



# Assemblée générale

Distr. générale  
19 octobre 2000  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-cinquième session

Points 116 et 123 de l'ordre du jour

### Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies

#### Gestion des ressources humaines

## Réforme de la gestion des ressources humaines, obligations liées aux responsabilités, politiques et pratiques en matière de personnel et irrégularités de gestion

### Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253) et sur les obligations liées aux responsabilités (A/55/270) ainsi que le rapport complémentaire sur les irrégularités de gestion qui entraînent des pertes financières pour l'Organisation (A/54/793). Au cours de l'examen de ces rapports, le Comité consultatif a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des informations et précisions supplémentaires.

2. Le Comité consultatif était également saisi de la note du Secrétaire général sur les pratiques et politiques en matière de personnel (A/C.5/54/21), établi comme suite à la demande qu'il avait formulée au paragraphe 104 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001<sup>1</sup>. Le Comité consultatif prend acte de ce rapport.

### Réforme de la gestion des ressources humaines

3. Le Comité consultatif prend note avec satisfaction de l'amélioration de la structure du rapport sur la gestion des ressources humaines (A/55/253), qui est généralement beaucoup plus clair et correct que les précédents rapports sur la question. La marche à suivre proposée par le Secrétaire général est exposée aux paragraphes 80 à 82 de son rapport. On trouvera ci-après les observations et recommandations du Comité consultatif. Toutefois, la question de l'administration de la justice sera étudiée séparément lorsque le Comité examinera le rapport du Corps commun

d'inspection sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/55/57 et Add.1).

#### **Planification des ressources humaines**

4. Comme indiqué aux paragraphes 20 à 25 et à l'annexe I du rapport, le Secrétaire général a mis en place, au niveau des départements et bureaux, un plan d'action en matière de ressources humaines qui constitue le principal instrument de planification. D'après le rapport, le plan d'action passe en revue les éléments suivants de la gestion des ressources humaines : postes à pourvoir, vacances prévues, répartition géographique, équilibre entre les sexes, mobilité du personnel, évaluation du comportement professionnel, organisation des carrières, formation et relations entre le personnel et l'Administration. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines rencontre chaque chef de département ou de bureau pour convenir avec lui d'objectifs spécifiques dans chacun des domaines susmentionnés pour la période de 12 mois à venir, et évalue les réalisations et/ou les carences des 12 mois précédents. En réponse à sa demande de renseignements, le Comité consultatif a été informé du fait que les plans d'action en matière de ressources humaines sont élaborés au niveau du Secrétaire général adjoint ou du chef de mission. Le Comité prend note de l'indication figurant au paragraphe 9 de l'annexe I selon laquelle l'examen semestriel, ou à mi-parcours des progrès réalisés permet d'évaluer si les objectifs énoncés dans le plan annuel ont été ou non atteints. **Vu la responsabilité générale qu'ont les directeurs de programme de rendre compte des questions ayant trait aux finances, aux programmes et au personnel, le Comité recommande que la période à l'étude ou la période de planification soit examinée compte tenu de l'expérience acquise.**

5. Le Comité consultatif note à l'alinéa d) du paragraphe 11 qu'il n'y a jamais eu autant de postes vacants, que jusqu'à 400 fonctionnaires prendront leur retraite tous les ans au cours des cinq prochaines années et que ces départs seront l'occasion de rajeunir l'Organisation. Des informations sur les postes vacants sont fournies plus loin à l'annexe I. Il a demandé depuis quand ces postes sont vacants et émis le vœu que cet élément d'information soit communiqué à la Cinquième Commission. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe, lors de la formulation et de la mise en oeuvre des plans d'action en matière de ressources humaines, de veiller avant tout à assurer un rajeunissement systématique du Secrétariat et à garder un personnel plus jeune, compte tenu en particulier du profil d'âge des fonctionnaires de l'Organisation.**

6. Comme indiqué dans le rapport, un système de gestion des ressources humaines (SIG-RH) est actuellement mis en place pour permettre l'intégration des données sur les ressources humaines à l'échelon mondial. À cet égard, le Comité consultatif a demandé des précisions sur le lien existant entre le SIG-RH et le SIG (voir annexe II). **Le Comité prie instamment le Secrétaire général d'accorder la priorité au plein développement du SIG-RH à la fois au Siège et dans les bureaux extérieurs, nombre des réformes proposées reposant sur la diffusion d'informations à l'échelle de l'ensemble du système.** En outre, le Bureau de la gestion des ressources humaines est entré dans la deuxième phase de la constitution de l'inventaire des compétences. Cette phase, qui doit prendre fin en 2000, concernera les fonctionnaires affectés à des missions sur le terrain. Comme indiqué au paragraphe 6 de l'annexe I du rapport du Secrétaire général, cet inventaire est censé permettre d'évaluer ... les compétences du personnel en vue de mieux satisfaire les

besoins des départements, de mettre en évidence les éventuelles carences et d'évaluer les candidats aux postes vacants, aux mutations, à la formation et aux affectations spécialisées. Le Comité consultatif constate que, pour la première phase, les fonctionnaires ont répondu volontairement à un questionnaire. Aux paragraphes 43 et 60 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001, le Comité consultatif a indiqué qu'il existait environ 15 500 postes budgétaires et extrabudgétaires. Au paragraphe 7 de son rapport, le Secrétaire général déclare que 5 200 fonctionnaires ont répondu au questionnaire. Si le nombre de postes et celui de fonctionnaires ne sont pas directement comparables, les chiffres susmentionnés révèlent néanmoins que le taux de réponse a été relativement faible. **Le Comité se demande si la complétude des informations recueillies pourra être assurée si la même méthode est utilisée au cours de la deuxième phase et il recommande que le Secrétariat envisage des mesures propres à assurer le taux de réponse le plus élevé possible.**

### **Rationalisation des règles et procédures**

7. Comme indiqué au paragraphe 27 du rapport, l'objectif dans ce domaine est d'éliminer les documents porteurs de règles et procédures dépassées ou inutiles, de simplifier la documentation restante, de faciliter l'accès à cette documentation par des moyens électroniques et de se doter des moyens d'assurer une application cohérente et uniforme des règles. Ayant demandé des précisions à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que la première phase du processus consistant à regrouper et abolir les règles dépassées serait achevée au milieu de 2001. Au 31 décembre 2000, les règles en vigueur pourraient être consultées en ligne dans un nouveau manuel électronique sur les ressources humaines. La date d'achèvement de la deuxième phase, qui consisterait à simplifier les aspects de fond des règles n'a pas été fixée car son exécution nécessitera la réalisation d'activités à l'échelle du régime commun. Le Comité consultatif appelle l'attention sur cette question depuis 1985<sup>2</sup> au moins et la situation semble s'être encore aggravée. Il compte que des mesures concrètes seront prises pour obtenir des résultats tangibles.

