Nations Unies A/59/153

Assemblée générale

Distr. générale
25 juin 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session
Point 119 de la liste préliminaire*
Régime commun des Nations Unies

Rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale**

Note du Secrétariat

On trouvera ci-après le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, soumis en application de la section IV de la résolution 57/285 de l'Assemblée générale en date du 20 décembre 2002.

* A/59/50 et Corr. 1.
** À l'issue de sa dernière session, tenue du 14 au 17 juin à Genève, le Groupe a établi le présent rapport et, ainsi qu'il y était tenu, l'a fait approuver par ses membres avant de le soumettre.

04-43050 (F) 210704 220704

Rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale

I. Rappel des faits

1. Dans son rapport intitulé « Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes » (A/51/950), le Secrétaire général a souligné que des mesures devaient être prises sans tarder afin d'améliorer la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies et de renforcer la fonction publique internationale. Au vu du rôle crucial joué par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'agissant de la définition et de l'harmonisation des modalités régissant les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun[1], il a recommandé à l'Assemblée générale d'entreprendre un examen du fonctionnement de la Commission afin que celle-ci puisse aider plus efficacement les organisations appliquant le régime commun à répondre aux problèmes qui se posent[2].

2. Le Secrétaire général a de nouveau abordé la question dans un rapport présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-septième session[3]. À la même session, l'Assemblée a adopté la résolution 57/285, en date du 20 décembre 2002, dont la partie V était ainsi libellée :

> « 1. *Prend acte* du rapport du Secrétaire général sur le renforcement de la fonction publique internationale;
>
> 2. *Approuve* le mandat du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, tel qu'il figure dans le rapport du Secrétaire général;
>
> 3. *Prie* le Groupe de présenter également des observations sur le rôle et les caractéristiques principales de la fonction publique internationale;
>
> 4. *Invite* la Commission à examiner les conclusions et recommandations du Groupe et à présenter ses observations à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session, pour qu'elle les examine en même temps que le rapport du Secrétaire général. »

3. Les objectifs proposés par le Secrétaire général et approuvés par l'Assemblée générale étaient les suivants :

a) L'étude devait être ciblée et s'inscrire clairement dans le cadre du Statut de la Commission, avec pour objectif précis de renforcer davantage la Commission et d'étoffer la capacité de celle-ci d'aider l'Assemblée générale à conduire le régime commun;

b) Le groupe de personnalités devait examiner les moyens de mieux équiper la Commission, dans le cadre de son statut, des moyens nécessaires à l'exécution de ses tâches, tout en renforçant son indépendance, son impartialité et son efficacité;

c) Le groupe devait examiner et présenter les moyens d'améliorer la capacité de la Commission de consolider, de moderniser et, partant, de renforcer la fonction publique internationale de façon qu'elle puisse relever les défis nouveaux et complexes.

4. Le Groupe se compose des membres ci-après nommés par le Secrétaire général en consultation avec le Président de la Commission, en application des règles établies par l'Assemblée générale : Mary Chinery-Hesse (Ghana), Philippe Rochat (Suisse), Ernst Sucharipa (Autriche) et Anatoly V. Torkunov (Fédération de Russie). Le Président de la Commission, Mohsen Bel Hadj Amor, a participé aux travaux du Groupe en tant que membre de droit.

II. Méthodes de travail du Groupe

5. Le Groupe a tenu trois sessions, la première à Vienne du 18 au 20 février 2004, la deuxième à New York du 21 au 23 avril 2004 et la troisième à Genève du 14 au 17 juin 2004. Il a examiné des

---

[1] Par « système des Nations Unies », on entend l'Organisation des Nations Unies, ses fonds et ses programmes ainsi que les institutions spécialisées. Par « organisations appliquant le régime commun », on entend les organismes des Nations Unies qui sont parties prenantes dans le régime commun qui régit les traitements et les prestations. Sont donc exclus la Banque mondiale, le Fonds monétaire international et l'Organisation mondiale du commerce.

[2] Le Secrétaire général a précisé ses propositions dans ses notes et rapports ultérieurs (A/53/688, A/54/483, A/55/526 et A/57/612).

[3] A/57/612.

communications écrites émanant d'un certain nombre d'organisations appliquant le régime commun, du Réseau Gestion des ressources humaines créé par le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion, lequel relève du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies et s'est entretenu avec plusieurs hauts fonctionnaires. Il a également pris connaissance des conclusions issues des études consacrées précédemment au fonctionnement de la CFPI, du programme de travail de la Commission, des principales initiatives relatives à la réforme de la gestion des ressources humaines proposées par la Commission ces dernières années, des initiatives de réforme de la gestion des ressources humaines engagées par les organisations appliquant le régime commun, et des méthodes et pratiques permettant d'arrêter la composition de certains organes dans les organisations appliquant le régime commun.

III. Portée de l'examen du Groupe

6. En examinant comment il pouvait s'acquitter au mieux des tâches qui lui avaient été confiées vis-à-vis de la CFPI, le Groupe a pris conscience du fait que plusieurs études organisées selon diverses modalités avaient déjà été consacrées à différents aspects du rôle et du fonctionnement de la Commission. Il a donc cherché à recenser les problèmes et les questions restés sans réponse sur lesquels il pouvait utilement se concentrer ainsi que les possibilités s'offrant actuellement sur le plan international afin d'exécuter au mieux la mission qui lui avait été confiée.

7. S'agissant du deuxième volet de son mandat, à savoir présenter des observations sur le rôle et les caractéristiques principales de la fonction publique internationale, le Groupe a gardé à l'esprit que l'Assemblée générale, la CFPI, les organes directeurs du système des Nations Unies, les chefs de secrétariat et les organes intergouvernementaux examinent périodiquement différents aspects de la fonction publique internationale. Il a considéré qu'il pouvait apporter une contribution originale en rappelant certains des principes fondamentaux qui risquent parfois de passer au second plan dans le cadre de débats techniques complexes et en portant son attention sur ce qui est désormais attendu des fonctionnaires dans le nouvel ordre international et sur ce que cela signifie pour les principes fondamentaux sur lesquels repose la fonction publique internationale.

8. La situation internationale actuelle pose des problèmes particuliers mais offre aussi des occasions exceptionnelles pour le Groupe, et ce quels que soient les aspects de son mandat. L'Assemblée générale a créé le Groupe à peu près au moment où le Secrétaire général et les chefs de secrétariat prenaient la décision de charger un certain nombre de commissions et de groupes indépendants d'examiner des questions telles que les menaces, les défis et le changement, les relations entre l'ONU et la société civile et la dimension sociale de la mondialisation, afin notamment de renforcer la capacité du système de faire face aux nouvelles exigences. Les principaux organes de l'Organisation des Nations Unies, au nombre desquels l'Assemblée, portent un intérêt renouvelé à des réformes qui pourraient les aider à agir de façon plus ciblée et plus efficace compte tenu de la nouvelle donne internationale. Le système des Nations Unies a également bien avancé dans les préparatifs engagés dans la perspective de la réunion de haut niveau de 2005 qui sera consacrée au premier examen d'ensemble de la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire et aux activités intégrées menées en application des textes issus des conférences et sommets des Nations Unies et qui montrera la voie à suivre par le système des Nations Unies et la communauté internationale dans son ensemble.

