



**Nations Unies**

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004**

**Volume II**

**Assemblée générale  
Documents officiels  
Cinquante-neuvième session  
Supplément n° 30 (A/59/30)**

**Assemblée générale**  
Documents officiels  
Cinquante-neuvième session  
Supplément n° 30 (A/59/30 (Vol. II))

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004**

**Volume II**



Nations Unies • New York, 2004



*Note*

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

Le présent volume II du rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004 contient les observations de la Commission relatives au rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153) créé en application de la section IV de la résolution 57/285 de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 2002, rapport que la Commission a examiné à sa cinquante-neuvième session. Les observations répondent à la résolution, dans laquelle l'Assemblée avait notamment invité « 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 ». Les observations générales font l'objet du premier chapitre (par. 1 à 4), les observations portant sur chacune des recommandations du Groupe du deuxième chapitre (par. 5 à 24) du présent volume.

Le premier volume du rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004 contient le rapport sur les débats de la Commission concernant toutes les autres questions qu'elle a examinées à ses cinquante-huitième et cinquante-neuvième sessions, qui font traditionnellement l'objet d'un rapport à l'Assemblée générale.

## Table des matières

### Observations de la Commission de la fonction publique internationale relatives au rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1-4	1
II. Observations spécifiques .....	5-24	2
A. Rôle de la Commission de la fonction publique internationale et de la fonction publique internationale face au changement .....	5-7	2
B. Méthodes de travail de la Commission .....	8-9	3
C. Critères de sélection des membres de la Commission de la fonction publique internationale .....	10	3
D. Durée du mandat des membres de la Commission .....	11	4
E. Fréquence et durée des sessions de la Commission .....	12	5
F. Incidences sur les travaux du secrétariat de la Commission .....	13	5
G. Amélioration de la capacité de la Commission de renforcer la fonction publique internationale .....	14-24	6
1. Personnel moderne et dynamique .....	14	6
2. Politiques de gestion .....	15	6
3. Compétitivité .....	16-17	7
4. Pratiques professionnelles .....	18	7
5. Formation et perfectionnement du personnel .....	19	7
6. Arrangements contractuels .....	20	8
7. Mobilité .....	21-22	8
8. Sécurité .....	23-24	9



# **Observations de la Commission de la fonction publique internationale relatives au rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale**

## **Chapitre premier**

### **Introduction**

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, 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. 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 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.

Dans sa résolution 57/285, l'Assemblée générale a invité 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.

### **Examen de la question par la Commission**

2. La Commission prend note avec intérêt et appréciation du rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153). Elle note également que le mandat du Groupe est clair et précis, définissant un processus bien ciblé ayant pour objectif de renforcer davantage la Commission et d'étoffer la capacité de celle-ci, dans le cadre de son statut, d'aider l'Assemblée générale à conduire le régime commun. La Commission relève avec satisfaction que nombre des recommandations avancées par le Groupe correspondent à des décisions qu'elle a elle-même adoptées à ses dernières sessions.

3. Examinant le rapport du Groupe, la Commission a tenu à indiquer qu'elle trouvait certaines des recommandations préoccupantes car, à son avis, elles risquaient en fait de compromettre son rôle et l'avenir de la fonction publique internationale. Certaines des recommandations semblaient aller directement à l'encontre du Statut de la Commission.

4. Quelques recommandations ont des incidences sur le Statut de la Commission, créée par l'Assemblée générale en tant qu'organe technique indépendant et impartial. Le mandat du Groupe ne comprend pas la révision du Statut de la Commission. De l'avis de cette dernière, il est crucial qu'elle soit indépendante pour pouvoir atteindre les objectifs pour lesquels elle a été créée. La Commission assume un rôle unique, conseillant l'Assemblée générale sur la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun, et il aurait donc fallu que le rapport du Groupe traite précisément des moyens permettant de la renforcer pour qu'elle aide mieux le Secrétaire général et l'Assemblée générale à réaliser cet objectif. On trouvera ci-après les observations de la Commission portant sur chacune des recommandations du Groupe.

## Chapitre II

### Observations spécifiques

#### A. Rôle de la Commission de la fonction publique internationale et de la fonction publique internationale face au changement

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.