### **Recrutements, affectations et promotions**

8. Comme indiqué au paragraphe 6 de l'annexe II du rapport, le Comité consultatif note que les changements que l'on propose d'apporter au système de recrutement, d'affectation et de promotion reposent sur le principe que les directeurs de programme, qui sont tenus de faire en sorte que leur programme de travail aboutisse à des résultats concrets et qui doivent en rendre compte, doivent avoir aussi la responsabilité des décisions finales quant à la sélection du personnel qui exécutera les programmes. Les éléments du nouveau système proposé sont décrits au paragraphe 35 du rapport.

9. Le Comité consultatif a demandé des éclaircissements au sujet du paragraphe 8 de l'annexe II, où il est indiqué que le personnel ne participerait plus à la sélection effective des candidats. À cet égard, il souhaitait recevoir des renseignements détaillés comparant point par point le système envisagé et le système actuel (voir annexe III).

10. Ayant posé une question à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que, pour accélérer le processus, le recrutement commencerait neuf mois avant qu'un poste devienne vacant. Ce système s'appliquerait aux vacances prévisibles, comme

celles qui résultent de départs à la retraite ou parce que le poste en question est occupé pendant une durée limitée en vertu du système de gestion de la mobilité proposé (voir plus loin). Les départements étaient déjà tenus d'annoncer neuf mois à l'avance les postes qui deviendraient vacants en raison de départs à la retraite. Le Comité note que la planification prévisionnelle donne davantage de temps aux directeurs de programme d'examiner les dossiers et de déterminer, parmi tous les candidats qualifiés, ceux qui conviennent le mieux.

11. D'autres propositions visant à accélérer le processus concernent l'établissement de formules génériques pour les annonces de vacance de poste concernant des emplois analogues à l'intérieur des réseaux professionnels et l'établissement de listes des candidats qualifiés présélectionnés qui n'ont pas été retenus afin que leur candidature puisse être envisagée pour d'autres emplois analogues.

### Mobilité

12. Dans la section II.D et dans l'annexe III de son rapport, le Secrétaire général décrit un système visant à promouvoir la mobilité du personnel au sein de l'Organisation des Nations Unies. Selon le Secrétaire général, l'objectif est de mettre en place une approche de gestion de la mobilité, celle-ci étant définie au sens large afin d'englober les mouvements entre les fonctions, les départements, les professions, les lieux d'affectation et les organisations du système des Nations Unies. Les mécanismes permettant de parvenir à cet objectif sont décrits au paragraphe 41 du rapport.

13. Le Comité consultatif se félicite des efforts déployés par le Secrétaire général pour promouvoir la mobilité du personnel des classes P-3 à D-2 (voir annexe III, par. 27, du rapport). **En appliquant ces dispositions visant à améliorer la mobilité, il faudrait également tenir dûment compte de l'importance de la « mémoire » institutionnelle et des compétences techniques qui, toutefois, ne devraient pas être invoquées pour entraver la mobilité du personnel.**

14. À sa demande, le Comité consultatif a reçu des informations supplémentaires concernant la réintégration du personnel à la suite d'une affectation dans une mission. Ces informations sont reproduites à l'annexe IV au présent rapport. Le Comité note que, pour des absences d'une durée maximum de deux ans, les fonctionnaires auront la garantie de retrouver un poste dans leur réseau professionnel et leur lieu d'affectation et que, pour des absences d'une durée supérieure à deux ans, ils pourront demander un transfert latéral grâce au processus du répertoire, qui est décrit aux paragraphes 27 à 29 de l'annexe III du rapport du Secrétaire général. **Le Comité est d'avis que les fonctionnaires qui ont été priés par l'Organisation de poursuivre leur affectation à une mission pendant plus de deux ans devraient avoir les mêmes garanties que les fonctionnaires qui sont absents pendant moins de deux ans, et il recommande que le Secrétaire général examine cette question.**

### Arrangements contractuels

15. Au paragraphe 47 et à l'annexe IV de son rapport, le Secrétaire général propose qu'à l'avenir il n'y ait plus que trois types d'engagements : a) des contrats de courte durée allant jusqu'à six mois pour les poussées saisonnières du volume de travail et les besoins de courte durée, ainsi que pour les contrats-cadres correspondant à des travaux épisodiques, n'entraînant pas de changement par rapport aux dispositions

actuelles; b) des contrats de durée déterminée, renouvelables jusqu'à un maximum de cinq ans; et c) des contrats de durée indéterminée constituant un engagement ouvert, le service se poursuivant tant que l'expérience, les qualifications, les compétences et le comportement professionnel du fonctionnaire correspondent aux besoins de l'Organisation. Une indemnité serait versée s'il est mis fin à l'engagement à l'initiative de l'Organisation. Les fonctionnaires actuellement détenteurs de contrats permanents ne changeraient pas de statut, mais il ne serait procédé à aucun nouvel engagement à titre permanent; il est donc proposé, par exemple, que les fonctionnaires nouvellement recrutés sur concours national ou sur concours linguistique ne seraient plus engagés à titre permanent. Le Comité note qu'au paragraphe 50 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'à ce stade, il souhaiterait connaître les vues de l'Assemblée générale, en ce qui concerne plus particulièrement la question des contrats permanents.

16. Les différences entre le système actuel de contrats permanents et le système proposé de contrats de durée indéterminée n'ont pas été suffisamment expliquées. Par conséquent, le Comité consultatif a demandé des informations supplémentaires spécifiques sur cette question (voir annexe V), ainsi qu'une analyse de l'impact des propositions sur le cadre juridique existant pour l'engagement du personnel (voir annexe VI) et des informations sur le pourcentage de contrats de durée déterminée au cours des cinq dernières années (voir annexe VII).

17. Le Comité consultatif est préoccupé par la pratique qui consiste à offrir des contrats d'une durée de 11 mois, qui sont souvent renouvelés après une interruption d'un mois. L'utilisation de ces contrats pour satisfaire des besoins continus soulève des questions sérieuses de transparence budgétaire, étant donné que les fonds pour l'assistance temporaire n'ont pas été prévus à cette fin. En outre, le fait d'exiger d'une personne qu'elle interrompe son service pendant un mois sur 12 afin de simuler qu'il s'agit d'un fonctionnaire engagé pour une courte durée n'est pas conforme à une bonne gestion du personnel. **Par conséquent, le Comité recommande qu'il soit mis fin aux engagements d'une durée de 11 mois afin de satisfaire des besoins continus et que des moyens de contrôle stricts soient mis en place afin d'empêcher à l'avenir une mauvaise utilisation des fonds pour le personnel temporaire (autre que pour les réunions).** Dans le même contexte, le Comité a exprimé ses vues sur le recours à du personnel temporaire pour satisfaire des besoins spécifiques au paragraphe 52 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001.

### **Conditions d'emploi**

18. Le Comité consultatif note que, comme il est indiqué au paragraphe 1 de l'annexe IX, une enquête a été entreprise, à l'échelle mondiale, pour cerner les problèmes que rencontrent les fonctionnaires pour concilier vie professionnelle et vie privée et qui ont une incidence sur leur travail et sur leurs décisions concernant d'éventuelles mutations. Le rapport mentionne plusieurs questions qui sont à l'étude, telles que la facilitation de l'emploi des conjoints, l'offre de structures d'accueil pour les enfants, ainsi que les conditions de santé, de sécurité et de qualité de la vie sur les lieux de travail. En ce qui concerne la facilitation de l'emploi des conjoints des fonctionnaires, le Comité a été informé qu'un certain nombre d'accords avec les pays hôtes seraient réexaminés et que les négociations se poursuivraient avec les pays hôtes où il n'existait pas d'accord.

