



# Assemblée générale

Distr. générale  
8 décembre 2005  
Français  
Original: anglais

---

## Soixantième session

Point 123 de l'ordre du jour

**Budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005**

## **Second rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005**

### **Rapport du Secrétaire général\***

#### **Additif**

### **Rapport d'ensemble sur l'état d'avancement de l'expérience de transferts de postes autorisée au paragraphe 14 de la résolution 58/270 et sur les enseignements qui en ont été tirés**

## **I. Introduction**

1. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale comme suite à sa résolution 58/270 du 23 décembre 2003. Au paragraphe 14 de cette résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'entreprendre, à titre expérimental, les transferts de postes qui seraient nécessaires pendant l'exercice biennal 2004-2005 afin de faire face à l'évolution des besoins de l'Organisation dans la réalisation des programmes et activités qu'elle est chargée d'exécuter, conformément aux principes suivants :

- a) L'expérience sera limitée au transfert d'un maximum de 50 postes dans l'ensemble de l'Organisation;
- b) L'expérience n'entraînera aucun changement dans les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation;
- c) Le projet de budget-programme restera le principal instrument dont dispose le Secrétaire général pour énoncer les besoins de l'Organisation en ressources et en personnel;

---

\* Le présent rapport est publié maintenant de façon à prendre en compte les données les plus récentes.



d) Le pouvoir de transférer des postes n'empêchera en aucun cas le Secrétaire général de demander des postes supplémentaires pendant la durée de l'expérience;

e) L'expérience n'aura pas pour effet d'aggraver des taux de vacance de postes élevés dans les chapitres du budget;

f) L'expérience ne s'appliquera pas aux services linguistiques;

g) Des transferts d'un chapitre à l'autre ne seront effectués qu'une fois que toutes les possibilités d'utilisation des ressources disponibles dans les chapitres du budget qui profiteront du transfert auront été épuisées;

h) L'expérience ne sera pas effectuée comme suite à des résolutions de l'Assemblée générale demandant l'application de décisions « dans les limites des ressources disponibles »;

i) Il sera fait rapport à l'Assemblée générale dans le contexte des rapports annuels sur l'exécution du budget;

j) Le Secrétaire général informera périodiquement le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au sujet des mesures prises.

2. Aux paragraphes 15 et 16, l'Assemblée générale a prié également le Secrétaire général de faire en sorte que l'expérience ne limite en aucune façon les possibilités de recruter des candidats extérieurs à des postes à toutes les classes, et de lui rendre compte au cours de la reprise de sa cinquante-neuvième session des incidences de l'expérience du point de vue des politiques de gestion des ressources humaines. Au paragraphe 17, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter, par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, pour qu'elle l'examine à sa soixantième session, un rapport d'ensemble sur l'état d'avancement de l'expérience ainsi que sur les enseignements tirés de celle-ci. Le présent rapport a été établi comme suite à la demande figurant au paragraphe 17.

## II. Historique

3. Dans sa résolution 58/270, l'Assemblée générale a précisé que les résultats de l'expérience de transferts de postes réalisée durant l'exercice biennal 2004-2005 devaient lui être présentés dans une série de rapports, à savoir le premier rapport sur l'exécution du budget-programme, puis le second, un rapport sur les incidences de l'expérience du point de vue des politiques de gestion des ressources humaines et, enfin, un rapport d'ensemble qu'elle examinerait à sa soixantième session. En conséquence, le premier rapport sur l'exécution du budget-programme contenait des informations sur l'état d'avancement de l'expérience en novembre 2004 et mettait l'accent en particulier sur les premières difficultés rencontrées à cet égard (voir A/59/578, par. 51 à 54). À la reprise de la cinquante-neuvième session, le Secrétaire général a rendu compte de certains progrès dans la poursuite de l'expérience et indiqué que, jusque-là, les transferts réalisés ne semblaient pas avoir d'incidence sur les politiques de gestion des ressources humaines, mais qu'il aborderait cette question dans le rapport d'ensemble qu'il soumettrait pour examen à l'Assemblée générale à sa soixantième session (voir A/59/753).