5. **La Commission estime que les éléments de la recommandation 1 ne sont pas spécifiques, rien n'étant dit des éventuels problèmes mis en évidence, pas plus que des moyens de renforcer encore la capacité de la Commission. L'alinéa a) de la recommandation exigerait pour être suivi des ressources supplémentaires pour renforcer la Commission en tant que source d'avis techniques et de conseils sur les orientations. L'alinéa b) est consacré à la question de la confiance – la Commission fait observer que les relations de travail avec l'administration et le personnel se sont considérablement améliorées au fil des années.**

6. **La Commission prend note de la recommandation 1 c), mais, organe indépendant et impartial, constate qu'aux termes de l'article 6 de son statut, elle jouit d'une relation particulière avec l'Assemblée générale, instance dont elle relève, qui ne saurait être placée sur un pied d'égalité avec les organisations et les associations du personnel.**

## 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.

7. **La Commission prend note de la recommandation du Groupe.**

## B. Méthodes de travail de la Commission

## 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.

8. **La Commission prend acte de la recommandation, et estime que les modifications envisagées au règlement intérieur sont désormais dépassées par les événements, des méthodes de travail modifiées étant en place depuis quelque temps, et ayant permis l'instauration de relations de travail améliorées et d'une bonne coopération entre toutes les parties.**

## 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.

9. **La Commission prend note de la recommandation, qui est conforme à sa pratique de recourir au besoin à des groupes de travail pour les grands problèmes inscrits à son programme de travail. Cette méthode, qui a démontré sa grande efficacité, sera maintenue.**

## C. Critères de sélection des membres de la Commission de la fonction publique internationale

## 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.

**10. La Commission estime que la recommandation dépasse les dispositions du Statut, dont l'article 3 est très clair pour ce qui est de la compétence et de l'expérience requises de ses membres, et n'appelle donc pas de dispositions complémentaires. Elle relève, qui plus est, que les critères de sélection de ses membres figurant à l'annexe II sont irréalistes. Les dispositions proposées feraient obligation à un candidat de répondre à tous les critères stipulés. L'application d'une telle procédure d'examen exclusivement à la sélection des membres de la Commission (il n'existe rien de semblable pour les autres organes subsidiaires de l'Assemblée générale) semble mal venue, et risquerait d'avoir pour effet de mettre le Secrétaire général dans une situation politique intenable lorsqu'il examine les candidatures avancées par les États Membres.**

#### **D. Durée du mandat des membres de la Commission**

##### Recommandation 6

Le Groupe recommande à l'Assemblée générale, tout en respectant les termes du Statut de la Commission (art. 5), d'adopter pour principe de limiter à l'avenir les nominations à la Commission 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.

**11. La Commission n'est pas en mesure d'appuyer cette recommandation. La nature hautement technique de ses travaux fait à son avis qu'elle irait contre le but recherché, qui est de renforcer son rôle. Ce dernier exige la continuité, du fait de l'ampleur et de la complexité des sujets traités, tendances et orientations se dessinant au fil du temps. Il est de l'intérêt des États Membres, des**

organisations et du personnel de préserver la conservation du savoir. La « mémoire institutionnelle » ne saurait être limitée dans le temps de manière arbitraire; aucun argument n'est avancé contre cette idée dans le rapport du Groupe. Cette recommandation risquerait d'avoir des incidences graves, car elle pourrait affaiblir la Commission au lieu de la renforcer. Qui plus est, il semblerait qu'il y ait là une tentative de révision de l'article 5 du Statut, qui ne prévoit pour les membres de la Commission aucune limite dans le temps, et qui priverait l'Assemblée générale de sa prérogative concernant le choix des meilleurs candidats à nommer ou renouveler.

## **E. Fréquence et durée des sessions de la Commission**

### 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.

12. **La Commission fait observer que cette recommandation entamerait les moyens dont elle dispose pour s'acquitter des fonctions qui lui sont imparties, et risquerait d'avoir pour conséquence qu'elle ait du mal à faire ce que lui demandent les États Membres, les organisations et le personnel, vu le fort volume de travail qu'elle traite à chaque session et les difficultés qu'elle éprouve déjà à mener à bien son programme de travail dans les trois semaines dont elle dispose actuellement. Elle rappelle qu'en 1992, elle avait décidé de moduler ses méthodes de travail, y compris le moment et la durée des sessions, pour tenir compte de la répartition sur deux années du programme de travail de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, et pour améliorer le coût-efficacité de ses propres activités. Une année sur deux, lorsque la Cinquième Commission se penche sur les questions relatives au personnel, les deux sessions de la CFPI auraient une durée de trois semaines. Les autres années (années impaires), les sessions dureraient deux semaines. La Commission note que contrairement à l'avis du Groupe, ses membres n'ont pas constaté que leurs autres activités professionnelles gênent leur travail à la Commission. Elle pourrait choisir de tenir des sessions privées pour des raisons de commodité, mais ce serait engager ses travaux dans une direction qui ne favoriserait guère l'esprit de coopération et de confiance entre ses partenaires et elle.**

## **F. Incidences sur les travaux du secrétariat de 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.

13. **La Commission prend note de la recommandation du Groupe et exprime sa reconnaissance pour les services d'experts et l'appui que lui a toujours**

assurés son secrétariat. Réaffirmant que la possibilité de faire appel à des services consultatifs externes serait hautement bienvenue, vu l'élargissement de son programme de travail, elle souhaiterait que des ressources supplémentaires lui soient fournies. Elle note en outre que l'incompatibilité entre les systèmes d'information des organisations entraîne parfois des problèmes pour l'obtention des données nécessaires à une bonne prise de décisions.