9. Toutes ces initiatives montrent clairement que le système des Nations Unies se trouve à un tournant et est déterminé à mieux cibler son action et à obtenir des résultats concrets et tangibles à partir desquels orienter ses activités futures.

10. La mondialisation s'accélère mais les pays et les populations pauvres n'en ont pas encore cueilli les fruits. Le système des Nations Unies peut faire beaucoup pour remédier à cette situation et devra pour cela mettre au point des orientations plus cohérentes et améliorer son efficacité opérationnelle. Il faut créer un « cercle vertueux » dans le cadre duquel les États Membres renouvelleront leur engagement envers le multilatéralisme et le système des Nations Unies s'attachera par son action et ses résultats à démontrer son utilité.

11. Le Groupe n'a pas analysé en profondeur les changements qui se produisent sur le plan international ni les mesures prises par le système des Nations Unies pour y répondre. Il est cependant parfaitement conscient que l'objectif final de son mandat – le renforcement de la fonction publique internationale – constitue l'un des principaux moyens de façonner un système plus fort, plus efficace et plus prompt à réagir, ce vers quoi tendent les principales initiatives et le train de réformes actuellement en cours.

12. Les conclusions auxquelles le Groupe est parvenu dans l'exercice de son mandat pourraient bien coïncider avec celles d'autres examens de portée plus large, à savoir que les principes fondamentaux sur lesquels la Charte des Nations Unies est fondée sont plus que jamais d'actualité dans le nouvel ordre international dans lequel le système des Nations Unies opère présentement. De fait, le principe de l'indépendance des fonctionnaires internationaux (art. 100) et celui du recrutement de personnes ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité (art. 101) doivent servir à orienter toutes les mesures prises en vue de faire évoluer la fonction publique internationale de sorte qu'elle soit capable de répondre aux nouveaux problèmes et besoins qui se feront jour au XXIe siècle.

13. Les États Membres se doivent de renouveler leur engagement envers le multilatéralisme si l'on veut aller de l'avant, mais tous les intéressés se doivent aussi de montrer leur attachement aux valeurs susmentionnées, l'un et l'autre aspects étant indissociables.

14. Le Groupe s'est intéressé au rôle et au fonctionnement de la Commission de façon concrète et pragmatique, mais a choisi d'axer ses recommandations sur la manière dont une Commission faisant autorité, c'est-à-dire une Commission suscitant la confiance et consciente des responsabilités qui sont les siennes en matière de gestion du changement, pouvait renforcer la fonction publique internationale.

15. Dans le même ordre d'idées, le Groupe a décidé de donner suite à la demande de l'Assemblée générale relative à la formulation d'observations sur le rôle et les caractéristiques principales de la fonction publique internationale en présentant des mesures concrètes qui tendent à renforcer la gestion des ressources humaines et à améliorer le dynamisme, la mobilité et la sécurité dans les organisations appliquant le régime commun et en examinant certains aspects du programme de travail de la Commission en rapport avec son propre mandat. Il a également gardé à l'esprit que les mesures proposées pouvaient contribuer puissamment à la réalisation des objectifs plus larges visés par les réformes actuellement en cours.

16. C'est sur cette base que le Groupe s'est acquitté de sa mission et a formulé ses recommandations et c'est sur cette base qu'il espère que ses conclusions seront examinées et suivies d'effet.

IV. Conclusions et recommandations

A. Rôle de la Commission de la fonction publique internationale et de la fonction publique internationale en une période marquée par le changement

17. Fort des orientations prévues dans son mandat, le Groupe a principalement axé sa réflexion sur la façon dont on pouvait encore renforcer la Commission sans déroger à son statut et l'aider à orienter les décisions de l'Assemblée générale relatives au régime commun et à moderniser et renforcer la fonction publique internationale. Il a également tenu compte de ce dernier objectif pour formuler des observations sur le rôle et les caractéristiques principales de la fonction publique internationale, comme le prévoyait son mandat.

18. Le Groupe a pris note du fait que les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun avaient souligné à plusieurs reprises que les réformes de la gestion des ressources humaines étaient fondamentales pour aider les organisations à s'acquitter efficacement de leur mandat et leur donner la souplesse opérationnelle voulue, mais qu'il ne fallait pas pour autant porter atteinte à l'intégrité du régime commun.

19. Le Groupe était parfaitement conscient que le succès des réformes visant à améliorer la capacité des organisations d'exécuter les programmes approuvés par les États Membres était largement fonction de l'efficacité des fonctionnaires internationaux. S'il souhaite devenir plus efficace et obtenir de meilleurs résultats, le système doit être capable d'attirer, de former, de motiver et de retenir des fonctionnaires hautement qualifiés originaires de toutes les régions. Étant donné que la situation internationale est en

évolution constante et que les organismes des Nations Unies sont amenés à s'acquitter de mandats de plus en plus complexes, très souvent dans des endroits dangereux, les fonctionnaires internationaux doivent être polyvalents, mobiles et avoir des talents variés.

20. Les dépenses de personnel constituent le poste budgétaire le plus important de la quasi-totalité des organisations appliquant le régime commun. La gestion des ressources humaines est donc un élément central du succès des réformes et un investissement dans l'avenir du système des Nations Unies. À eux seuls, ces deux aspects sont suffisants pour que les États Membres veillent à ce que les questions relatives au régime commun reçoivent toute l'attention voulue, en particulier dans le cadre de l'Assemblée générale.

21. Des changements sont en cours dans les organisations appliquant le régime commun en vue de la modernisation de la gestion des ressources humaines et de l'adoption de modes de gestion axée sur les résultats, l'efficacité, la formation continue, la poursuite de l'excellence en matière de gestion et la responsabilisation. En réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale dans ses résolutions 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997 et 53/209 du 18 décembre 1998 afin que la CFPI joue un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines, la Commission a mis au point un cadre de gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun[4]. Nombre des éléments définis dans le cadre de gestion relèvent des chefs de secrétariat des organisations, mais les décisions concernant les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun sont prises par les États Membres avec le concours de la Commission.

22. L'Assemblée générale, qui est responsable en dernier ressort de la définition des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun, a réaffirmé à plusieurs reprises le rôle central joué par la Commission, en sa qualité d'organe technique indépendant, dans l'établissement et la coordination des conditions d'emploi. Le Groupe estime qu'à ce stade de l'évolution de la fonction publique internationale, la Commission doit principalement s'attacher :

a) À aider l'Assemblée générale à orienter les processus de gestion du changement dans le système;

b) À jouer un rôle actif auprès des chefs de secrétariat dans le cadre de l'initiative de réforme.