19. Le Comité consultatif est d'avis qu'un ensemble compétitif de conditions d'emploi est un élément essentiel pour parvenir aux objectifs énoncés dans le rapport du Secrétaire général. Il faudrait en tenir pleinement compte lorsque les propositions de la Commission de la fonction publique internationale sont examinées par l'Assemblée générale.

#### **Rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines**

20. Le Comité consultatif prend note des changements proposés en ce qui concerne le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines. De l'avis du Comité, la proposition visant à transférer les processus concernant les opérations et les transactions du Bureau aux directeurs de programme vient à point nommé; le Comité exhorte le Secrétaire général à agir le plus rapidement possible.

#### **Proposition de modification de la disposition 104.14 du Règlement du personnel**

21. Le Comité consultatif a demandé des informations supplémentaires concernant la manière d'appliquer les propositions figurant dans le rapport grâce à la proposition de modification de la disposition 104.14 contenue dans l'annexe X au rapport du Secrétaire général, ainsi que des éclaircissements concernant l'utilisation de l'expression « nomination à titre permanent » au paragraphe i) i) de la proposition de modification de la disposition du Règlement du personnel. Les informations transmises au Comité figurent à l'annexe VIII ci-après.

#### **Obligations liées aux responsabilités**

22. Le Comité consultatif prend note du contenu du rapport du Secrétaire général sur les obligations liées aux responsabilités (A/55/270). **Le Comité est d'avis qu'à la fin de l'annexe I du rapport, un cinquième élément devrait être ajouté concernant l'accès à un système impartial et juste d'administration interne de la justice. Le Comité a prié le Secrétariat de lui fournir un texte pour le cinquième élément, qui devrait être communiqué à la Cinquième Commission.**

#### **Irrégularités de gestion**

23. Le Comité consultatif prend note du rapport du Secrétaire général sur les irrégularités de gestion (A/54/793), qui a été élaboré à la suite de diverses préoccupations soulevées par le Comité (A/53/954). **Le Comité fait observer qu'un système d'administration de la justice fonctionnant efficacement ainsi que la mise en oeuvre efficace d'un système général de responsabilisation (voir A/55/270) seront essentiels pour que les procédures décrites dans le rapport du Secrétaire général aient par la suite un impact positif.**

#### *Notes*

- <sup>1</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-quatrième session, Supplément No 7 (A/54/7).*
- <sup>2</sup> Voir *ibid.*, quarantième session, Supplément No 7 (A/40/7), par. 72.



## Annexe I

**Rapport de gestion sur le personnel, les postes  
et les vacances de poste par chapitre du budget,  
au 30 juin 2000<sup>a</sup>  
(Postes inscrits au budget ordinaire seulement)**

Chapitre du budget	Nombre de postes			Effectifs			
	Total	Adminis- trateurs	Services généraux	Total	Adminis- trateurs	Services généraux	
1	Politique, direction et coordination d'ensemble	130	56	74	124	53	71
2	Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence	1 856	902	954	1 823	875	948
3	Affaires politiques	189	104	85	184	99	85
4	Désarmement	47	29	18	46	29	17
5	Opérations de maintien de la paix	187	40	147	180	36	144
6	Utilisation pacifique de l'espace	18	13	5	15	10	5
8	Affaires juridiques	139	76	63	136	73	63
9	Affaires économiques et sociales	494	266	228	484	260	224
10	Afrique : Nouvel Ordre du jour pour le développement	22	13	9	19	11	8
11A	Commerce et développement	401	231	170	362	199	163
12	Environnement	38	21	17	37	21	16
13	Établissements humains	66	42	24	64	40	24
14	Prévention du crime et justice pénale	24	19	5	24	19	5
15	Contrôle international des drogues	71	47	24	68	44	24
16	Développement économique et social en Afrique	569	221	348	457	151	306
17	Développement économique et social en Asie et dans le Pacifique	468	172	296	428	151	277
18	Développement économique en Europe	196	115	81	185	108	77
19	Développement économique et social en Amérique latine et dans les Caraïbes	491	181	310	481	179	302
20	Développement économique et social en Asie occidentale	266	103	163	237	84	153
22	Droits de l'homme	147	95	52	133	83	50
25	Aide humanitaire	49	32	17	44	27	17

Nombre de vacances			Nombre de postes bloqués <sup>b</sup>	Pourcentage de postes vacants				Chapitre du budget	
Total	Administrateurs	Services généraux		Total	Ajusté <sup>c</sup>	Administrateurs	Services généraux		
6	3	3		4,6	4,6	5,4	4,1	1	Politique, direction et coordination d'ensemble
33	27	6	1	1,8	1,7	3,0	0,6	2	Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence
5	5		1	2,6	2,1	4,8	00,0	3	Affaires politiques
1		1	1	2,1	00,0	00,0	5,6	4	Désarmement
7	4	3	2	3,7	2,7	10,0	2,0	5	Opérations de maintien de la paix
3	3			16,7	16,7	23,1	00,0	6	Utilisation pacifique de l'espace
3	3			2,2	2,2	3,9	00,0	8	Affaires juridiques
10	6	4	1	2,0	1,8	2,3	1,8	9	Affaires économiques et sociales
3	2	1		13,6	13,6	15,4	11,1	10	Afrique : Nouvel Ordre du jour pour le développement
39	32	7	1	9,7	9,5	13,9	4,1	11A	Commerce et développement
1		1		2,6	2,6	00,0	5,9	12	Environnement
2	2			3,0	3,0	4,8	00,0	13	Établissements humains
				00,0	00,0	00,0	00,0	14	Prévention du crime et justice pénale
3	3		1	4,2	2,8	6,4	00,0	15	Contrôle international des drogues
112	70	42		19,7	19,7	31,7	12,1	16	Développement économique et social en Afrique
40	21	19		8,5	8,5	12,2	6,4	17	Développement économique et social en Asie et dans le Pacifique
11	7	4		5,6	5,6	6,1	4,9	18	Développement économique en Europe
10	2	8	1	2,0	1,8	1,1	2,6	19	Développement économique et social en Amérique latine et dans les Caraïbes
29	19	10		10,9	10,9	18,4	6,1	20	Développement économique et social en Asie occidentale
14	12	2	1	9,5	8,8	12,6	3,8	22	Droits de l'homme
5	5			10,2	10,2	15,6	00,0	25	Aide humanitaire

<i>Chapitre du budget</i>	<i>Nombre de postes</i>			<i>Effectifs</i>		
	<b>Total</b>	<i>Adminis- trateurs</i>	<i>Services généraux</i>	<b>Total</b>	<i>Adminis- trateurs</i>	<i>Services généraux</i>
<b>26</b> Information	<b>486</b>	251	235	<b>479</b>	246	233
<b>27</b> Services administratifs	<b>1 555</b>	347	1 208	<b>1 510</b>	318	1 192
<b>28</b> Contrôle interne	<b>80</b>	53	27	<b>78</b>	51	27
<b>Total</b>	<b>7 989</b>	<b>3 429</b>	<b>4 560</b>	<b>7 598</b>	<b>3 167</b>	<b>4 431</b>

<sup>a</sup> L'addition du nombre de fonctionnaires et du nombre de postes vacants dépasse parfois le nombre de postes; cela correspond au personnel à temps partiel occupant des postes à moins de 100 %.

