



# Assemblée générale

Distr. générale  
27 octobre 2000  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-cinquième session

Points 60 a) et 124 de l'ordre du jour

### Réforme de l'Organisation des Nations Unies : mesures et propositions

#### Régime commun des Nations Unies

## Renforcement de la fonction publique internationale

### Rapport du Secrétaire général\*

## I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes » (A/51/950), le Secrétaire général soulignait qu'il fallait d'urgence prendre des initiatives pour accroître l'efficacité de la gestion des ressources humaines de l'Organisation et renforcer la fonction publique internationale. Il recommandait que l'Assemblée générale entreprenne une étude de la Commission de la fonction publique internationale, notamment de son mandat, de sa composition et de son fonctionnement, en vue d'accroître son efficacité face aux défis que [devait] relever le système des Nations Unies. En formulant cette proposition, le Secrétaire général avait conscience que nombre des questions qui se posaient dépassaient le cadre du Secrétariat de l'ONU et devaient être envisagées dans le contexte du processus général de réforme engagé dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le Comité administratif de coordination (CAC) a déclaré à ce sujet en 1998 que des réformes de la gestion des ressources humaines étaient indispensables pour permettre aux organisations de s'acquitter de manière plus efficace et plus productive de leurs mandats respectifs, et que ces réformes de-

vaient contribuer à renforcer la fonction publique internationale de manière compatible avec le mode d'organisation et les caractéristiques propres de chaque organisation. Autrement dit, la position du CAC est que le régime commun doit non seulement être maintenu mais renforcé, et doit être assoupli pour mieux répondre aux besoins opérationnels divers des organisations.

2. Dans sa résolution 52/12 B du 19 décembre 1997, l'Assemblée générale a décidé d'examiner la recommandation du Secrétaire général tendant à entreprendre une étude de la Commission de la fonction publique internationale. À sa cinquante-quatrième session, l'Assemblée a déclaré, après avoir examiné une note du Secrétaire général sur la question<sup>1</sup>, que l'étude envisagée devait être effectuée de façon impartiale et transparente, que la Commission devait y participer pleinement et qu'elle reprendrait l'examen des modalités de cette étude à la partie principale de sa cinquante-quatrième session, sous réserve que le Secrétaire général lui ait présenté les informations qu'elle lui avait demandées antérieurement (résolution 54/238 du 23 décembre 1999). Il était précisé dans la résolution que les renseignements ci-après devaient lui être communiqués : a) raisons concrètes et précises, s'il en existe, d'entreprendre une telle étude; b) définition des problèmes précis, s'il en existe, qu'il conviendrait d'examiner; c) objectifs de l'étude; d) incidence possi-

---

\* La présentation de ce rapport le 27 octobre 2000 est due au fait qu'il a fallu attendre le résultat de consultations interinstitutions.

ble de l'étude sur le régime commun; e) progrès réalisés grâce aux études antérieures ayant trait aux méthodes de travail et au fonctionnement de la Commission.

3. La présente note faite suite à cette demande de l'Assemblée générale.

## II. Défis posés au régime commun des Nations Unies

4. Toutes les organisations appliquant le régime commun ont procédé à des réformes majeures au cours des dernières années. Elles ont réexaminé leur mission, recentré leurs activités, restructuré leur organigramme, révisé leurs programmes et leurs procédures et amélioré leurs prestations, leur efficacité et leur efficience, afin de mieux répondre à l'évolution des besoins de leurs membres. Dans le cadre de ce processus, chaque organisation a nécessairement été conduite à aligner ses ressources humaines sur sa mission, sa structure et sa culture.