23. Afin que la Commission puisse agir en ce sens :

Recommandation 1

Le Groupe recommande de renforcer :

a) La capacité de la Commission de formuler des avis techniques et des orientations;

b) La confiance entre la Commission, l'administration et le personnel de chaque organisation;

c) La collaboration entre la Commission et les parties intéressées, à savoir les États Membres, les organisations appliquant le régime commun et les associations de fonctionnaires.

24. De l'avis du Groupe, pour atteindre ces objectifs, il faut mieux faire connaître le rôle et améliorer l'image de la Commission. Il importe tout particulièrement que l'Assemblée générale et les différents intéressés soient familiarisés avec :

a) Les activités menées par la Commission dans le cadre du régime commun, en particulier les aspects par lesquels la Commission se distingue des autres organes agissant sous l'égide de l'Assemblée générale. L'originalité de la Commission tient notamment au mode de sélection de ses membres, lequel est fixé aux articles 3 et 4 du Statut de la Commission;

b) La vaste gamme de responsabilités confiées à la Commission, qu'il s'agisse de la formulation de recommandations à l'intention de l'Assemblée générale (art. 10 du Statut) ou des décisions que la Commission prend de son propre chef (art. 11). Dans les deux cas, cela a des incidences financières notables et des conséquences importantes pour le régime commun et pour la capacité opérationnelle des organisations membres;

c) Le rôle important que la Commission peut jouer afin d'encourager l'innovation et d'améliorer la gestion des ressources les plus importantes des organisations, à savoir le personnel, non seulement pour ce qui est de la rémunération et des conditions d'emploi mais aussi en ce qui concerne la mise en

[4] Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-cinquième session, Supplément n° 30* (A/55/30).

œuvre de méthodes avancées de gestion des ressources humaines, sachant qu'il ne s'agit pas par là de reproduire les méthodes en vigueur dans les pays mais de donner les moyens aux fonctionnaires internationaux de s'acquitter des mandats confiés aux organismes des Nations Unies et de permettre à ces derniers d'atteindre leurs objectifs opérationnels individuels et collectifs.

25. Compte tenu de ce qui précède :

Recommandation 2

Le Groupe recommande que l'on accorde l'importance et l'attention voulues aux travaux de la Commission, aussi bien dans le cadre de l'Assemblée générale que dans celui des organes directeurs des organisations appliquant le régime commun.

B. Fonctionnement de la Commission

26. La Commission fonctionne conformément à son statut et à son règlement intérieur. En effectuant son examen article par article, le Groupe a tenu compte du fait que l'Assemblée générale avait décidé que cette étude devait s'inscrire dans le contexte du statut de la Commission. En conséquence, les recommandations formulées ci-après en vue d'améliorer le fonctionnement de la Commission n'exigent aucune modification du statut et peuvent s'appliquer en modifiant l'organisation des travaux, certains nouveaux arrangements nécessitant toutefois la révision du règlement intérieur, comme il est indiqué à l'annexe I (voir aussi par. 31, plus bas).

C. Mission de la Commission

27. Aux termes de l'article premier de son statut, la Commission est principalement chargée d'« assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emplois dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies » .

28. Le cadre opérationnel des organisations qui appliquent le régime commun est aujourd'hui beaucoup plus complexe et varié qu'il ne l'était il y a 30 ans lorsque la Commission a été créée. L'apparition des nouvelles technologies au cours des 20 dernières années a transformé l'environnement de travail. Les organisations font constamment face à de nouvelles exigences appelant des mesures novatrices et rapides. Ces nouvelles exigences ont à leur tour fait naître de nouveaux besoins, en termes de combinaison de qualifications et de compétences, et rendu plus nécessaire l'application de méthodes de gestion modernes axées sur des résultats et reposant sur un système de responsabilités. Il faut donc non seulement transformer radicalement la gestion des ressources humaines mais aussi mettre en place les conditions voulues pour promouvoir le mérite, la confiance, la responsabilité et l'intégrité au sein des organisations. Pour le Groupe, cela signifie également que la Commission doit collaborer plus largement avec les organisations et les fonctionnaires pour concevoir des solutions et émettre des avis autorisés.

29. Les fonctions publiques nationales subissent elles aussi de profondes transformations : elles procèdent à des déréglementations et réagissent de façon beaucoup plus souple aux lois du marché. Les notions de réglementation et de contrôle cèdent progressivement la place à celles d'efficacité et de rendement de l'investissement. Il existe toutefois des différences essentielles entre les fonctions publiques internationales et nationales quant à leur rôle et à leur cadre opérationnel. Ces différences ne doivent pas être perdues de vue lorsque l'on évalue les réformes qui, ayant bien marché au niveau national, pourraient ne pas convenir à la situation des organisations internationales.

30. Le but des recommandations figurant dans les sections ci-après est de renforcer les efforts actuellement déployés pour réorienter la façon dont la Commission s'acquitte de son mandat compte tenu :

a) Des exigences d'une fonction publique internationale moderne;

b) Des structures de gestion et des types de ressources humaines dont disposent actuellement les organisations qui appliquent le régime commun;

c) Des nouvelles attentes du personnel en termes de vie professionnelle et personnelle et de politique sociale;

d) De l'évolution de la nature des programmes et services du système des Nations Unies.

D. Méthodes de travail de la Commission

31. Les méthodes de travail de la Commission devraient contribuer à susciter l'intérêt et la confiance de toutes les parties intéressées. L'absence épisodique depuis 1988 de l'un ou l'autre organe représentatif du personnel aux travaux de la Commission a été problématique pour tous. Le Groupe a constaté que plusieurs réformes adoptées par la Commission en 1998 n'ont toujours pas été officiellement incorporées dans le règlement intérieur, la Commission ayant décidé qu'elles ne prendraient effet que lorsque les représentants du personnel des deux fédérations recommenceraient à participer activement à ses travaux. Dans le même temps, le Groupe a été informé que, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale en vue que les organes représentatifs du personnel, les organisations et la Commission examinent de toute urgence les meilleurs moyens d'améliorer les procédures de consultation de la Commission et lui en rendent compte[5], la Commission avait mis en œuvre toutes les réformes de ses méthodes de travail dont elle était convenue en 1998, ainsi qu'au cours d'examens antérieurs. Compte tenu de la reprise de la participation du CCASIP et de la FICSA aux travaux de la Commission en 2001 :

Recommandation 3

Le Groupe recommande qu'il soit désormais pleinement tenu compte de ces procédures révisées dans le règlement intérieur de la Commission, comme indiqué à l'annexe I. Cela permettrait de donner un caractère officiel aux pratiques visant à élargir les consultations entre toutes les parties, pour ce qui est aussi bien de fixer l'ordre du jour de la Commission, y compris la définition des questions prioritaires, afin d'accroître l'efficacité de l'organisation dudit ordre du jour, que d'établir la documentation destinée à la Commission, qui devrait prendre en considération les vues de toutes les parties intéressées.