<sup>b</sup> Postes inscrits au budget ordinaire actuellement vacants et devant être pourvus; ce nombre est inclus dans le nombre total des postes vacants.

<sup>c</sup> À l'exclusion des postes bloqués.

<i>Nombre de vacances</i>			<i>Nombre de postes bloqués<sup>b</sup></i>	<i>Pourcentage de postes vacants</i>				<i>Chapitre du budget</i>
<i>Total</i>	<i>Adminis- trateurs</i>	<i>Services généraux</i>		<i>Total</i>	<i>Ajusté<sup>c</sup></i>	<i>Adminis- trateurs</i>	<i>Services généraux</i>	
7	5	2	1	<b>1,4</b>	1,2	2,0	0,9	<b>26</b> Information
<b>45</b>	29	16	7	<b>2,9</b>	2,4	8,4	<b>1,3</b>	<b>27</b> Services administratifs
2	2		2,5	<b>2,5</b>	3,8	00,0	<b>00,0</b>	<b>28</b> <b>Contrôle interne</b>
<b>391</b>	<b>262</b>	<b>129</b>	<b>18</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>7,6</b>	<b>2,8</b>	<b>Total</b>

## Annexe II

### **Lien entre la Section des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines et le Système intégré de gestion**

La Section des systèmes de gestion informatisée des ressources humaines de la Division des services opérationnels du Bureau de la gestion des ressources humaines fournit des informations provenant du Système intégré de gestion (SIG) et de systèmes d'information supplémentaires, ainsi que d'autres sources, dans les domaines qui ne sont pas encore couverts ou qui ne devraient pas l'être par le SIG lui-même. Entre autres responsabilités, la Section est chargée : a) de fournir un appui au SIG (service d'assistance, appui avant application, essai, mise au point des procédures de programmation, formation et appui général aux utilisateurs); et b) d'assurer la mise à jour des données sur les ressources humaines à l'échelle mondiale, d'extraire les statistiques pertinentes et d'établir les rapports requis. À ces fins, la Section utilise des outils logiciels ad hoc qui ne constituent pas un système séparé.

Par exemple, à l'heure actuelle, les rapports sur les consultants ne peuvent être établis entièrement à partir du SIG car il ne convertit pas encore tous les lieux et lieux d'affectation. De même, les rapports sur le personnel fourni à titre gracieux exigent l'incorporation de données, dont certaines ne sont pas disponibles actuellement dans le SIG. Par ailleurs, si les données sur le personnel figurant dans le SIG sont disponibles depuis 1994, les données financières connexes ne sont pas disponibles pour les périodes avant 1996 au Siège et pour des dates plus récentes en ce qui concerne les bureaux hors Siège. Pour cette raison, les données collectées dans le système précédant le SIG (IPPS) doivent être maintenues en tant que gisement de données sur le personnel qui n'ont pas encore été intégrées dans le SIG et que précurseur de l'application intégrale de la version 5 du SIG. Une fois que cette version aura été mise au point, en 2001, des rapports automatisés pourront être établis, incorporant toutes les données SIG.

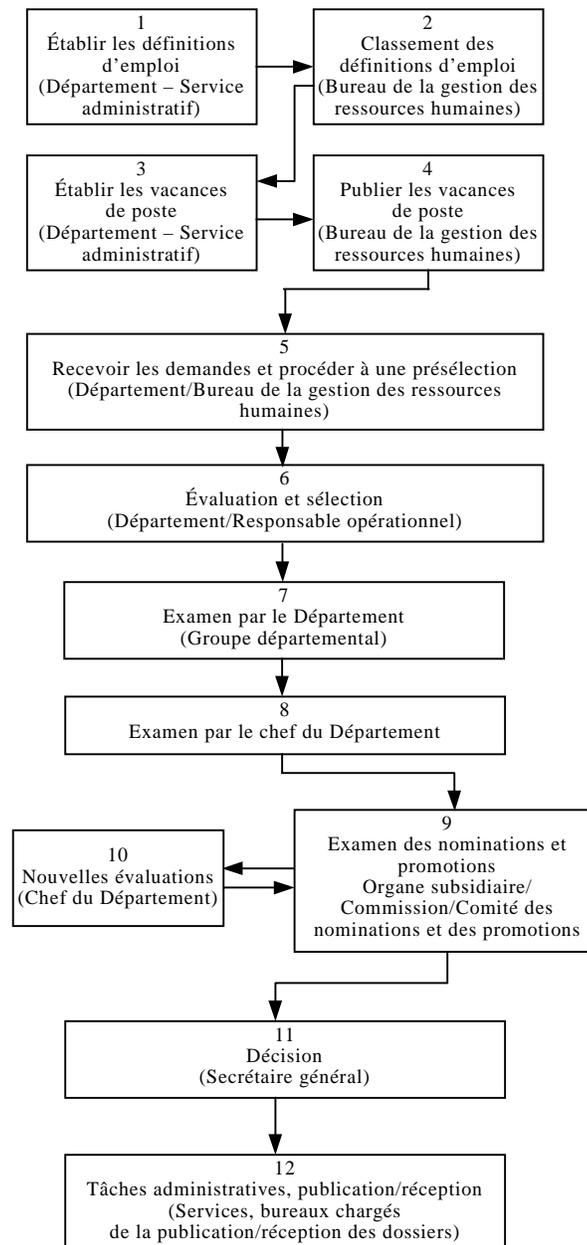
Avec l'expansion du SIG pour couvrir un plus grand nombre de lieux d'affectation et diverses catégories de personnel, la nécessité de faire appel à des systèmes extérieurs diminuera.