5. Le personnel est l'atout le plus précieux du régime commun. Aucune autre fonction publique n'est aussi diversifiée que la fonction publique internationale sur les plans géographique, linguistique et culturel. Très qualifiés, les fonctionnaires internationaux apportent à chaque organisation des expériences variées et des points de vue extrêmement divers. Mieux formé, plus polyvalent et plus mobile, le personnel des organisations appliquant le régime commun constituera dans les années à venir une équipe mondiale mieux intégrée. Les dépenses de personnel constituant le poste budgétaire le plus important dans toutes les organisations, la recherche de l'efficacité dans la gestion et la mise en valeur des ressources humaines doit être considérée comme un investissement indispensable au succès du processus de réforme.

6. Pour s'acquitter efficacement de mandats transsectoriels de plus en plus complexes avec une structure allégée, les organisations ont plus que jamais besoin d'une fonction publique internationale forte polyvalente et de très haut niveau. Pendant des années, la gestion des ressources humaines dans les organismes des Nations Unies a consisté à s'acquitter de tâches administratives répétitives, exigeant beaucoup de travail, et à appliquer de manière mécanique des règles et procédures complexes ayant parfois pour effet de contrarier plutôt que d'appuyer l'exécution des programmes et ne permettant pas au personnel de donner

toute sa mesure. Mais cette conception traditionnelle de la fonction a beaucoup changé ces dernières années et l'idée maîtresse de la nouvelle démarche est qu'un service central définit les grandes orientations et donne aux cadres opérationnels des conseils et des directives pour les aider à gérer leur personnel conformément à une ligne d'action visant à répondre aux besoins du programme de l'organisation. Dans cette nouvelle optique, les organisations font de plus en plus d'efforts pour susciter un attachement à leurs valeurs de base et à des normes éthiques communes, se doter des capacités techniques et des compétences en matière de gestion dont elles ont besoin, assurer la mise à niveau de leur personnel par un recyclage continu, renforcer leurs capacités de gestion, instituer des mesures d'incitation, envisager la mise en place de services communs et encourager une gestion dynamique du changement.

7. Tous les chefs de secrétariat sont conscients que la capacité d'attirer, de mettre en valeur, de motiver et de conserver du personnel de haut calibre est la clef du succès des mesures de réforme adoptées pour permettre aux organisations de s'acquitter plus efficacement des mandats donnés par les États Membres. Comme le CAC l'a souligné à plusieurs reprises, le rétablissement de la compétitivité des conditions d'emploi fait partie intégrante du processus de réforme. De plus, chaque organisation doit disposer, dans le cadre du régime commun et dans le souci de préserver celui-ci et de le renforcer, de la marge de manœuvre et de la liberté d'innover qui lui sont nécessaires pour améliorer la productivité de son personnel et accroître ainsi l'impact de son action. Contraintes à une restructuration, certaines organisations ont dû étudier de nouvelles formules pour pouvoir faire face à des besoins particuliers. La gageure est de parvenir à mettre au point, pour le personnel, un ensemble cohérent de conditions d'emploi concurrentielles (portant sur la rémunération, des arrangements contractuels modernes et des éléments essentiels tels que les moyens de concilier travail et vie professionnelle) et, pour les prestataires de services contractuels, des arrangements appropriés, en adoptant des dispositions conformes aux pratiques optimales et qui offrent une grande souplesse sur le plan du fonctionnement et de l'administration, tout en étant adaptées aux besoins d'une fonction publique mondiale moderne.

8. Les organisations s'efforcent également de créer un environnement davantage axé sur les résultats, dans lequel un travail de qualité, un excellent comportement

professionnel et un souci constant de perfectionnement sont récompensés et remplacent l'ancienneté comme critères de promotion. La tendance de plus en plus affirmée à confier aux cadres opérationnels de nombreux pans de la gestion des ressources humaines et financières doit s'accompagner d'une clarification et d'une simplification des règlements et règles en vigueur et d'une rationalisation des méthodes et procédures.