4. Dans le corps même de son second rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005 (A/60/572), le Secrétaire général récapitule les transferts de postes effectués entre chapitres du budget dans le cadre de l'expérience, ainsi que les transferts de ressources correspondants. Le présent rapport fait suite à la demande qu'a formulée l'Assemblée au paragraphe 17 de sa résolution 58/270, par laquelle elle a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport d'ensemble sur l'état d'avancement de l'expérience ainsi que sur les enseignements tirés de celle-ci, portant sur les aspects suivants :

- a) Incidences sur les dispositions pertinentes du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation;
- b) Incidences supplémentaires éventuelles sur les politiques de gestion des ressources humaines;
- c) Difficultés rencontrées par le Secrétaire général dans l'exercice de la latitude qui lui est laissée par les résolutions 48/228 C et 50/214 de l'Assemblée générale, en date des 29 juillet 1994 et 23 décembre 1995, ainsi que par l'article 5.6 du Règlement financier de l'Organisation (ST/SGB/2003/7);
- d) Mesures visant à éviter que cette politique ait des répercussions négatives sur les chapitres à taux de vacance de postes élevés;
- e) Développement des éléments demandés au paragraphe 35 de sa résolution 57/300 du 20 décembre 2002;
- f) Recommandations concernant l'application éventuelle de cette formule à la gestion future des effectifs.

### **III. Transferts de postes réalisés dans le cadre de l'expérience**

5. Dans le cadre de l'expérience autorisée par la résolution 58/270, 17 postes ont été transférés durant l'exercice biennal 2004-2005. Cinq de ces transferts ont déjà été signalés, en mars 2005, dans la note du Secrétaire général sur les transferts de postes (A/59/753), et il en a été tenu compte lors de l'établissement du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007. Quant aux 12 postes transférés depuis, l'Assemblée générale devra se prononcer à leur sujet pour autoriser, selon que de besoin, le maintien de ces transferts durant l'exercice biennal 2006-2007. Compte tenu des résultats de l'expérience à ce stade (voir plus loin, sect. IV), ainsi que d'une évaluation des besoins actuels, le Secrétaire général propose que, sur ces 12 transferts, 5 soient maintenus dans le tableau d'effectifs initial pour l'exercice biennal 2006-2007.

6. Les sept transferts restants ne seraient pas pris en compte dans le tableau d'effectifs initial pour 2006-2007, mais des dispositions seraient prises pour permettre, le cas échéant, la poursuite des activités correspondantes, durant l'exercice considéré. On procéderait notamment à des transferts internes de postes approuvés pour les programmes concernés, ainsi qu'à des transferts de postes entre programmes, au cas où l'Assemblée générale déciderait de reconduire les arrangements autorisés au départ, à titre expérimental, pour l'exercice biennal 2004-2005.

7. Les 17 transferts de postes réalisés durant l'exercice biennal 2004-2005 en vertu des arrangements autorisés dans la résolution 58/270 sont récapitulés dans l'annexe au présent rapport.

8. Les cinq transferts de postes visés dans la section I de l'annexe étaient déjà signalés dans la note du Secrétaire général sur le transfert de postes (A/59/753). Comme indiqué dans ce document, un poste P-5 a été transféré du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion au Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement et, en contrepartie, un poste P-4 a été transféré du Bureau du Haut Représentant au Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion. Les trois autres transferts de postes correspondent à un réaménagement des effectifs découlant des arrangements en vigueur touchant l'appui administratif fourni par l'Office des Nations Unies à Vienne à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. Suite au regroupement des fonctions informatiques et de celles relatives à la gestion des ressources humaines au sein de la Division de la gestion de l'Office des Nations Unies à Vienne, les trois postes en question (1 P-3 et 1 P-2 au Service de l'informatique et 1 poste d'agent des services généraux (1<sup>re</sup> classe) au Service de la gestion des ressources humaines) ont été transférés et relèvent désormais de l'Administration de l'Office des Nations Unies à Vienne, conformément aux fonctions exercées par leurs titulaires.