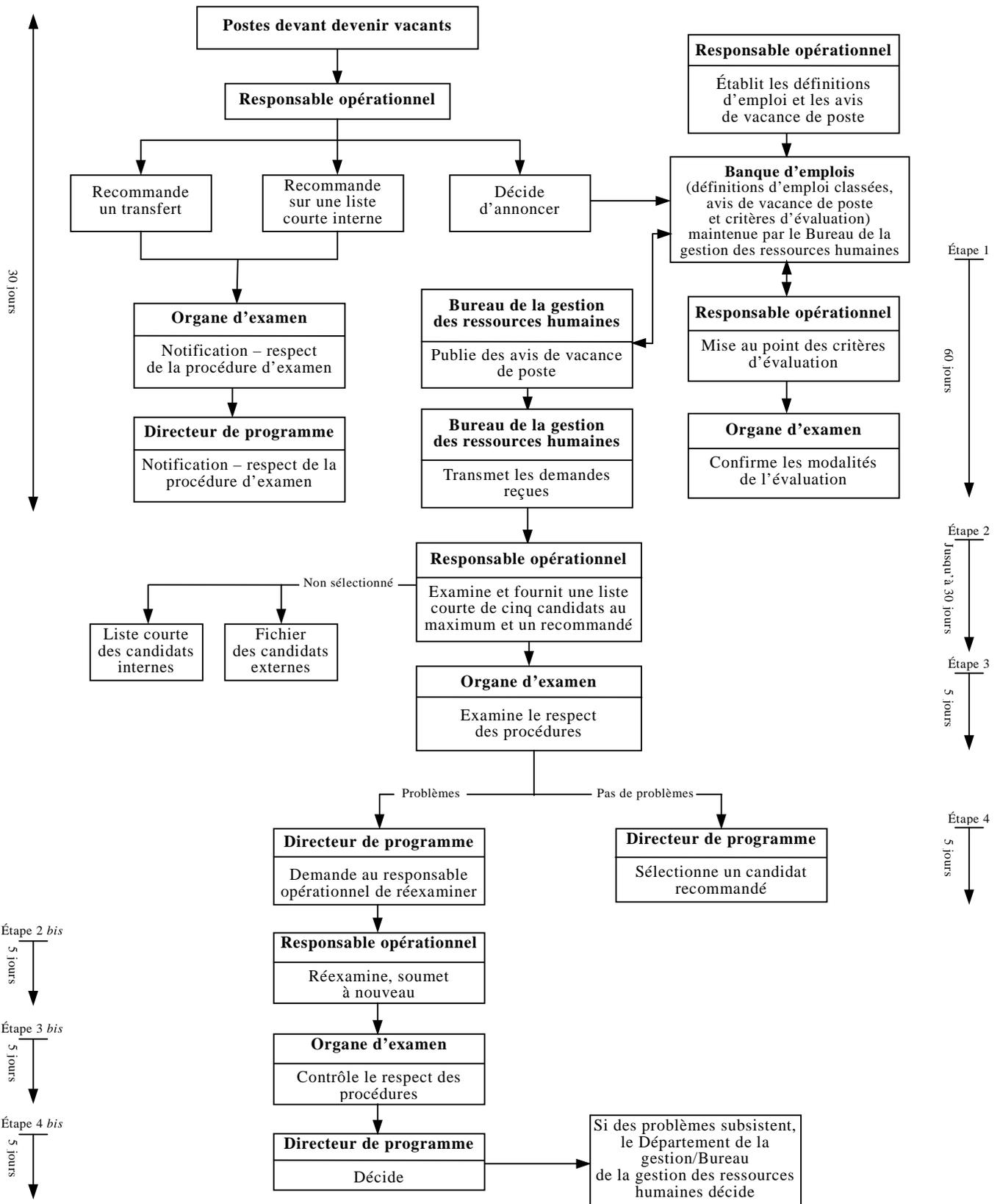
## Annexe III

## Comparaison entre les procédures de recrutement et d'affectation actuelles et proposées

### Recrutement préalable

#### Procédure de recrutement





## Annexe IV

### Réintégration des fonctionnaires à leur retour de mission

L'annexe III du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253) décrit un certain nombre de mécanismes visant à encourager les affectations à des missions et à assurer leur rapide dotation en effectifs, sans perturber indûment l'exécution des activités au titre des programmes en cours.

En ce qui concerne les retours de mission :

a) Les fonctionnaires affectés à des missions d'une durée de moins d'un an seront assurés de retrouver leur poste initial, s'ils le souhaitent;

b) En ce qui concerne les absences d'une durée de deux ans maximum, les fonctionnaires seront assurés de pouvoir retrouver un poste dans leur réseau professionnel et leur lieu d'affectation;

c) En ce qui concerne les absences d'une durée de plus de deux ans, les fonctionnaires pourront demander un transfert latéral par le biais du répertoire des postes vacants qui fournira des informations régulières sur tous les postes qui seront à pourvoir.

Les fonctionnaires temporairement promus sur le terrain pourront demander un transfert latéral à une classe supérieure après une année de service à la classe en question.

Un fonctionnaire qui ne peut être affecté immédiatement à un poste permanent dans son réseau professionnel sera couvert par l'administration centrale des vacances de poste.

## Annexe V

### Informations supplémentaires sur les contrats

#### A. Comparaison entre les contrats permanents et les contrats continus proposés

	<i>Contrats permanents</i>	<i>Contrats de caractère continu</i>
Précédé par	Deux années de stage	Contrat de durée déterminée (2 à 5 ans)
Raisons de la cessation de service	Suppression du poste, réduction des effectifs, raisons de santé et services ne donnant pas satisfaction	Il peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire si le Secrétaire général détermine que cette mesure est conforme à l'intérêt de l'Organisation
Indemnité de licenciement et prestation de cessation de fonctions	Voir colonne 2 de l'annexe III du Règlement du personnel « Indemnité de licenciement »	Voir colonnes 3 et 4 de l'annexe III du Règlement du personnel « Indemnité de licenciement »
Suppression de postes et réduction des effectifs	Les fonctionnaires permanents sont maintenus, de préférence à ceux titulaires de tout autre type d'engagement, compte dûment tenu de leurs compétences relatives, de leur intégrité et de leurs années de service	Décision prise sur la base des compétences relatives, de l'intégrité et de l'ancienneté

#### B. Suspension des engagements à titre permanent et des engagements pour une période de stage

1. Au paragraphe 5 de la section II de sa résolution 49/222 A, en date du 23 décembre 1994, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de maintenir le rapport actuel entre les engagements à titre permanent et les engagements pour une durée déterminée et de lui présenter des propositions précises concernant ce que devrait être la proportion des engagements pour une durée déterminée.
2. Le Secrétaire général a décidé d'appliquer, à compter du 15 septembre 1995, un gel du recrutement (ST/SGB/278).
3. Le Secrétaire général a décidé de suspendre les engagements à titre permanent et les engagements pour une période de stage à compter du 13 novembre 1995 (ST/SGB/280).
4. Compte tenu des vives préoccupations exprimées par les États Membres concernant les fonctionnaires engagés pour une période de stage, le Secrétaire général a publié la circulaire (ST/SGB/280/Amend.1) le 22 décembre 1995, annulant la disposition de la circulaire ST/SGB/280 concernant les contrats pour une période de stage lors du recrutement initial et l'examen des engagements pour une période de stage en vue de leur conversion en engagements à titre permanent.