9. Pour réussir dans leurs efforts, le Secrétaire général de l'ONU et les chefs de secrétariat de tous les organismes du système comptent sur l'appui et l'assistance de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui, sous la direction de l'Assemblée générale, doit participer activement au processus de réforme, en formulant des recommandations acceptables, valides sur le plan technique et conduisant à la mise en place de conditions d'emploi modernes, qui permettent aux organisations de rester des employeurs concurrentiels, capables de dynamiser et de motiver le personnel. Si le statut de la Commission, en particulier les dispositions des articles 10 a), 14 et 15, lui donnent assez de latitude pour jouer un rôle consultatif très important à cet égard, la Commission, pour remplir efficacement son rôle, doit devenir une source de renseignements autorisés et de conseils sur les politiques, ce qui suppose de tenir compte des stratégies et des pratiques optimales en cours d'adoption un peu partout dans le secteur public et le secteur privé. En ce qui concerne le contentieux qui a amené l'une des associations de fonctionnaires internationaux à refuser de participer aux travaux de la Commission depuis un certain temps, les chefs de secrétariat souhaitent qu'un accord soit trouvé, afin qu'une coopération plus étroite s'instaure entre la Commission et tous ses partenaires.

10. Ces dernières années, un grand nombre de pays, conscients que les réformes entreprises à l'échelon national exigeaient une modification du rôle de la fonction publique, ont entrepris de revoir le mandat et les fonctions d'organes nationaux analogues à la Commission. Étant donné que les organisations appliquant le régime commun ont été invitées à procéder à des réformes internes radicales, sous l'autorité de leurs organes directeurs respectifs, il serait bon que l'Assemblée générale s'assure que l'organe auquel est dévolu le rôle le plus important en matière de gestion des ressources humaines est à même de contribuer au mieux au processus de réforme du système des Nations Unies.

11. C'est pour ces raisons que le CAC a souscrit à la proposition du Secrétaire général tendant à ce que l'Assemblée générale entreprenne une étude de la Commission de la fonction publique internationale, notamment de son mandat, de sa composition et de son fonctionnement. Il considère en effet que l'Assemblée pourrait ainsi jouer un rôle moteur dans l'étude des moyens d'optimiser la capacité de la Commission de jouer le rôle de conseil dans des domaines qui sont d'une importance cruciale pour aider les organismes des Nations Unies, à la fois individuellement et en tant que communauté liée par des impératifs communs au niveau des politiques et des programmes, à relever les défis qui les attendent.

### III. Objectifs de l'étude envisagée

12. Dans ce contexte, le Secrétaire général et les chefs de secrétariat estiment que les objectifs de l'étude envisagée devraient être notamment les suivants :

a) Contribuer fondamentalement à instaurer et à promouvoir un partenariat dynamique entre les États Membres, les organisations appliquant le régime commun, leur personnel et la Commission afin de permettre au régime commun des Nations Unies de répondre de manière efficace aux besoins de la fonction publique internationale à l'avenir;

b) Renforcer la cohésion dans les domaines qui se rattachent à la gestion des ressources humaines à l'échelle du système des Nations Unies – et, par là même, consolider le régime commun – tout en facilitant la tâche des organisations dans la réalisation des objectifs opérationnels qu'elles se fixent individuellement. Cela suppose une connaissance approfondie et permanente du contexte des programmes et, partant, des besoins des divers organismes qui font partie du système en matière de gestion des ressources humaines, afin de donner à l'Assemblée générale une meilleure vue d'ensemble de l'évolution de la situation à l'échelle du système et de l'aider à orienter les travaux et le choix des priorités de la Commission;

c) Étudier les moyens de renforcer la capacité de la Commission à jouer un rôle clef, fondé sur les connaissances techniques actualisées dont elle dispose, en aidant les chefs de secrétariat à consolider et moderniser la fonction publique internationale;

d) Étudier comment la Commission pourrait apporter des contributions tangibles dans la conduite des réformes et la gestion du changement dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris en renforçant encore son rôle consultatif.