9. En ce qui concerne les 12 transferts réalisés dans le courant du deuxième semestre de 2005, ils répondaient à des besoins divers, expliqués ci-après dans le détail :

a) Deux postes P-2 ont été transférés du Bureau des services centraux d'appui [Service de la coordination et de l'appui (Division de l'informatique) et Service des achats (Division de la gestion des installations et des services commerciaux)], pour renforcer la capacité de médiation de chacune des deux divisions de l'Afrique au Département des affaires politiques;

b) Un poste P-3 a été transféré du Bureau de la gestion des ressources humaines au Département de l'information, pour un éditeur du contenu de l'intranet, au sein d'un groupe dédié à la restructuration du site i-Seek. Le Département de l'information est ainsi devenu responsable de l'édition du *Secretariat News*;

c) Cinq postes ont été transférés pour constituer le secrétariat du Comité des politiques et du Comité de gestion. Le Comité des politiques concentre son attention sur les questions qui requièrent une orientation et des décisions d'importance stratégique et recense les problèmes nouveaux, tandis que le Comité de gestion s'occupe de la réforme de l'Organisation et des questions liées à la gestion. On a alors transféré 1 poste P-5 du secrétariat du Comité exécutif pour la paix et la sécurité (Département des affaires politiques), 1 poste P-3 de la Division des questions juridiques générales (Bureau des affaires juridiques), 1 poste P-5 de la Commission économique pour l'Afrique (Division des services d'information pour le développement) et 2 postes de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, dont 1 poste P-4 de la Division des problèmes sociaux émergents et 1 poste P-2 de la Division de la pauvreté et du développement;

d) Un poste P-4 a été transféré de la Division du développement durable (Département des affaires économiques et sociales) au Groupe du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines), pour aider à traiter les nombreuses

affaires disciplinaires dont le Bureau est saisi. Les fonctions qui s'attachent à ce poste consistent à entreprendre des travaux approfondis de recherche et d'analyse, à préparer les dossiers et à rédiger la correspondance en rapport avec des affaires disciplinaires et des recours, et à représenter le Secrétaire général devant la Commission paritaire de recours et le Comité paritaire de discipline lors des procédures orales;

e) Deux postes ont été transférés au Cabinet du Secrétaire général pour appuyer le suivi du Sommet mondial, dont 1 poste P-5 de la Commission économique pour l'Afrique (Division de la gestion du développement), afin de prêter à l'Assemblée générale les services requis pour l'examen de questions multisectorielles et de la mise en œuvre des résolutions connexes, et 1 poste P-4 de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Direction exécutive et administration), pour apporter le soutien nécessaire à l'Équipe spéciale antiterroriste;

f) Un poste D-1 (celui du Directeur du Centre d'information des Nations Unies à Washington) a été transféré et relève désormais directement du Cabinet du Secrétaire général. Son titulaire a pour fonctions de renforcer la liaison au plus haut niveau sur le plan politique et de gérer les relations de travail avec les médias, les organisations non gouvernementales, les établissements d'enseignement, les centres de recherche et divers organismes internationaux.

10. Outre les 17 postes susmentionnés, 14 autres postes ont été recensés aux fins d'un éventuel transfert, mais n'ont pas été transférés durant l'exercice biennal 2004-2005. Ces 14 postes (6 P-3 et 8 P-2) demeurent inscrits aux chapitres du budget où ils sont déjà.