5. Comme l'Assemblée générale le lui a demandé dans sa résolution 49/222 A, le Secrétaire général a présenté un rapport (A/C.5/51/34) sur le rapport entre les engagements à titre permanent et les engagements pour une durée déterminée, dans lequel il a proposé à l'Assemblée générale pour examen les trois approches suivantes qui pouvaient être adoptées séparément ou conjuguées :

a) Étant donné que la catégorie des engagements pour une durée déterminée recouvre des situations extrêmement disparates, ce qui limite l'utilité d'une proportion correspondant à une catégorie très générale et très diversifiée, on pourrait fixer une proportion souhaitable d'engagements de carrière sans rien changer aux types ou conditions actuels d'engagement. Pour rationaliser le système et l'adapter aux contraintes budgétaires, l'Assemblée souhaitera peut-être fixer une limite globale au nombre d'engagements de carrière qui serait directement en rapport avec les ressources à long terme dont l'Organisation compte disposer;

b) Sans rien changer aux types actuels d'engagement, on pourrait modifier la résolution 37/126 de l'Assemblée en date du 17 décembre 1982, de manière à préciser que le cas des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée sera pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, non seulement lorsque les intéressés auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, comme prévu maintenant, mais aussi lorsque les tâches et fonctions à accomplir sont de nature continue et à condition que le nombre d'engagements de carrière ne dépasse pas la limite globale éventuellement fixée par l'Assemblée conformément à l'alinéa a) ci-dessus;

c) En se fondant sur les meilleurs éléments des propositions a) et b), on pourrait introduire un système à double filière (engagements de carrière et engagements hors carrière) mieux adapté aux besoins actuels et futurs de l'Organisation.

6. Dans sa résolution 51/226 du 3 avril 1997, l'Assemblée générale a décrit comme suit les vues des États Membres :

a) Au paragraphe 19 de la section III.B, l'Assemblée a prié le Secrétaire général, nonobstant les dispositions de la section V de la résolution, d'offrir ou de continuer d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir à tous une nomination à titre permanent à l'issue de leur période de stage;

b) À la section V, l'Assemblée a souligné l'importance de la notion de carrière pour les fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à caractère continu; prié le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique et de lui rendre compte à sa cinquante-troisième session; décidé que les cinq années de service continu qu'elle prévoyait dans sa résolution 37/126 n'ouvraient pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent et décidé également que d'autres considérations telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles des organisations et les fonctions essentielles attachées aux postes devaient être dûment prises en compte; et approuvé le principe de l'introduction d'un système à double filière comportant des engagements de carrière et des engagements pour une durée déterminée et prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa cinquante-troisième session, des propositions détaillées concernant la mise en place de ce système, dans lesquelles devraient figurer une définition des fonctions essentielles à caractère continu accompagnée d'explications complètes sur

les modalités d'application de cette définition, et le texte des modifications du Statut et du Règlement du personnel que la mise en place du nouveau système pourrait exiger. À l'époque, l'Assemblée savait que plus de 70 % des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique étaient titulaires d'un engagement à titre permanent. La résolution a ainsi renforcé la suspension de la conversion des engagements pour une durée déterminée en engagements à titre permanent qui avait déjà été décidée par le Secrétaire général.

7. À la section V de sa résolution 53/221 du 7 avril 1999, l'Assemblée générale a réaffirmé et renforcé comme suit les demandes formulées dans sa résolution 51/226 :

a) Au paragraphe 21, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'offrir ou de continuer d'offrir des affectations pour une période de stage à tous les membres du personnel qui avaient réussi à un concours et d'envisager de leur offrir une nomination à titre permanent à l'issue de la période de stage, s'ils avaient donné satisfaction;

b) Au paragraphe 23, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer de veiller à l'application du paragraphe 2 de la section V de la résolution 51/226 et l'a encouragé à s'efforcer d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat.

8. Conformément à la résolution 53/221, le Secrétaire général poursuit ses efforts afin de maintenir le niveau de 70 % pour les nominations à titre permanent aux postes soumis à la répartition géographique. Cela exige le maintien du gel des engagements à titre permanent et pour une période de stage, sauf en ce qui concerne le recrutement de candidats ayant réussi à un concours national et du personnel des services linguistiques.

## Annexe VI

### **Impact sur les dispositions juridiques régissant actuellement les nominations des propositions figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines<sup>a</sup>**

#### **A. Dispositions juridiques figurant dans la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 3 avril 1997**

a) Au paragraphe 1 de la section II, l'Assemblée générale souligne que le Bureau de la gestion des ressources humaines était au premier chef responsable, au nom du Secrétaire général, d'élaborer les politiques et les directives relatives aux ressources humaines. Dans son rapport, le Secrétaire général met l'accent sur l'importance du Bureau, autorité centrale pour ce qui est des politiques en la matière et garant de l'exécution des mandats de l'Assemblée générale relatifs à la répartition géographique et à la parité entre les sexes. Par le passé, bien que le Bureau de la gestion des ressources humaines fût responsable de la politique en matière de ressources humaines, souvent cette politique n'était pas effectivement appliquée parce que les divers départements et bureaux étaient en partie chargés de mettre en œuvre des processus et de définir des objectifs sans indication claire quant à leur rôle spécifique s'agissant d'exécuter ces mandats généraux. En ce qui concerne l'application des politiques en matière de ressources humaines, souvent les directeurs de programme qui n'appliquaient pas les politiques établies en matière de ressources humaines n'étaient pas tenus de rendre des comptes à cet égard.

Le rapport du Secrétaire général atteste d'une modification complète de la stratégie de celui-ci en la matière. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a maintenant achevé la première série de réunions annuelles de planification des ressources humaines avec les chefs des départements et bureaux. Comme expliqué en détail à l'annexe I de ce rapport, lors de ces réunions des éléments critiques de la gestion des ressources humaines sont examinés avec chaque chef de bureau et celui-ci s'entend avec le Bureau de la gestion des ressources humaines sur les objectifs à atteindre durant l'année. À la fin de l'année, le Bureau fait rapport au Secrétaire général sur les résultats de chaque bureau s'agissant de réaliser ces objectifs. Il s'agit d'un pas en avant sans précédent vers la pleine responsabilisation des directeurs de programme, qui fournit au Bureau des données précises et quantifiables sur les résultats obtenus en matière de ressources humaines par les divers directeurs de programme et départements. Ce passage d'une approche passive et subjective de la supervision à une approche objective et quantifiable renforce le Bureau de la gestion des ressources humaines.

b) Au paragraphe 11 de la section III.B de la résolution, l'Assemblée prie le Secrétaire général de donner pour instructions à tous les directeurs de programme d'informer le Bureau de la gestion des ressources humaines immédiatement de tous postes devenus vacants et six mois à l'avance de tout poste devant devenir vacant.

**Cette directive serait renforcée par le biais des plans d'action des départements.**

c) Aux paragraphes 15 et 16 de la section III.B de la résolution, l'Assemblée générale réaffirmait la politique selon laquelle les recrutements aux

classes P-1 et P-2 et aux postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales se font « exclusivement » par voie de concours et que les nominations aux postes de la classe P-3 se font « normalement » par cette voie. Une attention particulière devait être accordée aux perspectives d'avancement des fonctionnaires à la classe P-3.