#### **IV. Études antérieures, résultats auxquels elles ont abouti et initiatives récentes**

13. Depuis sa création, la Commission a fait l'objet d'une série d'études de différents types qui, dans l'ensemble, ont donné des résultats peu concluants. Récemment, dans le cadre de la gestion de son programme de travail, elle a pris plusieurs initiatives pour donner suite à des demandes formulées par l'Assemblée générale, des organisations et/ou des représentants du personnel.

##### **A. Études antérieures et résultats auxquels elles ont abouti**

14. Les études antérieures étaient motivées par des considérations diverses et variées, telles que la nature des rapports entre les partenaires des consultations (dont les organes directeurs des organismes des Nations Unies) et l'Assemblée générale, en particulier du point de vue du mandat, de la composition et du fonctionnement de la CFPI; la prise en compte des différences entre les organisations appliquant le régime commun; la nécessité de préserver l'indépendance et l'impartialité des membres de la Commission; la taille et la structure de la Commission; la gestion de son programme de travail et de ses sessions; et le fonctionnement du secrétariat de la Commission.

15. Dans sa résolution 42/221 du 21 décembre 1987, l'Assemblée générale a prié la CFPI d'entreprendre une étude de son propre fonctionnement en vue d'améliorer ses travaux et de lui présenter un rapport à ce sujet lors de sa quarante-troisième session. Par sa résolution 43/226 du 21 décembre 1988, elle a noté que la Commission n'avait pas jugé possible de procéder à un examen plus approfondi de son propre fonctionnement et souligné qu'il faudrait procéder, sans plus tarder, à un examen complet du fonctionnement de la Commission, portant notamment sur la définition de son rôle dans la détermination des conditions d'emploi du personnel et sur ses rapports avec l'Assemblée générale.

L'Assemblée a également prié la Commission d'élargir l'examen de son propre fonctionnement en consultation avec les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et les représentants du personnel, et de lui présenter des propositions à ce sujet à sa quarante-cinquième session.

16. Dans sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989, l'Assemblée générale, rappelant sa résolution 43/226, a prié le Secrétaire général d'étudier le fonctionnement de la Commission avec ses collègues du Comité administratif de coordination, après avoir consulté les représentants du personnel participant aux travaux de la Commission, ainsi que de présenter à l'Assemblée, à sa quarante-sixième session, un rapport sur cette question, accompagné d'un exposé des idées de la Commission... C'était peut-être là l'étude la plus vaste qui a été entreprise. Elle s'est soldée par un demi-échec en 1991 du fait que la Commission n'a pas été en mesure d'accepter la plupart des suggestions formulées par le Comité et que les représentants du personnel ont refusé de participer aux consultations.

17. Dans sa résolution 49/223 du 23 décembre 1994, l'Assemblée générale a prié les organes représentatifs du personnel, les organisations et la Commission d'examiner de toute urgence les moyens d'améliorer les procédures de consultation de la Commission. La Commission a rendu compte à l'Assemblée à sa cinquante-troisième session sur la base des recommandations formulées par le Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif, qu'elle avait constitué. Dans sa résolution 53/209 du 18 décembre 1992, l'Assemblée générale a pris note des changements introduits par la Commission dans son règlement intérieur, changements qui pourraient permettre à toutes les parties d'assurer que leurs vues soient prises en compte à tous les stades de l'examen de toutes les questions. Elle a également prié la Commission de suivre l'application du règlement intérieur révisé et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-septième session.

18. Dans ce cas, l'étude a été fructueuse mais la Commission a décidé que les changements susmentionnés n'entreraient en vigueur que lorsque les représentants du personnel auraient repris leur participation active à ses travaux. À plusieurs reprises, l'Assemblée générale (voir résolutions 43/226, 47/216, 48/224 et 50/208) s'est déclarée préoccupée par le fait que les représentants du personnel ne participaient pas aux travaux de la Commission. L'absence épisodique de l'un ou l'autre des organes représentatifs du personnel

dans les délibérations de la CFPI depuis 1988<sup>2</sup>, quelles que soient les raisons de cette situation, a nettement perturbé les travaux de la Commission.

