Nations Unies A/60/7/Add.2

Assemblée générale

Distr. générale
12 octobre 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session
Points 123 et 124 de l'ordre du jour

Budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007

Gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

Troisième rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif a examiné le rapport du Secrétaire général sur le gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées (A/60/363). Pendant l'examen de ce rapport, le Comité s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements complémentaires et des éclaircissements.

II. Gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

2. Dans sa résolution 58/270 du 19 mars 2004 (par. 25), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de suspendre la procédure de recrutement aux nouveaux postes vacants de la catégorie des services généraux pour l'exercice biennal 2004-2005, sauf pour le personnel des services de sûreté et de sécurité et les assistants d'édition (opérateurs de traitement de texte) dans les fonctions linguistiques, et de lui rendre compte des progrès accomplis et des effets de ces mesures dans le contexte de ses rapports sur l'exécution du budget. Dans son premier rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005 (A/59/578, par. 42), le Secrétaire général a indiqué qu'un rapport recommandant, s'il y avait lieu, la levée du gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées pour le reste de l'exercice biennal serait présenté à l'Assemblée générale vers la fin 2005. Ayant pris note de l'intention exprimée par le

05-54668 (F) 121005 121005

Secrétaire général, l'Assemblée générale a prié celui-ci de lui rendre compte de manière détaillée de cette question au début de sa soixantième session (résolution 59/276, sect. VIII, par. 7). Le rapport à l'examen (A/60/363) fait suite à cette requête.

3. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général recommande que le gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées soit levé avec effet au 1er décembre 2005. Une telle mesure laisserait le temps nécessaire à la publication des avis de vacance de poste et au lancement des procédures de recrutement sans avoir d'incidence sur le budget de l'exercice biennal en cours (A/60/363, par. 16). Le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 a été établi en appliquant un taux de vacance de postes de 1,5 % pour la catégorie des services généraux, en prévision de la levée du gel du recrutement.

4. Dans son rapport, le Secrétaire général décrit un certain nombre de problèmes que le gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées a occasionnés (voir A/60/363, par. 7 à 11). Le Secrétaire général souligne en particulier la difficulté de pourvoir les postes vacants dans certains domaines spécialisés faute de candidats qualifiés et la nécessité fréquente de publier plus d'une fois les avis de vacance. Le Comité rappelle à cet égard que cette difficulté a déjà été évoquée par certains directeurs de programme lors de l'examen du budget. Le Comité a demandé des renseignements complémentaires concernant les fonctions spécialisées et le nombre de postes en jeu ainsi que leur ventilation par département, mais a été informé que ces données n'étaient pas immédiatement disponibles. On a fourni au Comité une liste de titres fonctionnels utilisés dans le budget ordinaire pour les postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, qui était dérivée du système intégré de gestion. La liste comprend plus de 400 titres fonctionnels qui sont globalement regroupés dans deux catégories : fonctions de secrétariat et autres fonctions. Le Comité consultatif a été informé qu'une analyse détaillée des fonctions des agents des services généraux et de la proportion de postes de cette catégorie par rapport aux postes d'administrateur était en cours (voir également par. 11 ci-après).

5. **Le Comité consultatif souligne que la partie explicative du rapport, qui met l'accent sur les perturbations imputables au gel du recrutement, n'est pas toujours étayée par les données présentées. Ainsi, au paragraphe 10 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'il a parfois été difficile de trouver les candidats expérimentés nécessaires pour maintenir le niveau des dotations en effectifs, notamment dans le domaine de l'assistance humanitaire, alors qu'il ressort de l'annexe au rapport qu'il n'y avait pas de postes vacants dans la catégorie des services généraux à ce chapitre au 31 juillet 2005. En outre, le nombre élevé de postes vacants dans les services de sûreté et de sécurité est présenté comme un facteur, alors que le gel ne concernait pas ces services.**

6. Le Comité consultatif note que les mesures temporaires prises par les départements pour atténuer les effets du gel du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ont notamment consisté à recourir aux heures supplémentaires et à l'emploi de vacataires, à reformuler les priorités et à faire exercer certaines des fonctions par les administrateurs.

7. **Le Comité note avec préoccupation que, dans son rapport, le Secrétaire général énumère les problèmes rencontrés et les solutions temporaires appliquées, mais n'analyse que très peu, voire pas du tout, les importantes questions évoquées, ni les leçons tirées de cet exercice. De l'avis du Comité consultatif, lorsqu'elle a adopté cette mesure, l'Assemblée générale entendait stimuler la recherche de solutions innovantes et concrètes en vue d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles, ainsi que de solutions à plus long terme de nature à moderniser et à rationaliser les procédures administratives, grâce notamment à une utilisation judicieuse de l'informatique, afin de libérer des ressources consacrées aux fonctions administratives pour les affecter aux activités de fond. À cet égard, le Comité consultatif rappelle ses précédents rapports (A/58/7, par. 143; A/60/7, par. 53), dans lesquels il a engagé le Secrétaire général à gérer le personnel avec créativité. En l'occurrence, par exemple, il aurait été intéressant d'explorer la création d'un vivier d'agents ayant des compétences diverses utilisées par toutes les sections qui pourraient être affectés aux départements à la demande pour répondre à des besoins changeants ou pendant les périodes de pointe.**

8. Lors de son examen du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007, le Comité consultatif a estimé que le gel général du recrutement aux postes de la catégorie des services généraux avait peut-être été trop large. Il a aussi recommandé que le gel du recrutement soit levé (A/60/7, par. 82 et 83).

