Nations Unies A/66/511

Assemblée générale

Distr. générale
11 octobre 2011
Français
Original : anglais

Soixante-sixième session
Points 134 et 139 de l'ordre du jour

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013

Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général ci-après :

a) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/66/347);

b) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/66/135);

c) Conflit d'intérêts personnel (A/66/98);

d) Activités du Bureau de la déontologie (A/66/319).

2. À l'occasion de l'examen de ces rapports, le Comité consultatif a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni un complément d'information et des éclaircissements.

II. Composition du Secrétariat

3. Soumis en application de plusieurs résolutions concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions 57/305, 59/266, 60/238, 61/244, 63/250 et 65/247, le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/66/347) couvre la période allant du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011 et donne des statistiques sur les grandes caractéristiques démographiques du personnel du Secrétariat et sur le système des fourchettes optimales. Le Comité consultatif

11-54176 (F) 131011 131011

Merci de recycler

constate que, comme suite aux observations formulées au paragraphe 90 de son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines (A/65/537), le Secrétaire général a ajouté à son propre rapport un tableau donnant la répartition du personnel de la classe D-1 et de rang supérieur, par groupe économique et par sexe, pour la période du 30 juin 2007 au 30 juin 2011 (A/66/347, tableau 8).

4. Le Comité consultatif avait précédemment souligné la nécessité de réaliser une analyse des tendances afin d'aider le lecteur à comprendre les statistiques et les tableaux fournis dans le rapport. **Le Comité recommande donc de nouveau que le Secrétaire général accompagne les données brutes présentées dans ses rapports d'une analyse explicative des tendances démographiques (voir aussi A/65/537, par. 89).**

5. Le Comité consultatif note que, d'après le tableau 1.A de l'annexe au rapport (A/66/347), l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat n'a pas encore été atteint puisque les femmes ne représentaient au 30 juin 2011 que 33 % de l'ensemble du personnel et 40 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ce qui ne marque aucun changement par rapport à la période précédente. À cet égard, il rappelle le paragraphe 4 de la section X de la résolution 63/250, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, en particulier celles qui sont originaires de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat. **Le Comité réaffirme que le Secrétaire général devrait s'employer plus activement à accroître la représentation des femmes, en particulier aux échelons supérieurs.**

6. Le Comité consultatif note également que, d'après le rapport, les effectifs soumis à la répartition géographique ont nettement diminué entre 2010 et 2011. Le nombre de fonctionnaires de l'Organisation bénéficiant du statut géographique est tombé de 2 886 au 30 juin 2010 à 2 049 au 30 juin 2011 (A/66/347, tableau 2). Le Secrétaire général impute ce changement à l'application de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, aux termes de laquelle un fonctionnaire conserve le statut géographique tant qu'il occupe un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'il a été engagé dans le cadre du programme Jeunes administrateurs (A/66/347, par. 36 et 37).

7. Il ressort du rapport que sur les 3 376 postes soumis à la répartition géographique durant la période considérée, 2 049 étaient occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant, 348 étaient vacants, 403 étaient temporairement occupés, 145 étaient occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et 431 étaient occupés par des fonctionnaires qui n'avaient pas de rattachement géographique ou dont le cas était à l'examen (A/66/347, note de bas de page 9). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'au 12 septembre 2011, 242 candidats figuraient toujours sur la liste des lauréats des concours nationaux de recrutement organisés entre 2006 et 2010. **Le Comité constate avec préoccupation qu'environ 40 % des postes soumis à la répartition géographique ne sont pas occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant. Il demande instamment que le Secrétaire général veille à recruter les candidats conformément aux procédures établies, notamment en prenant en considération ceux qui sont inscrits sur la liste des lauréats des concours nationaux de recrutement, à présent remplacés par le programme**

Jeunes administrateurs. Il demande également que le Secrétaire général fournisse dans le rapport sur la gestion des ressources humaines qui sera examiné par l'Assemblée générale à sa soixante-septième session des renseignements exhaustifs sur les mesures qu'il a prises pour régler le problème du nombre de postes occupés par des fonctionnaires qui n'ont pas le statut géographique.