#### **IV. Enseignements tirés**

11. Certaines des difficultés rencontrées ont été évoquées dans des rapports antérieurs. En particulier, l'expérience a mis en lumière les difficultés inhérentes à toute tentative visant à déterminer quelles sont les ressources en personnel excédentaires, dans un programme donné, qui pourraient être transférées à un autre programme pour une période de durée moyenne ou de longue durée. En tout premier lieu, un tel transfert ne pourrait être envisagé que si les postes ne sont pas requis pour exécuter les activités aux fins desquelles ils ont été approuvés ou d'autres activités prioritaires prescrites au même chapitre. Les chances de trouver des postes excédentaires sont limitées étant donné que la répartition des postes fait l'objet d'un réexamen au milieu de l'exercice biennal en prévision de l'élaboration du budget de l'exercice biennal suivant et que l'affectation des ressources est également passée en revue régulièrement lors de l'adoption ou de la révision des textes portant autorisation de programmes ou de travaux au cours de chaque exercice biennal. Compte tenu du réexamen régulier de la répartition des postes, on ne peut présumer que le fait d'autoriser le Secrétaire général à procéder au transfert d'un certain nombre de postes se traduira automatiquement par le transfert de la totalité de ces postes (50 au maximum dans le cas présent) pendant un exercice biennal donné.

12. Cela dit, le Secrétaire général a procédé à de tels transferts pendant la dernière partie de l'exercice biennal 2004-2005, comme il y avait été autorisé. L'expérience a été menée progressivement, en mettant l'accent sur la nécessité d'agir avec méthode, par le biais d'un mécanisme central. Le Cabinet du Secrétaire général a

géré centralement le processus en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité.

13. Comme on l'a vu plus haut, étant donné la durée de l'expérience, qui n'a été autorisée que pour l'exercice biennal 2004-2005, la question du maintien des postes transférés pendant l'exercice biennal 2006-2007 a été une source d'incertitude. Jusqu'à présent, on est parti de l'hypothèse que l'autorisation donnée au Secrétaire général serait reconduite pour faire face à l'évolution des besoins en personnel de l'Organisation pendant l'exercice biennal à venir. L'Assemblée générale devra donc autoriser, le cas échéant, le maintien des postes en question pendant l'exercice biennal 2006-2007.

14. Certains aspects de l'expérience sont examinés ci-après, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 58/270.

#### **Incidences pour les dispositions pertinentes du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation**

15. L'exercice de la latitude laissée au Secrétaire général de transférer un maximum de 50 postes n'a pas eu d'incidences pour ce qui est du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation. Des informations complémentaires concernant l'article 5.6 et la règle 105.1 sont données aux paragraphes 23 et 24 ci-après.

#### **Incidences sur les politiques de gestion des ressources humaines**

16. Les transferts ont été effectués conformément au paragraphe 14 b) de la résolution 58/270, où il est stipulé que l'expérience n'entraînera aucun changement dans les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation. Il s'agissait en général de postes vacants car, dans la plupart des cas, les qualifications des fonctionnaires dans le domaine d'activité auquel le poste considéré avait été affecté ne correspondaient pas aux besoins du domaine d'activité auquel le poste était réaffecté. Lorsque la durée des transferts était estimée à moins d'un an, les postes ont été pourvus au moyen de transferts latéraux ou en recrutant du personnel pour des périodes de courte durée, selon les procédures établies.

#### **Difficultés rencontrées par le Secrétaire général dans l'exercice de la latitude qui lui est laissée par les résolutions 48/228 C du 29 juillet 1994 et 50/214 du 23 décembre 1995, ainsi que par l'article 5.6 du Règlement financier de l'Organisation**

17. S'agissant des résolutions 48/228 C et 50/214, la question est examinée aux paragraphes 18 à 22 ci-après; pour ce qui est de l'article 5.6 du Règlement financier de l'Organisation, il sera examiné aux paragraphes 23 et 24.