9. **Toutefois, après avoir examiné le rapport du Secrétaire général sur la question, le Comité consultatif est d'avis qu'il serait prématuré de souscrire à la proposition du Secrétaire général tendant à lever le gel du recrutement à compter du 1er décembre 2005, alors que l'analyse détaillée des fonctions exercées par les agents des services généraux est en cours. Que le gel soit ou non reconduit après le 31 décembre 2005, date à laquelle il est censé prendre fin, le Comité consultatif recommande que le Secrétaire général établisse un plan d'action sur la marche à suivre en la matière. À cet égard, le Comité demande que le Bureau de la gestion des ressources humaines établisse dans les plus brefs délais, à partir de la liste de fonctions qui lui a été remise, une liste complète des fonctions spécialisées. Le Comité consultatif est fermement convaincu qu'il incombe au Secrétaire général de proposer des mesures propres à supprimer, de façon sélective, des postes de la catégorie des services généraux dans tous les cas où c'est possible.**

III. Proportion d'agents des services généraux par rapport aux administrateurs

10. Dans son rapport sur le budget-programme pour l'exercice biennal 2005-2006, le Comité consultatif a formulé des observations sur la suppression de 92 postes qui était proposée (A/60/7, par. 81) et sur l'augmentation, en parallèle, du nombre de postes d'agent des services généraux financés par des fonds extrabudgétaires. Ce nombre est passé de 4 568 en 2002-2003 à 5 634 en 2004-2005. Il est en outre proposé de porter l'effectif de cette catégorie à 6 306 en 2006-2007. **Le Comité consultatif ne voit pas clairement dans quelle mesure la réduction du nombre de postes d'agent des services généraux est imputable à des gains d'efficacité**.

11. Le Comité consultatif relève qu'un consultant a été engagé pour réaliser une étude relative à la proportion de postes d'agent des services généraux par rapport aux postes d'administrateur, suite à la préoccupation exprimée par l'Assemblée générale, qui s'est inquiétée de la proportion élevée d'agents des services généraux par rapport aux postes d'administrateur dans les commissions régionales (résolution 56/253 de l'Assemblée générale, par. 72) et à sa propre recommandation, visant à ce que soit entreprise une analyse détaillée des fonctions exercées par les agents des services généraux, afin de pouvoir déterminer précisément les postes qui pourraient être supprimés sans que l'Organisation n'en pâtisse (A/60/7, par. 83).

12. Au cours des discussions qu'il a eues avec les représentants du Secrétaire général, le Comité consultatif a appris qu'une première version du rapport du consultant serait publiée à la fin du mois d'octobre 2005. Le rapport analyserait notamment la composition des services généraux, les fonctions qu'exerçaient les agents, l'évolution de ces fonctions dans le temps et les tendances de cette évolution, les différences existant entre les lieux d'affectation et l'incidence des technologies de l'information. Il évaluerait en outre les pratiques optimales d'organisations comparables à l'Organisation des Nations Unies.

13. **Le Comité consultatif examinera avec intérêt l'analyse approfondie des fonctions exercées par les agents des services généraux, qui aurait due être réalisée il y a longtemps. Toutefois, il est d'avis que cette étude aurait dû être menée au sein de l'Organisation, en coopération avec le Bureau des services de contrôle interne. En effet il ne s'agit pas là d'un simple rapport supplémentaire, mais d'une étape essentielle dans le processus de rationalisation et de modernisation de l'Organisation des Nations Unies qui est en cours. Selon le Comité, une analyse menée au sein de l'Organisation aurait permis de mieux comprendre les attributs spécifiques des divers départements et processus et aurait donc facilité l'élaboration de propositions conduisant à des solutions innovantes et réalistes. Cette analyse aurait en outre permis d'acquérir des connaissances et des compétences qui seraient précieuses pendant la phase de mise en œuvre des réformes. Ainsi, on renforcerait les compétences internes grâce à la formation et l'appui occasionnel d'experts extérieurs, si nécessaire.**

IV. Conclusion

14. Le Comité consultatif a à maintes reprises appelé à une plus grande efficacité et à un meilleur rapport coût-efficacité, à la rationalisation des processus administratifs et à une plus grande utilisation des technologies de l'information et des communications de façon à automatiser les tâches répétitives. Le Bureau des services de contrôle interne a recommandé d'élaborer un plan, avec un calendrier précis, en vue de réduire les redondances, la complexité et la bureaucratie dans les opérations et procédures administratives de l'ONU (A/58/211, sect. VI). **Le Comité consultatif est convaincu qu'il existe de nombreuses possibilités d'améliorer la productivité et de dégager ainsi des ressources considérables qui pourraient être utilisées plus efficacement dans les activités de programme.**

15. **Le Comité consultatif constate que diverses mesures d'amélioration ont déjà été prises au cours des années. Plusieurs études utiles, portant sur les fonctions administratives, ont également été menées. Toutefois, il convient avec**

le Bureau des services de contrôle interne qu'il est nécessaire d'adopter une démarche systémique, englobant la totalité de l'Organisation et conçue de façon à répondre à l'ensemble de ses besoins. Le Comité consultatif recommande que l'analyse approfondie des fonctions des agents des services généraux prenne en compte les recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne (A/58/211, sect. VI) et soit menée de façon à ce que ses résultats puissent servir à l'élaboration d'un plan avec un calendrier précis (voir le paragraphe 14 ci-dessus).