**Le rapport est pleinement conforme à ce qui précède.**

d) Au paragraphe 27 de la section III.B, l'Assemblée priait le Secrétaire général de faire en sorte que les personnes engagées pour des missions de maintien de la paix ou d'autres missions hors Siège puissent faire acte de candidature, au même titre que les candidats internes, à des postes devenus vacants après une période de service de 12 mois. Toutefois, au paragraphe 2 de la section IV de la résolution 52/219, l'Assemblée générale a décidé que les personnes qui pouvaient faire acte de candidature à des postes du Secrétariat après une période de service de 12 mois, comme prévu au paragraphe 27 de la section III.B de la résolution 51/226, étaient celles qui avaient été nommées à des postes d'administrateur ou de rang supérieur relevant des dispositions des séries 100 ou 300 du Règlement du personnel et affectées à des postes financés par imputation sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, au Siège ou auprès de missions de maintien de la paix ou d'autres missions sur le terrain, et a décidé en outre que les intéressés ne pourraient être nommés qu'à des postes vacants de la classe P-4 ou de classe supérieure.

**Certains éléments des propositions concernant les recrutements, les promotions et la mobilité élargiraient les catégories de personnes pouvant faire acte de candidature au même titre que les candidats internes – de manière à accroître la mobilité entre les bureaux hors Siège et le Siège (voir A/55/253, annexe III).**

e) À la section III.C de la résolution 51/226, l'Assemblée générale rappelait des résolutions précédentes réaffirmant l'objectif de la parité entre les effectifs masculins et féminins, et réaffirmait que la considération dominante en matière de recrutement était la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, dans le plein respect du principe de la répartition géographique et équitable.

**Ces principes régissent le travail accompli dans le cadre des plans d'action des départements.**

f) À la section III.D, l'Assemblée soulignait que l'organisation des carrières devait faire partie intégrante d'une gestion efficace des ressources humaines.

**Les propositions faciliteraient l'organisation des carrières du personnel.**

g) Au paragraphe 6 de la section III.D, l'Assemblée priait le Secrétaire général de poursuivre la mise au point et l'application des programmes de planification des réaffectations des fonctionnaires des classes de début.

**La planification des réaffectations des fonctionnaires de la classe P-2 fait partie intégrante des propositions de réforme.**

h) Au paragraphe 7 de la section III.D, l'Assemblée rappelait qu'il importe de faire des progrès tangibles pour ce qui est de l'accroissement de la mobilité des fonctionnaires recrutés sur le plan international.

**La proposition relative à la mobilité réaliserait cet objectif.**

i) Au paragraphe 19 de la section III.B, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir à tous une nomination à titre permanent à l'issue de leur période de stage.

**Ces dispositions seraient affectées si l'Assemblée générale approuve le principe d'une modification des arrangements contractuels. Les fonctionnaires recrutés au moyen de concours se verraient offrir un engagement de durée déterminée pour une période maximale de cinq ans, après quoi on leur offrirait un engagement permanent.**

**B. Résolution 53/221 de l'Assemblée générale**

a) Au paragraphe 2 de la section II, l'Assemblée générale a décidé que le Bureau de la gestion des ressources humaines demeurerait l'autorité centrale chargée de suivre et d'approuver le recrutement et l'affectation du personnel, d'interpréter les règlements et règles de l'Organisation et de veiller à leur application.

Les propositions de réforme, en fait, renforceraient le rôle central de suivi du Bureau et ses pouvoirs en matière d'interprétation des règlements et des règles. Du point de vue des affectations, le système de mobilité proposé accroîtrait les possibilités de réorientation de carrière des fonctionnaires à tous les niveaux de l'Organisation. Le Bureau aura un rôle central à jouer dans le suivi du processus de sélection, auquel il participera avec les directeurs de programme. S'agissant du nouveau système de recrutement, c'est aux directeurs de programme qu'il appartiendra, comme il se doit, de choisir entre les candidats. Toutefois, dans le cadre de ce nouveau système, au cas où le Conseil central de contrôle établirait que les procédures et les évaluations n'ont pas été menées à bien de manière transparente, équitable, raisonnée et documentée, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département de la gestion auront le pouvoir de suspendre la décision de recrutement. Il s'agit à l'évidence d'un renforcement du rôle du Bureau par rapport au système actuel, dans le cadre duquel le Bureau n'intervient dans le processus qu'une fois que les directeurs ont fait des recommandations et que les organes compétents se sont prononcés. Il est souvent difficile d'argumenter pour ou contre une recommandation.

b) Aux paragraphes 5 à 8 de la section III, l'Assemblée générale a souligné la nécessité d'assurer une véritable mobilité du personnel et a demandé que des propositions soient faites à cet effet.

**C'est ce que fait la proposition relative à la mobilité.**

c) Au paragraphe 4 de la section V, l'Assemblée a décidé, s'agissant des avis de vacance de postes ouverts aux candidats de l'extérieur, que le délai de présentation des candidatures devait être d'au moins deux mois après la date de parution de l'avis.

**Cette prescription est respectée dans la proposition.**

d) Au paragraphe 21 de la section V, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'offrir des affectations pour une période de stage aux membres du personnel

ayant passé un concours, et d'envisager de leur offrir une nomination à titre permanent à l'issue de la période de stage, s'ils ont donné satisfaction.

Au paragraphe 23, l'Assemblée a aussi prié le Secrétaire général de continuer de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique et l'a encouragé à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat.

**Ce qui précède serait affecté si la proposition concernant les arrangements contractuels est adoptée.**

e) Au paragraphe 5 de la section X, l'Assemblée a décidé que l'objectif de la parité entre les sexes devait être poursuivi dans le respect des dispositions des Articles 8 et 101 de la Charte et de l'article 4.3 du Statut du personnel afin d'assurer l'égalité des chances entre femmes *et hommes* qualifiés en matière de recrutement et de promotion. [*C'est nous qui soulignons.*]

**Les propositions sont pleinement conformes à la décision de l'Assemblée.**

f) Au paragraphe 4 de la section XI, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de tenir compte des vues des représentants du personnel.

Au paragraphe 4 de son rapport, le Secrétaire général décrit l'étendue des consultations qui ont eu lieu au sujet de ses propositions entre l'Administration et le personnel, dans le cadre des mécanismes formels du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. En outre, le Secrétariat a entrepris un programme de communication sans précédent avec l'ensemble du personnel au Siège et dans chacune des commissions régionales, ainsi qu'à Genève, Vienne et Nairobi et auprès des diverses missions de maintien de la paix.

Il s'agissait, au moyen de cette stratégie de communication, de tenter de toucher toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation, de leur faire connaître les propositions, de solliciter leurs vues et d'incorporer certaines de ces dernières dans les propositions. Pour ce qui est des propositions concernant la mobilité, elles ont été quasi unanimement appuyées par les représentants du personnel de tous les bureaux du Secrétariat et la seule réserve a été celle émise par le Comité du personnel de New York. La plupart des membres du personnel dans le monde entier ont manifesté leur intérêt pour un accroissement de la mobilité et l'accès à des emplois et possibilités de carrière au Siège et dans d'autres lieux d'affectation.