32. Le Groupe a également pris note des bons résultats récemment obtenus grâce à l'utilisation de groupes de travail mixtes, composés de représentants de la Commission, des organisations et des associations de fonctionnaires, pour notamment mettre au point les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, les principes généraux à appliquer à la gestion des ressources humaines et les méthodes d'enquête sur les traitements des agents des services généraux.

Recommandation 4

Le Groupe recommande de recourir chaque fois que possible à des groupes de travail mixtes. Cette pratique contribuerait à renforcer les liens entre les partenaires du processus consultatif et aboutirait à des résultats plus constructifs pour toutes les parties intéressées, y compris les États membres.

E. Critères et processus de sélection des membres de la Commission

33. Le rôle essentiel joué par la Commission en maintenant la cohésion et l'intégrité de la fonction publique internationale découle des procédures particulières énoncées dans le statut pour la nomination des membres de la Commission, qui diffèrent de celles d'autres organes relevant de l'Assemblée générale. Le paragraphe 1 de l'article 3 du statut stipule ainsi que « les membres de la Commission sont nommés à titre personnel; il devra s'agir de personnalités 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 ». Le paragraphe 1 de l'article 4 prévoit que « le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination [devenu Conseil des chefs de secrétariat (CCS)], établit, après les consultations appropriées avec les États membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, une liste de candidats aux postes de président, de vice-président et de membres de la Commission, et consulte le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avant de soumettre cette liste pour examen et décision à l'Assemblée générale ».

34. Le processus de sélection et de présentation des candidats, énoncé aux articles 3 et 4 du statut, prévoit un équilibre délicat des procédures consultatives qui vise concrètement à maximiser la compétence et la confiance et à garantir que l'Assemblée générale tire parti d'un large processus consultatif avant de prendre

[5] Résolution 49/223, sect. II, par. 5.

des décisions quant à la composition de la Commission.

35. De toute évidence, les auteurs du statut ont attaché une importance considérable à la manière dont les membres de la Commission seraient sélectionnés, l'un de leur grands soucis étant de faire en sorte que le processus conduisant à cette sélection soit de nature à assurer toutes les parties intéressées de la compétence et de l'impartialité des membres de la Commission. L'Assemblée générale a rappelé qu'il fallait respecter ces dispositions à maintes occasions, la plus récente étant sa résolution 53/209, dans laquelle 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 de la Commission; et c) prié le Secrétaire général d'appeler l'attention des États Membres sur les dispositions du paragraphe 1 de l'article 3 dudit statut lorsqu'il présenterait des candidats aux sièges devenus vacants à la Commission.

36. Alors que l'objectif des procédures énoncées dans les dispositions susvisées du statut est clair, la définition des modalités propres à en assurer la réalisation est quant à elle, ainsi qu'il ressort des précédents examens de la question par l'Assemblée générale, de nature complexe. Ces modalités devraient préserver les prérogatives des États membres et la responsabilité entière qui revient en dernier ressort à l'Assemblée générale, tout en garantissant que les différentes parties visées à l'article 4 du statut bénéficient de la possibilité de participer véritablement au processus de sélection, le maintien de l'indépendance et de l'impartialité de la Commission demeurant une des préoccupations essentielles de toutes les parties.

37. Les procédures actuellement suivies pour sélectionner les membres de la Commission doivent, de l'avis du Groupe, être modifiées à plusieurs égards, afin de respecter les dispositions actuelles du statut et d'en promouvoir l'esprit et le l'objectif.

38. En conséquence :

Recommandation 5

Le Groupe recommande ce qui suit :

a) Le statut de la Commission devrait être appliqué strictement en ce qui concerne aussi bien les qualifications des membres de la Commission que les procédures consultatives se rapportant à leur sélection, comme prévu aux articles 3 et 4. À ce sujet, le Groupe recommande l'adoption de critères spécifiques, énoncés dans l'annexe II plus bas, pour contribuer à faire en sorte que toutes les phases du processus de sélection respectent les prescriptions de l'article 3;

b) Les États Membres devraient tenir pleinement compte de ces exigences et critères lorsqu'ils soumettent des candidatures et élisent les membres de la Commission. Dans le premier cas, ils devraient clairement mettre en correspondance l'expérience des candidats et ces exigences et critères;

c) Le Secrétaire général devrait faire fond sur ces recommandations pour renforcer les consultations qu'il entreprend au titre de l'article 4 du statut, ainsi que pour compiler la liste de candidats qui y est également prévue, de manière à faciliter la sélection de personnes reconnues aux échelons national et international, comme des experts de haut niveau dans différentes disciplines relatives à la gestion, et à apporter à la Commission une véritable combinaison de compétences spécialisées, de connaissances pratiques et d'expérience propres à maximiser son indépendance en tant qu'instance aussi bien réglementaire que consultative;

d) L'Assemblée générale devrait s'employer à assurer une représentation plus équilibrée des deux sexes parmi les membres de la Commission.

F. Longueur du mandat des membres de la Commission

39. Le Groupe a constaté qu'en vertu de l'article 5 du statut, les mandats des membres de la Commission ne sont pas limités, tandis que la limitation des mandats est une pratique de plus en plus répandue dans le système des Nations Unies, y compris pour les chefs de secrétariat. Cette limitation vise à faciliter le renouvellement des compétences spécialisées, de l'expérience et des connaissances, ainsi qu'à en assurer le caractère d'actualité, et à maximiser l'indépendance des personnes nommées à la Commission. Il convient toutefois de concilier ces préoccupations avec les avantages découlant de l'expérience acquise et la nécessité d'assurer une certaine continuité de la

mémoire institutionnelle. Compte tenu de ce qui précède :

Recommandation 6

Le Groupe recommande que l'Assemblée générale, tout en respectant les termes du statut de la Commission (art. 5), adopte le principe qu'à l'avenir les nominations à la Commission seront limitées à deux mandats. Ce principe devrait être mis en pratique d'une manière progressive et systématique qui garantisse la continuité des travaux de la Commission et permette une transition en douceur. Ces arrangements provisoires ne devraient pas exclure la possibilité pour les membres actuels d'être reconduits dans leurs fonctions pour un nouveau mandat.

G. Fréquence et durée des sessions de la Commission

40. Actuellement, la Commission tient deux sessions par an, qui durent chacune trois semaines les années où l'Assemblée générale examine le budget et deux semaines les autres années. La longueur des sessions peut avoir pour effet d'empêcher l'élection de membres exerçant une activité professionnelle dans un domaine de gestion pertinent, et rendre également difficile pour les représentants des organisations et du personnel d'être présents pendant toute la durée des travaux. Pour faciliter la nomination et la participation active d'experts de haut niveau aux travaux de la Commission et permettre la participation véritable des organisations et des représentants du personnel :

Recommandation 7

Le Groupe recommande que le programme de travail et la durée des sessions de la Commission soient réexaminés en vue de limiter la durée de chaque session à un maximum de 10 jours ouvrables, tout en recourant davantage à la constitution de groupes de travail officieux, à l'organisation de journées d'étude et à d'autres moyens d'interaction entre les sessions.

