenues et communiquées avec exactitude par le Secrétariat (AH97/28/1/003);
- *Recommandation 4*. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait : a) suivre de près l'emploi des retraités par les divers départements utilisateurs pour s'assurer que ceux-ci n'y ont recours que dans des cas exceptionnels et bien déterminés; et b) favoriser le recours à d'autres moyens de s'assurer les services requis en développant les compétences internes de l'Organisation (AH97/28/1/004);
- *Recommandation 5*. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait contrôler régulièrement les recrutements de retraités pour assurer l'application de la disposition limitant la période durant laquelle les retraités peuvent être employés au cours d'une même année civile (AH97/28/1/005);
- *Recommandation 6*. Le Département de la gestion devrait établir – dans le cadre des contrôles intégrés au SIG ou manuellement – une procédure permettant d'assurer que les limites que la décision 51/408 de l'Assemblée générale a fixées pour la rémunération sont scrupuleusement respectées dans le cas des retraités engagés en vertu d'une lettre de nomination ou employés en vertu d'un contrat de louage de services (AH97/28/1/006);
- *Recommandation 7*. Le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, agissant en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, devrait effectuer un examen global de l'emploi de retraités dans les services de conférence, afin d'en réduire le nombre et de faire en sorte que le recours aux services de retraités n'ait pas d'effets préjudiciables sur les perspectives de carrière des fonctionnaires en poste (AH97/28/1/007);
- *Recommandation 8*. Le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, agissant en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, devrait continuer à s'efforcer de limiter dans toute la mesure possible l'emploi des retraités en général, et à déployer le maximum d'efforts pour recruter sur une base locale plutôt que sur une base non locale les retraités employés dans les services linguistiques (AH97/28/1/008);

- *Recommandation 9*. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait prendre les mesures voulues pour faire appliquer uniformément et sans exception la règle qui veut que le recrutement des retraités soit soumis à l'approbation préalable des services médicaux (AH97/28/1/009).

35. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a formulé les observations ci-après à propos des constatations et recommandations figurant dans le présent rapport : «Le Bureau de la gestion des ressources humaines considère que, d'une façon générale, les conditions auxquelles doit obéir le réengagement des retraités sont respectées dans l'ensemble de l'Organisation tant par l'Administration que par les retraités eux-mêmes. Dans les cas où l'on soupçonnerait l'existence d'abus, il faudrait s'en occuper immédiatement avec les départements qui ont recours aux services de retraités, et le Bureau a l'intention de suivre la situation lorsqu'il sera possible d'enregistrer tous les contrats relatifs à l'emploi de retraités au moyen du Système intégré de gestion.»*

Le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne
(Signé) Karl Th. **Paschke**