18. Au paragraphe 2 de sa résolution 48/228 C, l'Assemblée générale a souscrit à la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires qui figurait au paragraphe 8 de son rapport (A/48/7/Add.11). Au paragraphe 8 de son rapport, le Comité consultatif a prié le Secrétaire général d'indiquer, dans un rapport qu'il présenterait à l'Assemblée à sa quarante-neuvième session, comment il serait possible de modifier les procédures en vigueur pour atteindre les objectifs suivants : a) lui donner le pouvoir de reclasser les postes

jusqu'à la classe P-5, tout en veillant à ce que les proportions soient maintenues pour chaque classe; b) faire en sorte que les crédits ouverts ne soient pas dépassés; et c) faire en sorte que des procédures adéquates de contrôle par le Secrétariat et de suivi par l'Assemblée soient mises en place, dont des procédures pour informer le Comité consultatif et l'Assemblée des mesures prises par le Secrétaire général conformément au pouvoir qui lui était conféré.

19. Le rapport demandé a été présenté par le Secrétaire général dans le document A/49/339 et Corr.1. Les observations et recommandations du Comité consultatif sur la question figurent aux paragraphes 98 à 104 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997 (A/50/7 et Corr.1). Au paragraphe 104 de son rapport, le Comité consultatif a recommandé une procédure pour le reclassement de postes au cours de l'exercice biennal. La recommandation du Comité consultatif a ultérieurement été approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 50/214 ayant trait aux questions relatives au budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997.

20. Cette procédure est la suivante :

a) Si la mesure envisagée n'entraîne pas de modification nette de la répartition des postes inscrits au budget-programme, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale, le Secrétaire général aurait la faculté de reclasser les postes jusqu'à la classe P-5;

b) Au cas où le Secrétaire général, en reclassant des postes, modifierait la répartition des postes de 0,5 %, en hausse ou en baisse, dans chaque classe, tout en veillant à ne pas dépasser les crédits ouverts, les changements seraient présentés à l'Assemblée générale pour approbation dans le cadre du rapport sur l'exécution du budget, l'Assemblée pouvant alors si nécessaire, exiger des mesures correctives;

c) Tous les changements apportés au tableau d'effectifs pendant l'exercice biennal, y compris les reclassements de postes, devraient être expliqués par le Secrétaire général dans le projet de budget-programme de l'exercice biennal suivant.

21. Ces dispositions détaillées offrent une procédure applicable au reclassement de postes au cours d'un exercice biennal, étant entendu que des explications concernant tous les changements seraient données dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal suivant ou, dans certains cas, dans le rapport sur l'exécution du budget. Il convient de noter que l'élaboration du budget commence plus d'un an avant le début de l'exercice biennal, de façon à permettre l'examen du projet de budget par les organes intergouvernementaux désignés. Pour cette raison, et compte tenu également du fait que les bureaux doivent évaluer globalement leurs besoins en personnel, on a, dans la pratique, pris en compte les reclassements dans les propositions budgétaires en cours d'élaboration, pour qu'ils soient ensuite examinés et passés en revue, dès le stade initial, par les organes délibérants, au lieu de reclasser les postes à l'avance, les reclassements étant passés en revue et approuvés par l'Assemblée générale ultérieurement. Les reclassements ne sont pas seulement liés à des modifications ayant trait aux fonctions : ils vont souvent de pair avec des changements de l'organigramme, qu'il est préférable d'exposer en détail dans le cadre du projet de budget-programme.

22. Cela dit, l'autorisation donnée au Secrétaire général est une option valide pour réaligner les niveaux des postes. Le Secrétaire général y a eu recours lors de

l'élaboration du premier rapport sur l'exécution du budget de l'exercice biennal 2000-2001, afin de reclasser à la classe P-2 un poste d'agent des services généraux de la CESAP (voir A/55/645, par. 38). Par ailleurs, si d'autres reclassements n'ont pas été signalés a posteriori dans des rapports sur l'exécution du budget en se référant à l'autorisation donnée au Secrétaire général, ces opérations ont été systématiquement prises en compte, selon qu'il convenait, dans les rapports sur l'exécution du budget. À cet égard, l'attention est appelée sur les reclassements ci-après, qui ont été signalés dans des premiers rapports sur l'exécution du budget :