H. Incidences sur les travaux du secrétariat de la Commission

41. Pour que la Commission soit appuyée par un secrétariat efficace, eu égard à l'environnement difficile dans lequel le système fonctionne désormais, elle doit bénéficier de solides compétences en matière de gestion des ressources humaines et d'autres disciplines intéressant son mandat. Afin d'assurer le plus haut niveau d'appui pour les organisations ainsi que pour la Commission :

Recommandation 8

Le Groupe recommande que le secrétariat soit composé d'un noyau d'experts dans les domaines susvisés et qu'il soit possible de faire appel à des services consultatifs externes, le cas échéant.

I. Amélioration de la capacité de la Commission de renforcer la fonction publique internationale

42. La gestion du changement est une entreprise collective. Le Groupe prend note des efforts déployés par les chefs de secrétariat pour renforcer et moderniser la fonction publique internationale ainsi que pour préserver le moral et renforcer le comportement professionnel des fonctionnaires. Il considère que l'Assemblée générale et les chefs de secrétariat devraient pouvoir trouver dans la Commission une source d'avis autorisés sur les meilleures pratiques internationales, à même de proposer des méthodes novatrices de gestion des ressources humaines qui soient adaptées aux besoins d'une fonction publique internationale indépendante.

Un personnel moderne et dynamique

43. Une des grandes responsabilités de la Commission est de contribuer à faire en sorte que les organisations du système des Nations Unies recrutent et maintiennent à leur service des fonctionnaires hautement compétents qui soient motivés par les valeurs et les idéaux du système. Les organisations ont besoin de spécialistes animés de ces valeurs et de ces idéaux; leur personnel doit également posséder de larges compétences linguistiques, accepter la mobilité et, de plus en plus, être capable de travailler dans un cadre interdisciplinaire et des conditions difficiles ou

dangereuses. La mondialisation s'est traduite par une compétition directe accrue sur le marché mondial de l'emploi, y compris de la part d'autres institutions internationales. La Commission doit avoir l'ambition de promouvoir des politiques et stratégies novatrices en matière de gestion des ressources humaines et de prendre des décisions équilibrées et dynamiques sur le plan économique, c'est-à-dire qui ne visent pas simplement à limiter les dépenses, mais plus généralement à optimiser la rentabilité.

Recommandation 9

Le Groupe recommande à la Commission de se donner les moyens de communiquer à l'Assemblée générale et aux organisations des avis spécialisés et des orientations qui tiennent compte des stratégies de gestion des ressources humaines et des pratiques de références actuellement adoptées dans les secteurs public et privé à travers le monde.

Politiques de gestion

44. Le Groupe constate que les organismes des Nations Unies se définissent de plus en plus souvent comme des lieux de savoir et que l'aptitude de chacun d'entre eux à conserver son utilité pour les collectivités qu'il dessert est subordonnée dans une large mesure à une gestion efficace et à une mise en valeur continue de son capital humain. C'est pourquoi il se félicite des travaux que la Commission a entrepris ces dernières années en vue d'élaborer un schéma intégré pour la gestion des ressources humaines et d'étudier, dans le contexte de ce schéma, les aspects qui ont trait au régime des traitements et indemnités. Partageant le point de vue exprimé par les chefs de secrétariat à la cinquante-septième session de la Commission, il pense qu'il faut continuer de s'attacher à élaborer un ensemble de conditions d'emploi rationnelles et attrayantes, garantissant une rémunération compétitive, prévoyant des dispositions appropriées pour les contrats, les conditions de travail et la sécurité, et comprenant de nouveaux instruments pour faciliter le recrutement, le maintien en fonctions et la mobilité du personnel, développer ses compétences, renforcer la gestion et encourager et récompenser la recherche de l'excellence.

45. Le Groupe note que le schéma directeur de la Commission, approuvé par l'Assemblée générale, fait pour la première fois l'inventaire des éléments – divers mais interdépendants – qui doivent entrer dans la construction d'un système global de gestion des ressources humaines. Il constitue à présent un instrument de référence fondamental pour la gestion des ressources humaines au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

46. Poursuivant ses travaux sur la base de ce schéma directeur, la Commission a élaboré des normes de bonne conduite qui devraient permettre de promouvoir des valeurs communes et de définir ce que l'on attend des fonctionnaires internationaux sur le plan du comportement professionnel et de la productivité. Elle a également entrepris des préparatifs pour une étude d'ensemble des conditions d'emploi du personnel, en commençant par le régime des traitements et indemnités.

47. Dans le cadre de cette réforme, la Commission a promulgué un nouveau système d'évaluation des emplois[6] pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, établi en consultation avec les organisations appliquant le régime commun, et qui met tout particulièrement l'accent sur la valeur de la contribution apportée par l'individu. Dans l'esprit de la Commission, cette initiative devait constituer la première étape d'un plan de réforme qui prévoyait d'autres mesures, à savoir l'introduction d'un système de fourchettes élargies et d'une rémunération liée aux résultats, qui permettrait de récompenser le mérite et l'apport personnel par référence à des compétences préalablement convenues. Pour surmonter les problèmes actuels, les organisations doivent cesser de mettre l'accent sur les droits acquis et privilégier dorénavant le comportement professionnel. Il est primordial de cultiver un esprit d'efficacité au sein de leur personnel. Les fonctionnaires devraient être rétribués pour leur expérience, mais aussi pour leur efficacité. La Commission a constaté qu'un régime de rémunération adapté à notre époque devait permettre :

a) De renforcer l'encadrement;

b) D'améliorer les résultats des organisations en liant la rémunération des fonctionnaires à leurs performances;

c) De promouvoir une plus grande souplesse;

[6] Ce système favorise une approche qui intègre le développement des compétences et le suivi du comportement professionnel dans le processus de conception des tâches.

d) De rendre les organisations plus compétitives;

e) De renforcer les politiques qui aident les fonctionnaires à concilier travail et vie privée;

f) De rationaliser et simplifier les procédures, d'améliorer la transparence et de responsabiliser les fonctionnaires.

48. Dans le cadre de sa réflexion sur les modalités de la rémunération, la Commission envisage des approches qui, si elles étaient appliquées, entraîneraient des changements majeurs par rapport au système actuel. Le Groupe a noté que ces nouvelles approches contraindraient les organisations à revoir les cadres théoriques, et notamment à repenser leur style de gestion. La Commission s'apprête à tester leur validité en réalisant des études pilotes dans des organisations volontaires à partir du mois de juillet 2004.

49. Le Groupe appuie la démarche suivie par la Commission et reconnaît qu'il est difficile d'adopter de nouvelles approches pour le régime de rémunération dans un contexte pluriculturel.