19. Outre les études précitées, le Comité des commissaires aux comptes a procédé à une étude de gestion des activités du secrétariat de la CFPI en 1998. Bien que la Commission se soit penchée sur un certain nombre des recommandations formulées, un rapport d'audit, par nature, porte sur les performances passées plutôt que sur les réformes orientées vers l'avenir.

20. Indépendamment de la question de la participation du personnel aux travaux de la Commission, une raison pouvant expliquer les résultats mitigés obtenus à la suite d'études antérieures tient peut-être au fait que, dans la pratique, il est difficile pour un organe administratif d'évaluer objectivement son propre fonctionnement. Pour la même raison, une étude effectuée séparément par un des partenaires des consultations, quel qu'il soit, ne peut pas non plus être efficace. On est donc enclin à penser que la meilleure façon de procéder pour réaliser les objectifs généraux énoncés plus haut serait d'entreprendre une étude indépendante sous l'égide de l'Assemblée générale, avec la participation active de la Commission. Les dispositions correspondantes nécessiteraient une décision de l'Assemblée générale et l'adhésion de ses interlocuteurs.

## **B. Initiatives récentes prises par la Commission**

21. Sur les instances de l'Assemblée générale, à la lumière de sa propre expérience ou à la demande des organisations et des représentants du personnel, la Commission a introduit des modifications dans ses méthodes de travail ces dernières années.

22. Comme on l'a noté plus haut, bien que les résultats des travaux accomplis par la Commission sur la révision des procédures de consultation entre la Commission et ses interlocuteurs n'aient pas été entièrement appliqués, les rapports entre les parties se sont légèrement améliorés depuis quelques années dans le fonctionnement quotidien de la Commission.

23. Tout récemment, en 1999, la Commission a répondu aux préoccupations des organisations en collaborant avec elles à la mise en place d'un cadre intégré de gestion des ressources humaines. À la suite de cette initiative, elle a décidé en juillet 2000 de procéder à un examen du régime des traitements et indemnités. Cet

examen devrait aboutir l'an prochain ou au début de l'année suivante à une série d'options que la Commission pourra étudier en vue de simplifier le régime de rémunération en vigueur et de le rendre plus compétitif. Les organisations et les représentants du personnel ont salué ces nouvelles initiatives.

24. Ces initiatives bienvenues portent essentiellement sur le contenu du programme de travail de la Commission et ne règlent pas, en elles-mêmes, les questions plus générales relatives au rôle de la Commission à l'égard du régime commun et aux futurs objectifs stratégiques de la Commission que l'étude envisagée devrait explorer pour réaliser ceux qui sont énoncés dans la présente note. En même temps, les nouveaux éléments figurant dans le programme de travail ont été inspirés de toute évidence par quelques-uns des soucis ou objectifs dont découlait l'idée d'entreprendre cette étude. Il faut donc en tirer la déduction encourageante que la Commission partage ces soucis et poursuit ces mêmes objectifs et que l'étude envisagée peut, avec la coopération de la Commission, donner les résultats souhaités.

## **V. Questions qui devront faire l'objet de l'étude envisagée**

25. Les membres du Comité administratif de coordination recommandent que, sans sortir du cadre du Statut de la CFPI, l'étude envisagée soit axée sur les problèmes systémiques évoqués ci-après.

### **A. La mission de la CFPI**

26. Il importe au plus haut point que l'étude envisagée s'attache à définir le rôle que la Commission devra jouer au cours de la prochaine décennie et la manière dont elle pourrait contribuer à renforcer le régime commun et la capacité des organisations de fonctionner efficacement et effectivement aux fins de la réalisation à la fois des objectifs à atteindre au niveau de l'ensemble du système et des objectifs propres à chaque organisation. Une question qui revêt une importance particulière à cet égard et qui va dans le sens de ce que font actuellement bon nombre de fonctions publiques nationales – est celle du juste équilibre à trouver entre centralisme, d'une part, et décentralisation et déréglementation, d'autre part.