8. Le Secrétaire général indique en outre que selon les critères régissant l'attribution du statut de fonctionnaire soumis à la répartition géographique avant l'adoption de la résolution 65/247, au 30 juin 2010, 12 États Membres n'étaient pas représentés au Secrétariat et 31 étaient sous-représentés. Selon les critères adoptés dans la résolution 65/247, au 30 juin 2011, 20 États Membres n'étaient pas représentés et 56 étaient sous-représentés. Le Comité consultatif note que le nombre total d'États Membres qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés a augmenté, passant de 43 au 30 juin 2010 à 76 au 30 juin 2011 (A/65/350, tableau 1, et A/66/347, tableau 1). **Le Comité consultatif demande que le Secrétaire général fournisse dans le rapport sur la gestion des ressources humaines que l'Assemblée générale examinera à sa soixante-septième session des renseignements plus détaillés concernant l'effet de l'application de la résolution 65/247 sur la représentation des États Membres au Secrétariat au regard des postes soumis à la répartition géographique.**

9. Le Secrétaire général indique que la première version d'un outil en ligne de communication de l'information dénommé HR Insight a été mise à la disposition des missions permanentes en août 2011 (A/66/347, par. 4 à 6). Cet outil exploite l'entrepôt de données du Bureau de la gestion des ressources humaines et récupère des données d'autres systèmes de gestion des ressources humaines, dont le Système intégré de gestion et Nucleus. Les États Membres ont désormais accès à des rapports donnant une information semblable à celle qui figure dans le rapport sur la composition du Secrétariat, par exemple les tableaux de statistiques donnant les fourchettes optimales. S'étant renseigné, le Comité consultatif a appris que les informations que les missions permanentes pourraient se procurer sur le site Web seraient actualisées chaque mois et se limiteraient à celles généralement contenues dans la liste confidentielle du personnel et les états individuels y afférents qui sont communiqués aux missions permanentes sur demande. Il a également été informé que, pour garantir la confidentialité des données, l'accès à HR Insight serait réservé à des responsables désignés par les missions permanentes dont le statut peut être confirmé par le Service du protocole et de la liaison. **Le Comité se félicite du lancement de l'outil HR Insight, qui devrait faciliter l'accès des missions permanentes aux renseignements concernant la représentation des différents pays parmi les fonctionnaires du Secrétariat. Il compte que le Secrétaire général veillera à protéger l'intégrité des informations confidentielles fournies par HR Insight.**

III. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011

10. Le rapport du Secrétaire général sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/66/135) est présenté en réponse à la résolution 59/287 par laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer les États Membres chaque année de toutes les instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice qui avaient été introduites en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Le rapport donne un aperçu des mécanismes disciplinaires, y compris les règles régissant la conduite des fonctionnaires, un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires pendant la période considérée, et des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

11. Au paragraphe 6 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'en son article 10.1 a), le chapitre X du Statut du personnel dispose que « le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle » et que la disposition 10.1 c) du Règlement du personnel dispose que « la décision de conduire une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Le rapport précise également que le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires.

12. Le Comité consultatif note que dans les cas décrits aux paragraphes 16 à 72 du rapport, des mesures disciplinaires différentes ont été imposées dans des affaires en apparence analogues. Les représentants du Secrétaire général l'ont informé que le respect du principe de confidentialité imposait de limiter la divulgation des renseignements concernant les circonstances atténuantes ou aggravantes cités dans le rapport. Ils ont expliqué que des facteurs tels que l'existence d'une faute antérieure, ainsi que les pouvoirs et les fonctions d'encadrement exercés éventuellement par le fonctionnaire accusé d'une faute influaient aussi sur la sévérité des mesures disciplinaires qui étaient éventuellement imposées. Le Comité rappelle la résolution 59/287 dans laquelle l'Assemblée générale a demandé qu'en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, une instance disciplinaire et, le cas échéant, une action en justice soient introduites dans les meilleurs délais. **Le Comité compte que le Secrétaire général veillera à ce que les mesures disciplinaires soient imposées de façon véritablement cohérente et de façon proportionnelle à la gravité de la faute ou du délit.**

IV. Conflit d'intérêts personnel

13. Le rapport du Secrétaire général sur les conflits d'intérêts personnels (A/66/98) est présenté en application de la résolution 65/247 par laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, pour examen durant la partie principale de sa soixante-sixième session, un rapport exhaustif sur

les conflits d'intérêts, comprenant une analyse de ce qui constitue à l'heure actuelle un conflit d'intérêts personnel et traitant des aspects juridiques et administratifs de la question et des moyens de limiter les conflits d'intérêts. Il décrit également brièvement les principaux types de conflits d'intérêts auxquels le fonctionnaire peut faire face, le cadre réglementaire institué par l'Organisation des Nations Unies, y compris les définitions applicables, les conséquences juridiques et les mécanismes censés permettre de gérer et limiter les conflits d'intérêts réels ou potentiels.