Recommandation 10

Le Groupe recommande que l'on mette davantage l'accent sur les résultats pour la détermination de la rémunération, voyant là un élément important dans le cadre des efforts visant à créer une fonction publique internationale plus solide et plus efficace. Il appuie la réalisation d'études pilotes sur la rémunération liée aux résultats étant entendu que des mécanismes de contrôle financier appropriés doivent être mis en place afin de s'assurer que les primes accordées à ce titre sont versées de manière sélective et fondées exclusivement sur le mérite, et qu'elles ne donnent pas lieu à des augmentations de traitement générales. Le Groupe recommande parallèlement aux organisations appliquant le régime commun de faire un nouvel effort pour renforcer l'encadrement, ce qui est, selon lui, une condition importante pour le succès de cette entreprise. À cet égard, il se félicite des travaux préliminaires actuellement effectués au sujet de la mise en place d'un corps de hauts fonctionnaires[7].

Compétitivité

50. Les États Membres ont reconnu qu'il était indispensable d'offrir un ensemble compétitif de conditions d'emploi si l'on voulait atteindre les objectifs de la réforme de la gestion des ressources humaines[8]. Les chefs de secrétariat des organisations qui appliquent le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies ont exprimé à maintes reprises leur préoccupation au sujet du manque de compétitivité de ce régime et demandé une révision complète, y compris un réexamen approfondi de ses principes fondamentaux, essentiellement le principe Noblemaire – fondement du système actuel – qui stipule que la fonction publique internationale doit être capable de recruter des agents dans tous ses États Membres, y compris ceux qui offrent les rémunérations les plus élevées. Le Groupe a été informé que la Commission procède tous les cinq ans à un examen du principe Noblemaire en comparant tous les éléments de la rémunération et que les résultats de cet examen sont communiqués à l'Assemblée générale pour suite à donner.

51. Pour respecter la règle énoncée à l'Article 101 de la Charte, selon laquelle « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité », les conditions d'emploi générales offertes dans le cadre du régime commun des Nations Unies doivent être compétitives. Or, le Groupe s'est inquiété des tendances récemment observées révélant une érosion de certaines conditions d'emploi, qui pourrait avoir des répercussions négatives sur le moral des fonctionnaires et l'efficacité de l'Organisation.

52. Le Groupe convient que les profondes mutations en cours dans les domaines politique et économique et la modification des rapports entre les organismes des Nations Unies et leur personnel appellent une évolution parallèle dans le régime des traitements et indemnités.

Recommandation 11

En conséquence, le Groupe recommande que l'on réexamine les modalités d'application du principe Noblemaire à titre prioritaire pour

[7] Voir CEB/2004/1.

[8] Voir résolutions 51/216, 52/216, 53/209, 54/238 et 55/223.

déterminer dans quelle mesure le régime commun est compétitif par rapport aux principaux services expatriés des États membres et d'autres organisations intergouvernementales internationales et régionales.

Recommandation 12

En outre, le Groupe recommande que l'Assemblée générale et les autres organes directeurs des organisations appliquant le régime commun prennent des dispositions pour rétablir et préserver la compétitivité dans les conditions d'emploi, de façon générale.

Pratiques professionnelles

53. Les organisations appliquant le régime commun attendent de la Commission qu'elle les aide à améliorer constamment leur efficacité non seulement en favorisant l'instauration de conditions d'emploi compétitives, mais aussi en encourageant l'adoption de méthodes modernes de gestion des ressources humaines. Dans le secteur public, il est de plus en plus largement reconnu que, chez un employeur, la compétitivité n'est pas déterminée uniquement par la rémunération, mais qu'elle dépend également des pratiques suivies par cet employeur et de ses méthodes de travail. De même, il ne suffit pas d'établir un régime compétitif pour les traitements et les indemnités dans le système des Nations Unies; il faut encore promouvoir la création de conditions de travail favorables et reconnaître que la productivité sera renforcée l'adoption de pratiques qui permettent aux fonctionnaires de concilier les exigences par la vie professionnelle et familiale.

Recommandation 13

Le Groupe recommande que la Commission, agissant de concert avec l'Assemblée générale et les autres organes délibérants des organisations, encourage l'adoption de pratiques optimales permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et suive leur mise oeuvre. À cet égard, il prend acte avec satisfaction de la déclaration de principe que le Comité administratif de coordination avait publiée en 1995 sur les questions relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale[9] et recommande qu'elle soit intégralement appliquée.

Formation et perfectionnement du personnel

54. Le fait d'offrir des possibilités de formation et de perfectionnement est un facteur de plus en plus important pour le recrutement et la fidélisation du personnel. Il est primordial d'encourager la formation permanente et l'acquisition de compétences et ce, pas simplement pour constituer une main-d'œuvre performante, motivée et polyvalente; c'est aussi, et de plus en plus, une condition essentielle pour que les organisations puissent préserver les connaissances institutionnelles et les valeurs fondamentales de la fonction publique internationale de façon efficace, tout en s'adaptant à un environnement international qui évolue rapidement et est très contraignant.

55. Le Groupe estime qu'il faudrait appuyer plus activement les programmes de formation et de perfectionnement du personnel dans toutes les organisations qui appliquent le régime commun. Cela exige une action délibérée et suivie au niveau des différentes organisations et à l'échelle du système.

Recommandation 14

Le Groupe recommande :

a) Que les organes délibérants des organisations qui appliquent le régime commun reconnaissent qu'il est extrêmement important et indispensable d'investir dans la formation permanente dans le cadre des efforts visant à renforcer la fonction publique internationale;

b) Que les organisations utilisent au mieux les possibilités offertes par l'École des cadres du système des Nations Unies en vue de promouvoir une conception commune de la gestion.

Arrangements contractuels

56. La création d'une force de travail souple et dynamique est une des tâches les plus complexes à réaliser pour une institution quelconque et une des principales difficultés à résoudre dans ce contexte à l'heure actuelle est de parvenir à assurer une bon équilibre entre un personnel de carrière et un personnel d'appoint. Dans le cas des organisations appliquant le

[9] A/C.5/49/62, annexe.

régime commun des Nations Unies, les problèmes sont encore compliqués par le fait qu'elles emploient un grand nombre d'expatriés. Lorsqu'elles ont été créées, elles étaient composées en majeure partie de fonctionnaires internationaux permanents. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les engagements pour une période de durée limitée sont beaucoup plus fréquents et le nombre d'agents auxiliaires (fonctionnaires titulaires de contrats d'une durée inférieure à 12 mois) augmente continuellement.

57. Au fil des années, les organisations ont mis au point une série d'arrangements contractuels adaptés aux besoins divers liés à la nature de leurs activités et des tâches particulières à accomplir. Il est certes nécessaire de concilier les différentes exigences des organisations, mais la multiplicité des arrangements contractuels et des conditions qui s'y rattachent constitue une entrave manifeste à la mobilité interorganisations et risque d'affaiblir la cohésion de la fonction publique internationale et, partant, du régime commun.