27. Le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat souhaitent voir un renforcement des normes, méthodes et dispositions communes en matière de personnel (art. 9 du Statut de la CFPI) et considèrent que le régime commun aurait tout à gagner à être doté d'un mécanisme qui reconnaisse et favorise l'innovation et les pratiques optimales, et qui soit capable et désireux de répondre aux besoins des organisations participantes en ce qui concerne les programmes et les ressources humaines qu'ils nécessitent. Ils souhaiteraient que la Commission devienne mieux à même de stimuler ce processus et, par conséquent, de contribuer au soutien du régime commun. Il faudrait, dans cette optique, que le rôle actuel de la Commission comme organe central se développe en fonction des besoins multiples et évolutifs des organisations afin que puissent être réalisés les objectifs particuliers de leurs programmes propres et les objectifs des programmes qui leur sont communs.

## B. Composition de la Commission

28. Le CAC a conscience du rôle clef que la CFPI est appelée à jouer en faveur du maintien de la cohésion et de l'intégrité de la fonction publique internationale. Ce rôle est reflété dans la manière toute particulière dont sont nommés les membres de la CFPI, laquelle diffère du mode de nomination aux autres organes relevant de l'Assemblée générale. Le processus de sélection et de nomination des candidats défini dans les articles 3 et 4 du Statut fait intervenir un délicat équilibre de procédures de consultation visant à assurer un maximum de confiance et de compétence et à permettre à l'Assemblée générale de prendre ses décisions sur la base d'un processus de consultation approfondi.

29. Selon la procédure définie à l'article 4, le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, consulte les États Membres, le Comité consultatif et les représentants du personnel et établit une liste de candidats. Dans un deuxième temps, il consulte le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Enfin, après « examen et décision » par l'Assemblée générale, les membres de la Commission sont nommés.

30. L'article 3, de son côté, indique notamment quelles sont les compétences et l'expérience exigées des membres de la CFPI :

« Les membres de la Commission sont nommés à titre personnel; il devra s'agir de per-

sonnalités réputées pour leur compétence et ayant acquis une expérience importante à des postes de responsabilité dans l'administration publique ou dans d'autres domaines connexes, en particulier dans l'administration du personnel. »

31. De toute évidence, les rédacteurs du Statut attachaient une importance considérable au mode de sélection des membres de la Commission, une des préoccupations principales étant que le processus de sélection soit conçu de telle manière que l'on puisse avoir confiance dans la compétence et l'impartialité des intéressés. L'Assemblée générale a indiqué à plusieurs reprises qu'elle tenait à ce que ces dispositions soient respectées; tout récemment, dans sa résolution 53/209, elle a a) réaffirmé le Statut de la Commission; b) souligné qu'il convenait de respecter les dispositions des articles 3 et 4 du Statut; et c) et prié le Secrétaire général d'appeler l'attention des États Membres sur les dispositions du paragraphe 1 de l'article 3 du Statut lorsqu'il présenterait des candidats aux sièges devenus vacants à la Commission.

32. L'intention des procédures énoncées dans les dispositions du Statut évoquées ci-dessus est parfaitement claire; ce qui est difficile, c'est d'identifier les modalités d'application les plus appropriées, comme l'ont montré les débats que l'Assemblée générale a consacrés à cette question. Les modalités d'application des dispositions en question doivent en même temps préserver les prérogatives des États Membres ainsi que la responsabilité et l'autorité incombant en dernier ressort à l'Assemblée générale et donner aux diverses parties visées à l'article 3 du Statut l'assurance qu'elles ont eu la possibilité de contribuer effectivement, et non pas seulement pour la forme, au processus de sélection, le souci fondamental de toutes les parties étant de sauvegarder l'indépendance et l'impartialité de la Commission. Il s'agit là de facteurs importants de cette confiance sur laquelle insiste à juste titre le Statut de la CFPI. Il serait souhaitable que l'étude envisagée examine également quelle serait la combinaison d'expertise et d'expérience qui, dans le cadre des compétences requises par l'article 4 du Statut, devrait un jour être exigée des futurs membres de la Commission, afin que celle-ci puisse apporter une contribution aussi large que possible, à la fois comme organe de réglementation et organe consultatif.