**C. Résolution 37/126 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1982**

a) Au paragraphe 5 de la section IV, l'Assemblée générale a décidé que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas serait pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. En 1986, le Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies a recommandé que les fonctionnaires puissent prétendre à une nomination de carrière après trois ans passés au service de l'Organisation des Nations Unies<sup>b</sup>. Dans sa ré-

solution 41/213 du 19 décembre 1986, l'Assemblée a décidé que les recommandations du Groupe devaient être appliquées par le Secrétaire général.

b) La portée et le sens de ces dispositions ont été modifiés comme suit par l'Assemblée aux paragraphes 2 et 3 de la section V de sa résolution 51/226 du 3 avril 1997, dans laquelle elle a :

i) Prié le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique. Ceci s'est traduit par un gel dans le processus de conversion jusqu'à ce que le pourcentage soit ramené à ce niveau;

ii) Décidé que les cinq années de service continu n'ouvraient pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent et que d'autres considérations, telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles des organisations et les fonctions essentielles attachées aux postes, devaient être dûment prises en compte.

En outre, au paragraphe 23 de la section V de la résolution 53/221, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer de veiller à l'application du paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226 et l'a encouragé à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat.

c) Les propositions préliminaires concernant les arrangements contractuels seraient pleinement compatibles avec la résolution 37/126, car ces arrangements permettraient le maintien en service, ce qui constituerait une « nomination de carrière » après une période initiale au titre d'un engagement pour une durée déterminée, qui pourrait atteindre cinq ans au maximum (voir par. 8 de l'annexe IV du rapport du Secrétaire général).

**Au lieu d'un rapport constant entre les nominations de carrière et engagements pour une durée déterminée, le système accélérerait la réalisation des objectifs généraux définis au paragraphe 1 de l'annexe IV du rapport.**

#### Notes

<sup>a</sup> A/55/253.

<sup>b</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 49* (A/41/49), recommandation 45.

## Annexe VII

## Pourcentage de contrats pour une durée déterminée et de contrats permanents

### Postes soumis à la répartition géographique

<i>Année</i>	<i>Engagements permanents et pour une période de stage</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Engagements pour une durée déterminée</i>	<i>Pourcentage</i>	<b>Total</b>
1980	1 710	61,3	1 079	38,7	<b>2 789</b>
1985	1 908	61,5	1 194	38,5	<b>3 102</b>
1990	1 877	73,3	684	26,7	<b>2 561</b>
1995	1 918	76,3	597	23,7	<b>2 515</b>
2000	1 665	69,7	724	30,3	<b>2 389</b>

### Ensemble du personnel

<i>Année</i>	<i>Engagements permanents et pour une période de stage</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Engagements pour une durée déterminée</i>	<i>Pourcentage</i>	<b>Total</b>
1996	7 486	49,3	7 692	50,7	<b>15 178</b>
2000	6 135	46,4	7 096	53,6	<b>13 231<sup>a</sup></b>

<sup>a</sup> À compter de 2000, les agents recrutés sur le plan local dans le cadre de missions hors Siège ne sont pas inclus dans le total.

## Annexe VIII

### **Informations supplémentaires concernant l'annexe X du Rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines<sup>a</sup>**

L'annexe X du Rapport du Secrétaire général contient une proposition de modification de la disposition 104.14 du Règlement du personnel qui est portée à l'attention de l'Assemblée générale. L'amendement est nécessaire pour mettre en place les organes centraux de contrôle qui feraient partie intégrante du nouveau système régissant les recrutements, les affectations, les promotions et la mobilité. Ainsi, cette révision de la disposition 104.14 du Règlement du personnel jouerait un rôle crucial dans la mise en oeuvre des réformes de la gestion des ressources humaines.

a) L'amendement est nécessaire pour créer les organes centraux de contrôle dont les fonctions sont décrites dans les propositions figurant dans le rapport;

b) Les paragraphes a) à g) de l'annexe X, relatifs à la création et la composition des organes centraux mixtes de contrôle dont la création est proposée, n'apportent pas de modification de fond au texte actuel des paragraphes a) à e) de la disposition 104.14 du Règlement du personnel, qui régissent la création et la composition des organes des nominations et des promotions actuels. Toutefois, le nouveau texte s'efforce d'énoncer les règles sous une forme qui soit plus facilement compréhensible;

c) Le paragraphe h) de l'annexe X définit comme suit les attributions des nouveaux organes centraux de contrôle en matière de nominations et de promotions :

i) Ils confirment la validité des critères d'évaluation à appliquer aux candidats aux postes publiés. Ainsi, les critères seront définis à l'avance, quelles que soient les qualifications individuelles des candidats;

ii) Après l'évaluation, ils confirment que la recommandation est fondée sur les critères de sélection préalablement approuvés et conforme aux procédures en vigueur. Cette disposition garantira mieux l'équité et l'intégrité du processus;

d) La principale innovation du paragraphe h) est qu'il exige désormais que les critères de sélection soient approuvés préalablement. L'examen par un organe mixte à ce stade préliminaire évitera les nombreux retards, qui, actuellement, tiennent au fait que l'examen a lieu à la fin du processus, moment où il peut être extrêmement difficile de régler des problèmes qui n'ont pas été identifiés préalablement;

e) Le paragraphe i) de l'annexe X définit les attributions de contrôle des organes centraux de contrôle en ce qui concerne les engagements permanents. Actuellement, en application des sous-alinéas a) et b) de l'alinéa ii) du paragraphe f) de la disposition 104.14 du Règlement du personnel, ce sont les organes des nominations et promotions qui exercent ces attributions. Elles demeurent nécessaires tant que l'on n'a pas décidé de ne pas offrir des « engagements pour une période de stage » en vertu du paragraphe a) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel, qui permet d'envisager d'offrir un engagement permanent à un fonctionnaire à la fin de sa période de stage. De plus, comme expliqué au paragraphe 7 de l'annexe IV du

rapport, l'adoption des nouveaux arrangements contractuels n'affecterait pas le statut des fonctionnaires actuellement titulaires de contrats permanents. Un mécanisme sera donc nécessaire pour examiner toute proposition visant à mettre fin à un engagement permanent lorsque les services ne donnent pas satisfaction en application du paragraphe a) de la disposition 9.1 du Règlement du personnel s'agissant des fonctionnaires actuellement titulaires d'un engagement permanent au cas où leur comportement professionnel ne donnerait pas satisfaction.

Des informations ont été présentées à l'Assemblée générale en ce qui concerne les propositions que le Secrétaire général envisage en matière d'arrangements contractuels. Toutefois, aucune modification n'a encore été apportée aux arrangements en vigueur. C'est pourquoi l'amendement de la disposition 104.14 proposé à l'annexe X du rapport prévoit le maintien des procédures actuelles en ce qui concerne les engagements permanents. Si le Secrétaire général proposait à l'avenir d'abolir les engagements permanents, il ferait rapport à l'Assemblée générale sur les modifications qu'il pourrait être nécessaire d'apporter au règlement.

---