58. En cette période où la fonction publique ne fait plus appel essentiellement à un personnel de carrière mais emploie un nombre croissant de personnes sur la base de contrats de durée limitée, la formation permanente est plus importante que jamais. Elle devrait avoir pour objet d'inculquer les valeurs et les idéaux de la fonction publique internationale, d'assurer la sauvegarde de la mémoire institutionnelle et de permettre l'acquisition des nouvelles qualifications et compétences requises. Outre qu'elle permettrait de faire face aux problèmes qui peuvent se poser dans le contexte professionnel dynamique des organisations des Nations Unies, une culture privilégiant la formation permanente contribuerait à donner aux fonctionnaires l'assurance qu'ils pourront trouver des emplois sur le marché du travail extérieur.

Recommandation 15

Le Groupe recommande :

a) Que la Commission continue de travailler avec ses partenaires en vue d'assurer une plus grande uniformité dans les arrangements contractuels des organisations et les conditions qui s'y rattachent. Ces arrangements devraient refléter les pratiques optimales, offrir le degré de souplesse nécessaire sur les plans opérationnel et administratif et correspondre aux besoins de la fonction publique internationale contemporaine;

b) Que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination intensifie ses efforts de coordination et de coopération à l'échelle du système des Nations Unies, y compris sur le terrain;

c) Que les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies soient encouragées à utiliser leurs divers arrangements contractuels conformément aux objectifs pour lesquels ils ont été conçus de manière à éviter, par exemple, de proroger continuellement des contrats de courte durée pendant de longues périodes.

Mobilité

59. La mobilité interorganisations est un objectif que l'on poursuit depuis la création de l'ONU et des organisations apparentées. Dès le départ, le souhait de faciliter les échanges de fonctionnaires afin de tirer le meilleur parti de leurs services est exprimé dans les accords fixant les conditions dans lesquelles les institutions spécialisées sont reliées à l'Organisation conformément à l'Article 63 de sa Charte. Lors de la fondation de l'Organisation des Nations Unies, il était prévu que la mobilité interorganisations constituerait la pierre angulaire de la toute nouvelle fonction publique internationale – nul doute en s'inscrivant dans le déroulement des carrières au sein de cette dernière. Or, encore aujourd'hui, les mutations interorganisations sont l'exception plutôt que la règle, ne serait-ce que parce que chaque organisation tend à considérer qu'elle est unique en son genre. L'appartenance à un système des Nations Unies formant un tout est une notion qui commence à être prise en compte systématiquement lors de l'élaboration des politiques et des programmes et à s'appliquer à des initiatives de formation et d'apprentissage (la création de l'École des cadres des Nations Unies en offre un exemple). Toutefois, elle n'a encore guère d'effet sur le recrutement ou l'échange de fonctionnaires entre les organisations.

60. Au fil des ans, compte tenu des nouveaux besoins des organisations, la notion de mobilité s'est élargie pour inclure non seulement la mobilité entre les organisations mais également :

a) La mobilité entre les professions;

b) La mobilité entre les unités administratives;

c) La mobilité entre les lieux d'affectation;

d) Les échanges avec d'autres organismes publics ou privés.

61. La mobilité fait partie des conditions d'emploi dans un nombre croissant d'organisations. Or, les caractéristiques démographiques changent et la situation en matière de sécurité et de santé publique se détériore dans de nombreux pays, ce qui rend d'autant plus difficile le maintien d'un effectif mobile compétent et efficace. La nécessité de tenir compte des exigences des familles où les deux conjoints travaillent préoccupent de plus en plus tous les employeurs internationaux : en effet, l'acceptation d'une affection dans un deuxième ou un troisième pays dépend plus que jamais de la possibilité pour le conjoint du fonctionnaire de poursuivre sa propre carrière. Or, souvent, les restrictions en matière de permis de travail font que les conjoints ont du mal ou n'arrivent pas à trouver du travail en dehors de leur pays d'origine ou des sièges des organisations. De plus, étant donné les conditions qui règnent dans les endroits où les organisations interviennent actuellement, les fonctionnaires sont appelés à servir dans des endroits difficiles et isolés où il n'est pas aisé d'avoir accès à des soins de santé de qualité ni de scolariser des enfants. Les difficultés de l'application du régime commun sont nombreuses et varient souvent d'un pays à l'autre.

62. La Commission a poursuivi le travail entrepris en réponse à l'appel lancé par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, dans laquelle l'Assemblée a prié la Commission de procéder à une étude d'ensemble de la question de la mobilité et de ses incidences sur l'organisation de la carrière des fonctionnaires. Elle estime que la mobilité est un élément clef des programmes de réforme des organisations ainsi qu'un moyen essentiel de constituer une fonction publique internationale aux compétences plus nombreuses et plus variées et forte d'une expérience plus riche. Les organisations étudient également avec une attention accrue les initiatives tendant à favoriser la mobilité interorganisations. À cet égard :

Recommandation 16

Le Groupe accueille avec satisfaction la nouvelle déclaration de principes sur la mobilité interorganisations adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en 2003[10], et recommande son application intégrale. De plus, le Groupe prie les États Membres où des organismes du système des Nations Unies sont présents de faciliter l'obtention d'un permis de travail pour les conjoints des fonctionnaires des organismes des Nations Unies.

Recommandation 17

Le Groupe recommande que le futur programme de travail de la Commission mette l'accent en particulier sur le fait que la mobilité interorganisations est un moyen essentiel permettant, d'une part, de renforcer la cohésion et l'efficacité des mesures prises par les organismes du système pour répondre aux défis qui se posent à l'échelle mondiale et, d'autre part, d'instituer une communauté de vues, une culture commune et des valeurs partagées à l'intérieur des organisations appliquant le régime commun. En outre, le Groupe recommande à la Commission de veiller à ce que des mesures d'incitation dignes de ce nom, favorisant à la fois la mobilité et la promotion professionnelle, soient adoptées.

Sécurité

63. La fonction civile internationale doit résoudre un nombre croissant de problèmes car ses fonctionnaires sont appelés à servir dans des lieux d'affectation où les conditions de sécurité et de santé publique se détériorent. De plus en plus souvent, l'ONU est la cible d'attentats terroristes. En outre, des fonctionnaires de tous les organismes du système travaillent et vivent dans des lieux où les conditions de vie sont très difficiles, où ils se retrouvent souvent très isolés, y compris de leur plus proche famille. Un régime des traitements et indemnités compétitif aiderait les fonctionnaires à prendre des dispositions qui pourraient rendre ces conditions supportables pour eux-mêmes et leur famille. Ainsi, la politique de la mobilité du personnel poursuivie par l'ONU atteindrait son principal objectif et les organisations seraient en mesure de s'acquitter de leur mandat en s'appuyant sur une affectation adéquate des ressources humaines.