## C. Fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale

33. Il serait bon que l'étude envisagée examine, outre les moyens de faire progresser la mise en oeuvre des améliorations fonctionnelles décidées en 1998, et déjà mentionnées dans la présente note, un certain nombre d'autres questions plus directement liées au fonctionnement de la Commission, le but étant de renforcer au maximum son aptitude à répondre rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de chaque organisation. L'objectif devrait être de rendre la CFPI et son secrétariat mieux à même de fournir aux organisations des avis spécialisés, fondés sur une connaissance approfondie de la manière dont les questions relatives à la gestion des ressources humaines sont actuellement traitées dans le secteur public et le secteur privé, et d'amener la Commission à jouer un rôle dynamique consistant à tenir les organisations constamment au courant des pratiques optimales, en vigueur dans chacune d'elles et dans d'autres secteurs pertinents.

34. Sur ce plan, comme sur d'autres, l'objectif de base doit être de veiller à ce que toutes les parties continuent à s'intéresser aux travaux de la Commission et à avoir confiance en eux.

## VI. Conclusions

35. Dans sa résolution 54/238, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui fournir des informations précises quant à la nature et à l'objectif de l'étude envisagée. La présente note répond à cette demande. Son but est d'identifier les raisons pour lesquelles le Comité administratif de coordination a proposé qu'une telle étude soit entreprise, les objectifs auxquels elle répond et l'incidence qu'elle devrait avoir sur le régime commun, les résultats des examens antérieurs et les problèmes particuliers dont il faudrait s'occuper.

36. L'étude envisagée par le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat devrait être vue et comprise comme un élément constitutif du processus de réforme en cours dans toutes les organisations, qui vise à renforcer le système des Nations Unies et à le rendre mieux à même de surmonter efficacement les difficultés nouvelles et complexes auxquelles se trouvent confrontés le régime commun et la fonction publique internationale. Dans cette optique, il s'agit de renforcer et moderniser le régime commun et, dans le cadre de ce

processus, de déterminer comment la Commission pourrait contribuer au mieux à la réalisation de ces objectifs. Le Comité administratif de coordination estime que pour mener efficacement l'étude envisagée, il faudrait l'étendre à l'ensemble du système, réfléchir à la mission et à la composition de la Commission ainsi qu'à son fonctionnement, et effectuer une réévaluation approfondie du réseau complexe de corrélations prévu dans son Statut, dont les dispositions ont résisté à l'épreuve du temps. Il importe toutefois de suivre de près leur application, de même que les arrangements et procédures adoptés pour veiller à ce qu'ils correspondent bien à l'intention des dispositions et soient adaptés à l'évolution des besoins et de la situation.

37. L'étude devrait être un travail indépendant, exécuté sous les auspices et l'autorité de l'Assemblée générale. Elle devrait contribuer à renforcer le rôle dirigeant de l'Assemblée en tant qu'organe délibérant du régime commun et le rôle de la CFPI en tant qu'organe chargé de veiller à ce que le régime commun demeure fort et à ce qu'elle-même dispose des capacités et de l'expertise technique voulues pour fournir en temps opportun aux organismes qui la composent des avis et des conseils sur toute une gamme de questions pouvant avoir une incidence sur l'évolution des structures organisationnelles.

38. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale, agissant en consultation avec les États Membres, la Commission et ses interlocuteurs, à aborder à la présente session l'étude envisagée.

### Notes

<sup>1</sup> A/54/483.

<sup>2</sup> En fait, la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, la plus ancienne des deux associations représentant le personnel pouvant participer aux travaux de la Commission, a largement suspendu sa participation depuis plusieurs années.