14. Le Secrétaire général indique que d'une manière générale, les risques de conflit d'intérêts sont de deux ordres : a) le conflit d'intérêts institutionnel; et b) le conflit d'intérêts personnel. Le rapport traite essentiellement du conflit d'intérêts personnel, ainsi que l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 65/247 (A/66/98, par. 4). Le cadre réglementaire en vigueur comporte des dispositions régissant les conflits d'intérêts réels ou potentiels, notamment les alinéas m) et p) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Le Comité consultatif rappelle la proposition de modification de l'alinéa m) qu'avait faite le Secrétaire général afin d'élargir la définition du conflit d'intérêts au-delà des seuls intérêts financiers (voir A/65/213, annexe; voir également A/66/98, par. 9). Au paragraphe 75 de sa résolution 65/247, l'Assemblée a décidé de remettre à sa soixante-sixième session l'examen de cette question. **Le Comité consultatif réaffirme sa recommandation antérieure à l'appui du projet de modification de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel (voir A/65/537, par. 87).**

15. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le cadre réglementaire en vigueur envisage les conflits d'intérêts réels ou potentiels suscités par des intérêts financiers, des relations personnelles entre le fonctionnaire et des tiers concernés, l'acceptation de distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations de tierces parties, ainsi que les conflits d'allégeance pouvant résulter de l'exercice d'un emploi ou d'une occupation en dehors de l'Organisation ou de toute autre activité extérieure, y compris de caractère politique (A/66/98, par. 8). **Le Comité consultatif souligne qu'il importe que tous les membres du personnel agissent d'une manière qui soit compatible avec leur statut de fonctionnaire international et engage le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires se conforment au cadre réglementaire en vigueur, conformément aux dispositions pertinentes de la Charte.**

16. Le Secrétaire général indique que le dispositif de transparence financière vise principalement les conflits d'intérêts d'ordre financier, les autres types de conflits d'intérêts étant justiciables d'autres mécanismes (A/66/98, par. 45). Le Secrétaire général note toutefois que le fonctionnaire qui s'abstient de signaler l'existence de quelque conflit d'intérêts personnel dans le cadre du dispositif de transparence financière ou par toute autre voie risque de mettre en jeu la responsabilité et la réputation de l'Organisation (A/66/98, par. 46). Les observations et recommandations du Comité consultatif sur le dispositif de transparence financière figurent dans la partie du présent rapport consacrée aux activités du Bureau de la déontologie (voir par. 17 à 38). **Le Comité consultatif souligne l'importance du dispositif de transparence financière comme moyen d'atténuer le risque de conflit d'intérêts personnel.**

V. Activités du Bureau de la déontologie

17. Le Comité consultatif rappelle que le Bureau de la déontologie a été créé en tant qu'entité distincte au Secrétariat de l'Organisation comme suite à l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 60/1 lors du Sommet mondial de 2005. Le Bureau est devenu opérationnel le 3 janvier 2006. Conformément aux circulaires du Secrétaire général ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11, ses principales attributions sont d'administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation; de s'acquitter des tâches qui lui sont assignées en exécution de la politique de l'Organisation concernant la protection des fonctionnaires contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête autorisés; d'élaborer des normes, des programmes de formation et d'éducation, avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, et avec d'autres bureaux le cas échéant, et de sensibiliser le personnel aux questions de déontologie; de donner confidentiellement des avis et conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie (conflits d'intérêts, par exemple), notamment en offrant un service d'assistance téléphonique; et de contribuer à la formulation de normes de déontologie et à la cohérence des politiques.

18. Le sixième rapport annuel du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie pour la période du 1er août 2010 au 31 juillet 2011 (A/66/319) est soumis en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale demandant un compte rendu annuel des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Il donne une vue d'ensemble et une évaluation des travaux, services et réalisations correspondant aux domaines d'activités visés dans le paragraphe précédent, ainsi que la vision stratégique à long terme du Bureau. Il renferme également des renseignements sur les activités menées par le Comité de déontologie et le Réseau de déontologie des Nations Unies, conformément à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale.