[10] CEB/2003/2.

Recommandation 18

Le Groupe recommande à la Commission de procéder à une réévaluation complète de la politique de rémunération et des mesures d'incitation, financières et non financières, relatives aux conditions d'emploi dans les situations difficiles et dangereuses.

Recommandation 19

Le Groupe recommande en outre à l'Assemblée générale et aux autres organes délibérants d'affecter un pourcentage suffisant des quotes-parts des États Membres aux besoins en matière de sûreté et de sécurité.

V. Conclusions

64. La section III du présent rapport indique que la constitution du Groupe par l'Assemblée générale a coïncidé avec le lancement de plusieurs examens importants, ainsi qu'avec un regain d'attention de la part de l'Assemblée générale et des autres principaux organes des Nations Unies pour la réforme et la gestion du changement.

65. La coïncidence était peut-être fortuite, mais elle offre néanmoins une occasion à saisir : en effet, bien que la mission du Groupe soit inscrite dans des limites bien précises, l'occasion se présente pour l'Assemblée générale d'étudier le rôle et le fonctionnement de la Commission, ainsi que les nouvelles améliorations qu'elle souhaite apporter en ce qui concerne les caractéristiques et le mode de fonctionnement de cet organe dans une perspective plus large que lors des examens antérieurs. L'Assemblée a également une occasion exceptionnelle d'examiner le rôle et les caractéristiques de la fonction publique internationale – les principes fondamentaux sur lesquels elle est fondée et les modalités, obéissant à ces principes, qui permettraient d'adapter sa gestion à l'évolution des besoins – dans le contexte plus large de l'effort global déployé afin de renforcer la capacité du système et l'efficacité de ses réponses aux nouveaux défis qu'il doit relever.

66. Le Groupe est convaincu que l'Assemblée générale considérera ce processus comme une contribution ponctuelle mais néanmoins indispensable aux efforts visant à tracer la voie que devra suivre le système, en reconnaissant la place centrale que le renforcement de la fonction publique internationale occupe dans l'action globale entreprise par la communauté internationale pour réaliser les objectifs énoncés dans la Déclaration du Millénaire.

Annexe I

Amendements au Règlement intérieur de la Commission de la fonction publique internationale

La Commission de la fonction publique internationale est convenue des modifications suivantes de son règlement intérieur sur la base du rapport du Groupe de travail tripartite créé en 1997 pour examiner son fonctionnement[a].

Recommandation

Le Groupe recommande que les modifications ci-après soient intégralement incorporées dans le règlement intérieur (voir par. 31 de la partie principale du présent rapport).

Organisation de l'ordre du jour

Article 6.1

Sous la direction du Président, le Secrétaire exécutif, conformément au statut et en consultation avec les membres de la Commission, les représentants des chefs de secrétariat et les représentants du personnel, établit un projet de programme de travail annuel et l'ordre du jour provisoire de chaque session, en en précisant les principaux points, par ordre de priorité, afin que l'ordre du jour puisse être géré avec la plus grande efficacité.

Collecte de données

Article 8.1

Le secrétariat tient des consultations avec les membres de la Commission et les représentants des organisations du personnel sur tous les aspects du processus de collecte d'informations, y compris la définition des données à recueillir et les méthodes à employer. Se fondant sur les données disponibles, le secrétariat, après avoir consulté pleinement toutes les parties mentionnées ci-dessus, établit la documentation de la première session de chaque année. Cette documentation sera mise à la disposition des participants, dans toutes les langues, au moins 10 jours ouvrables avant la date de son examen. Les documents qui ne répondent à aucun des critères ci-dessus ne seront examinés qu'après que les vues du Comité consultatif pour les questions administratives et des représentants du personnel auront été prises en considération.

Méthodes de travail

Article 12.2

À moins qu'il n'en soit décidé autrement, pour toutes les questions clefs, la Commission crée des groupes de travail mixtes composés de membres de la Commission et de représentants des administrations et des organisations du personnel, à la première session ordinaire de chaque année. Les documents établis par le secrétariat suivant les modalités indiquées à l'article 8 ci-dessus servent de point de départ à l'examen des points de l'ordre du jour par la Commission, les représentants des organisations et du personnel et/ou les groupes de travail créés par la Commission. Le rapport du Groupe de travail et les documents qui lui ont été présentés serviront de base aux délibérations de la Commission aux fins du processus de décision.

Examen/prise de décisions par la Commission

Article 21.1

Le Secrétaire général établit un projet de rapport sur les travaux de chaque session de la Commission, dans lequel seront énoncées, notamment, les recommandations et décisions de fond qui ont été adoptées par la Commission, ainsi que les principales raisons qui les ont motivées et la substance des débats, notamment les vues de toutes les parties.

Article 22.2

La Commission présente à l'Assemblée générale un rapport annuel qui contient des informations générales sur la question considérée, rend compte des vues exprimées par tous les participants, énonce les décisions et recommandations de la Commission, ainsi que les raisons qui les ont motivées, indique si ces

décisions et recommandations ont été adoptées par consensus et expose les positions des représentants du personnel et du Comité consultatif pour les questions administratives lorsque celles-ci diffèrent des conclusions de la Commission. Le rapport est également transmis aux autres organes directeurs par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, ainsi qu'au Comité administratif de coordination, à la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, au Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies, aux représentants du personnel et au Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Annexe II

Critères de sélection des membres de la Commission de la fonction publique internationale

Expérience professionnelle

L'article 3 du Statut de la Commission précise que les candidats doivent avoir 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. Lors de l'évaluation d'une candidature, il convient de prendre en compte les paramètres suivants pour déterminer si le candidat présente l'« expérience importante » requise :

a) *Fonctions de gestion et d'encadrement dans une fonction publique nationale*, y compris responsabilité de la formulation et de la mise en œuvre de politiques relatives aux ressources humaines et/ou à la gestion du changement dans plusieurs entités administratives différentes;

b) *Fonctions de gestion et d'encadrement dans une institution internationale gouvernementale ou une grande institution internationale non gouvernementale*, y compris responsabilité de la formulation et de la mise en œuvre de politiques relatives aux ressources humaines et/ou à la gestion du changement dans plusieurs entités administratives différentes;

c) *Fonctions de direction dans une grande entreprise du secteur privé,* y compris responsabilité de la formulation et de la mise en œuvre de politiques relatives aux ressources humaines et/ou à la gestion du changement dans plusieurs entités administratives différentes;

d) *L'expérience des comparaisons internationales en matière de rémunération serait un atout supplémentaire*.

Connaissances

L'expérience en matière de gestion, de direction ou d'administration doit être assortie de connaissances à jour des domaines suivants :

a) Principes et pratiques modernes de gestion des ressources humaines;

b) Notions et pratiques de la conception organisationnelle et de la gestion du changement;

c) Notions et pratiques de la direction et de la planification stratégique;

d) Grands problèmes internationaux et mondiaux dans les domaines politique, social et économique.