a) Six postes d'agent local de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) reclassés à la catégorie des administrateurs dans le cadre du premier rapport sur l'exécution du budget de l'exercice biennal 1996-1997 (voir A/C.5/51/38, par. 29);

b) Un poste d'agent du Service mobile de la CEPALC reclassé à la classe P-4 dans le cadre du premier rapport sur l'exécution du budget de l'exercice biennal 2004-2005 (voir A/59/578, par. 55);

c) Cinq postes d'administrateur recruté sur le plan national reclassés à la classe P-3 au Département de l'information dans le cadre du premier rapport sur l'exécution du budget de l'exercice biennal 2004-2005 (voir A/59/578, par. 56 et 57).

23. Il importe de prendre aussi en considération l'article 5.1 et la règle 105.1 du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation pour évaluer les difficultés que pose l'article 5.6 pour la réalisation de l'expérience consistant à transférer un maximum de 50 postes pendant l'exercice biennal 2004-2005. Les articles 5.1 et 5.6 et la règle 105.1 stipulent ce qui suit :

« Article 5.1. Par le vote des crédits, l'Assemblée générale autorise le Secrétaire général, dans la limite de leurs montants, à engager des dépenses et à effectuer des paiements aux fins pour lesquelles ils ont été ouverts.

Article 5.6. Aucun virement de crédits d'un chapitre à l'autre ne peut être fait sans l'autorisation de l'Assemblée générale.

#### **Règle 105.1**

Le Secrétaire général adjoint à la gestion doit obtenir l'accord du Comité consultatif pour pouvoir virer des crédits d'un chapitre à l'autre du budget-programme dans les cas où l'Assemblée générale a délégué au Comité le pouvoir de donner l'autorisation visée à l'article 5.6. »

24. Il n'a pas été nécessaire, aux fins de la réalisation de l'expérience de transfert de postes, de déroger aux articles et à la règle indiqués ci-dessus. Les postes ont été transférés en application de la résolution 58/270 et les transferts de ressources correspondants entre chapitres ont été pris en compte dans le rapport sur l'exécution du budget pour que l'Assemblée générale les approuve.

#### **Mesures visant à éviter que cette politique ait des répercussions négatives sur les chapitres à taux de vacance de postes élevé**

25. Les transferts de postes effectués pendant l'exercice biennal 2004-2005 en vertu de la résolution 58/270 n'ont pas eu de répercussions négatives sur les chapitres à taux de vacance de postes élevé. Dans le cas de huit chapitres, il y a eu

un transfert par chapitre, pour trois chapitres, il y a eu deux transferts par chapitre et pour un chapitre seulement, il y a eu trois transferts. Dans cinq des cas, les bureaux qui avaient perdu un poste à un certaine classe ont reçu en compensation un poste d'une autre classe. Pour éviter toute incidence du point de vue des ressources humaines, les examens internes effectués pour déterminer quels postes pourraient éventuellement être transférés ont été axés sur les vacances de postes existantes et celles qui étaient prévues, ainsi que sur le bien-fondé de l'affectation des postes compte tenu de l'exécution du programme de travail. Cependant, les programmes à taux de vacance de postes élevés n'étaient pas particulièrement visés : on s'est fondé, d'une manière générale, sur l'examen interne des programmes disposant de plus de 50 postes inscrits au budget ordinaire pour déterminer si un ou deux de ces postes pouvaient être transférés.

#### **Éléments demandés au paragraphe 35 de la résolution 57/300 de l'Assemblée générale**

26. Au paragraphe 35 de sa résolution 57/300, l'Assemblée générale a pris note du fait que le Secrétaire général avait demandé à disposer d'une certaine latitude pour réaffecter des ressources d'un programme à l'autre et entre les crédits afférents au personnel et autres crédits au cours d'un même exercice biennal et dans des cas exceptionnels, et a prié le Secrétaire général de définir les critères en fonction desquels il serait habilité à procéder à de telles réaffectations ainsi que les modalités à suivre pour rendre compte de la durée de ces réaffectations et de leur incidence sur les programmes, en spécifiant notamment dans quels cas exceptionnels il pourrait y recourir, et de lui présenter un rapport à ce sujet à sa cinquante-huitième session. Alors que le présent rapport porte sur l'expérience relative au transfert de postes, les informations demandées au paragraphe 35 de la résolution 57/300 seront données dans le cadre des autres réformes qui seront proposées pour assurer l'utilisation plus efficace des ressources financières et humaines mises à la disposition de l'Organisation (document final du Sommet mondial de 2005) et lors de l'examen de cette question, actuellement en cours.