19. Aux paragraphes 69 à 84 de son rapport, le Secrétaire général présente les arrangements futurs proposés pour le dispositif de transparence financière, comme demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 1 de sa résolution 62/236. Ces propositions sont examinées dans le détail aux paragraphes 34 à 38 du présent rapport.

Activités menées en 2010-2011

20. Au paragraphe 7 de son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau de la déontologie a été saisi de 766 demandes de services pendant la période du 1er août 2010 au 31 juillet 2011, ce qui représente une augmentation de 78 % du nombre des demandes reçues par rapport à la moyenne des périodes couvertes par les trois rapports annuels précédents (A/66/319, fig. 1). Le Comité consultatif relève qu'il s'agissait dans 70 % des cas de demandes d'avis sur des points de déontologie, tandis que les autres demandes concernaient la formation, la protection contre d'éventuelles représailles, le signalement de ces dernières, l'harmonisation des politiques, l'établissement de normes et le choix des orientations, la vérification préalable à la passation des marchés et la fourniture de renseignements d'ordre général. Le Secrétaire général indique également que, bien que la plupart des demandes (43 %) émanent de bureaux et fonctionnaires à New York, il y a eu une augmentation de 9 % des demandes de services provenant de bureaux hors Siège.

21. Le Comité consultatif a appris que des efforts plus soutenus avaient été faits pour communiquer avec les fonctionnaires au cours de la période 2010-2011. Le Secrétaire général indique au paragraphe 34 de son rapport que le Bureau de la déontologie s'est rendu dans les missions et bureaux de l'Organisation en République démocratique du Congo, au Libéria, dans la République arabe syrienne, en Jordanie et au Liban, ainsi qu'à Genève. À l'occasion de ces visites, le Bureau a organisé des réunions avec plus 900 fonctionnaires et présenté 54 exposés sur la déontologie, contre 8 exposés pendant la période 2009-2010. Le Comité consultatif a appris par ailleurs que l'augmentation des demandes de services du Bureau, visée au paragraphe 20, ainsi que la hausse de 155 % des demandes émanant d'opérations de maintien de la paix, pouvait s'expliquer par l'intensification des activités de sensibilisation.

22. Au paragraphe 26 de son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau a reçu 55 demandes de protection contre des représailles pendant la période 2010-2011, contre 36 durant la période 2009-2010, et déterminé que 14 d'entre elles (contre 41) méritaient de faire l'objet d'un examen préliminaire. Il a été expliqué au Comité consultatif que le Bureau avait achevé son examen de 11 de ces 14 dossiers, et demandé l'ouverture d'une enquête pour l'un d'entre eux après avoir établi une présomption de représailles. Il n'avait pas décelé de présomption de représailles dans neuf des autres dossiers, tandis que, pour le dernier dossier, le requérant avait retiré sa demande de protection. Le Bureau a recommandé des mesures de protection provisoires pour deux requérants après avoir établi une présomption de représailles dans les affaires dont ils l'avaient saisi, dont l'un au cours de la période 2009-2010 (A/66/319, par. 29). Dans un cas, le fonctionnaire avait été muté dans un autre bureau, tandis que dans l'autre, le requérant avait été réaffecté au même bureau.

23. **Le Comité consultatif loue les efforts de sensibilisation déployés par le Bureau de la déontologie et prend note de l'importante augmentation du nombre des demandes de services traitées par le Bureau. Cependant, il estime que cette augmentation du nombre des demandes et celle du nombre des dossiers examinés ne sont pas des indicateurs suffisants pour apprécier pleinement le degré de réalisation des objectifs de promotion de normes élevées d'intégrité et de respect des principes de déontologie. Le Comité consultatif prie en conséquence le Secrétaire général de définir des critères d'évaluation appropriés à cet effet.**

24. En application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21, il est indiqué au paragraphe 30 du rapport qu'un autre mécanisme d'enquête a été saisi au cours de la période 2010-2011 pour examiner une présomption de représailles compte tenu du conflit d'intérêt qu'aurait entraîné la conduite de l'enquête en question par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Le mécanisme a mené à bien son investigation dans les délais impartis. Le Comité consultatif note à ce propos que la création d'un autre mécanisme d'enquête est conforme aux recommandations qu'il avait faites aux paragraphes 102 et 103 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/65/537).