## **G. Amélioration de la capacité de la Commission de renforcer la fonction publique internationale**

### **1. Personnel moderne et dynamique**

#### 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.

**14. La Commission estime que cette recommandation est en contradiction avec la recommandation 7, qui tend à limiter la durée des sessions à 10 jours ouvrables, car un programme de travail élargi demanderait des sessions plus longues. En outre, la réalisation de cette recommandation, qui obligerait à conserver de grandes quantités d'information, exigerait des ressources supplémentaires.**

### **2. Politiques de gestion**

#### 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 (voir CEB/2004/1).

**15. La Commission prend note de cette recommandation. Elle confirme avoir avancé désormais son étude au-delà de la simple notion de résultats pour la détermination de la rémunération, et tester actuellement la mise en place d'un système concret de rémunération liée aux résultats dans plusieurs organisations appliquant le régime commun. La mise en place d'un corps de hauts fonctionnaires est à l'étude, comme il est dit dans le premier volume du rapport annuel de la Commission pour 2004.**

### 3. Compétitivité

#### Recommandation 11

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

**16. La Commission prend note de cette recommandation, mais, experte en la matière, elle est d'avis, à l'issue d'un réexamen récent de la méthode pratiquée, qu'il n'est pas judicieux de lier le régime commun aux institutions financières internationales, aux organisations régionales ou au secteur privé. Elle a donc approuvé pour principe d'utiliser la méthode pratiquée pour l'application du principe Noblemaire. Elle continuerait à étudier la rémunération totale en fonction de cette décision<sup>1</sup>.**

#### Recommandation 12

En outre, le Groupe recommande à l'Assemblée générale et aux autres organes directeurs des organisations appliquant le régime commun de prendre des dispositions pour rétablir et préserver la compétitivité des conditions globales d'emploi.

**17. Il est pris bonne note de cette recommandation; toutefois, bien qu'elle en ait fait plusieurs fois la demande aux organisations, la Commission n'a jamais reçu de données étayant l'affirmation selon laquelle les organisations appliquant le régime commun ne constituent pas un employeur compétitif, ou montrant qu'il est problématique de recruter et de garder le personnel.**

### 4. Pratiques professionnelles

#### 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 en œuvre. 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 (voir A/C.5/49/62, annexe) et recommande qu'elle soit intégralement appliquée.

**18. La Commission note cette recommandation. Elle a régulièrement suivi les pratiques professionnelles et les problèmes que pose la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et s'en est préoccupée dans son programme de travail.**

### 5. Formation et perfectionnement du personnel

#### 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.

**19. Il est pris note des recommandations. La Commission est favorable à l'idée d'encourager la formation permanente du personnel des organisations appliquant le régime commun.**

## **6. Arrangements contractuels**

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.

**20. La Commission se félicite de l'appel à coopérer avec la Commission, adressé au Conseil des chefs de secrétariat et aux organisations, dans le but de mettre en place une meilleure gestion des arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun. Elle fait observer qu'elle s'occupe activement de la question des arrangements contractuels, et qu'elle a récapitulé ce qu'elle avait déjà fait dans le premier volume de son rapport à l'Assemblée générale pour 2004.**

## **7. Mobilité**

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 (voir CEB/2003/2), 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.

**21. La Commission prend note de la recommandation et confirme qu'il s'agit d'une question qu'elle examine au titre de son programme de travail.**

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.

**22. La Commission note cette recommandation et confirme qu'il s'agit d'une question qu'elle examine au titre de son programme de travail.**

**8. Sécurité**

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.

**23. La Commission fait observer qu'elle s'occupe activement de cette question au titre de son programme de travail et rend compte de ses progrès dans le premier volume de son rapport pour 2004.**

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.

**24. La Commission prend note de cette recommandation.**

*Notes*

<sup>1</sup> Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-neuvième session, Supplément n° 30* [(A/59/30 (Vol. I)], chap. IV, sect. D.