## **V. Conclusions et recommandations**

27. **L'expérience à ce jour est relativement limitée. Si l'Assemblée générale décide de reconduire son autorisation pour l'exercice biennal 2006-2007, les décisions prises en vertu de cette autorisation continueront d'être suivies de près et il en sera rendu compte dans les rapports sur l'exécution du budget. L'Assemblée est invitée à prendre deux décisions :**

a) **Approuver le transfert, pendant l'exercice biennal 2006-2007, des cinq postes indiqués à la section II a) de l'annexe au présent rapport;**

b) **Reconduire, pour l'exercice biennal 2006-2007, l'autorisation de transférer des postes, selon les besoins, afin de faire face à l'évolution des besoins de l'Organisation dans la réalisation des programmes et activités qu'elle est chargée d'exécuter.**

## Annexe

**Transferts effectués dans le cadre de l'expérience  
de transfert de 50 postes au maximum approuvée  
par la résolution 58/270**

<i>Chapitre bénéficiaire*</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>SG (1<sup>re</sup> classe)</i>	<i>Total</i>	<i>Chapitre d'origine</i>
<b>I. Postes transférés lors de l'élaboration du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 (voir A/59/753)</b>								
10. Pays les moins avancés, pays en développement sans littoral et petits États insulaires en développement	-	1	-	-	-	-	1	28A. Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion
28A. Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion	-	-	1	-	-	-	1	10. Pays les moins avancés, pays en développement sans littoral et petits États insulaires en développement
28F. Administration (Vienne)	-	-	-	1	1	1	3	16. Contrôle international des drogues, prévention du crime et justice pénale
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	
<b>II. Postes transférés après l'établissement du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007</b>								
<b>A. Transferts qu'il est proposé de prendre en compte dans le tableau d'effectifs initial pour l'exercice biennal 2006-2007</b>								
3. Affaires politiques	-	-	-	-	2	-	2	28D. Bureau des services centraux d'appui
27. Information	-	-	-	1	-	-	1	28C. Bureau de la gestion des ressources humaines
1. Politique, direction et coordination d'ensemble	-	1	-	-	-	-	1	3. Affaires politiques
	-	-	-	1	-	-	1	8. Affaires juridiques
<b>Total partiel</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	
<b>B. Transferts qui ne seraient pas pris en compte dans le tableau d'effectifs initial pour l'exercice biennal 2006-2007 (ces postes resteraient inscrits là où ils se trouvent actuellement)</b>								
28C. Bureau de la gestion des ressources humaines	-	-	1	-	-	-	1	9. Affaires économiques et sociales
1. Politique, direction et coordination d'ensemble	-	2	-	-	-	-	2	17. Développement économique et social en Afrique
	-	-	1	-	1	-	2	18. Développement économique et social en Asie et dans le Pacifique
	-	-	1	-	-	-	1	20. Développement économique et social en Amérique latine et dans les Caraïbes

<i>Chapitre bénéficiaire*</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>SG (1<sup>re</sup> classe)</i>	<i>Total</i>	<i>Chapitre d'origine</i>
	1	–	–	–	–	–	1	27. Information
<b>Total partiel</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>–</b>	<b>1</b>	<b>–</b>	<b>7</b>	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>–</b>	<b>12</b>	
<b>Total général I + II</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	

\* Les numéros de chapitre sont ceux du projet de budget pour l'exercice biennal 2006-2007.