25. Le Secrétaire général indique au paragraphe 41 de son rapport que, dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir le respect des principes de déontologie, le Bureau a élaboré un programme d'information à l'intention de tous les nouveaux cadres supérieurs ayant rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. Cet outil est adapté aux fonctions et attributions respectives des intéressés

qu'il aide à régler des problèmes d'éthique, notamment lorsqu'il s'agit de réagir au signalement de manquements, d'éviter des conflits d'intérêts ou de garantir la transparence du recrutement et de la notation des fonctionnaires. **Le Comité consultatif salue cet effort de promotion des principes de déontologie au niveau de la haute direction. Il estime que le programme d'information devrait être obligatoire et s'adresser également aux nouveaux cadres des classes D-1 et D-2.**

26. Au paragraphe 60 de son rapport, le Secrétaire général indique que le Comité de déontologie des Nations Unies, créé par sa circulaire ST/SGB/2007/11, a pour charge d'uniformiser les normes et politiques du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes ayant une administration distincte et d'engager les consultations nécessaires sur certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes ayant des incidences à l'échelle du système. **Vu que le Comité de déontologie regroupe des organes et programmes des Nations Unies qui ont une administration distincte et le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation et n'est donc pas un organe intergouvernemental, le Comité consultatif considère qu'il faudrait le rebaptiser en conséquence.** Par ailleurs, le Secrétaire général indique qu'en application de ses principales priorités, qui sont de veiller à l'application cohérente des normes et pratiques déontologiques dans l'ensemble du système des Nations Unies et de répondre aux nouveaux problèmes d'ordre déontologique auxquels l'Organisation fait face, le Comité de déontologie a tenu huit sessions durant la période considérée et défini des directives et élaboré une note d'information communes concernant l'exercice d'activités à caractère politique par l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies, dont le personnel du Secrétariat, des fonds et programmes et des missions.

Dispositif de transparence financière

27. Aux paragraphes 69 à 84 de son rapport (A/66/319), le Secrétaire général énonce les arrangements futurs proposés pour le dispositif de transparence financière. Le Comité consultatif a appris que le programme avait pour objet de déceler, de gérer et de contenir les risques de conflit d'intérêts pour mieux convaincre l'opinion publique de l'intégrité de l'Organisation. Conformément à la circulaire ST/SGB/2006/6 du Secrétaire général, certains fonctionnaires, notamment ceux des classes D-1 ou de rang supérieur et ceux chargés des achats ou des placements, sont tenus de souscrire chaque année une déclaration de situation financière.

28. Le Comité consultatif a été informé que le programme avait trois composantes :

a) La fonction d'examen, qui repose actuellement sur les compétences spécialisées d'un prestataire extérieur pour l'examen de toute l'information communiquée;

b) La plate-forme technologique, application administrée par un prestataire extérieur également chargé d'assurer la fonctionnalité et la sécurité du système, tandis que le Bureau des technologies de l'information et des communications exerce quelques fonctions d'appui (voir plus bas, par. 35 et 36);

c) La fonction de vérification (audit), qui repose sur une sélection aléatoire de participants devant communiquer des déclarations faites par des tiers afin de garantir que les éléments d'information communiqués sont exacts et complets.

29. Le Comité consultatif a été informé que le nombre de fonctionnaires tenus de souscrire chaque année une déclaration de situation financière était passé de 1 704,

lors de la mise en place du programme en 2006, à environ 4 200 en 2011, soit une augmentation de 139 %. Selon les représentants du Secrétaire général, ce nombre devrait encore augmenter pour atteindre 4 400. Le Comité consultatif a été informé également que, pour le cycle de déclaration clos le 31 décembre 2010, un nombre total de 150 conflits d'intérêts potentiels avait été décelé pour 102 auteurs de déclaration; le Bureau de la déontologie avait traité ces problèmes dans le cadre de consultations et de conseils. Par ailleurs, 191 participants au programme ont été choisis au hasard pour une vérification. À la fin de la période de déclaration, 34 fonctionnaires n'avaient pas satisfait à leurs obligations et leur dossier a été renvoyé au Bureau de la gestion des ressources humaines, pour mesure à prendre. **Vu les efforts engagés pour faire connaître le dispositif de transparence financière aux fonctionnaires et les procédures mises en place pour favoriser le respect des obligations, le Comité consultatif compte que les obligations de déclaration de la situation financière seront pleinement respectées.**

30. Le Comité consultatif a appris que le coût de la soumission de chaque dossier à une vérification extérieure avait été ramené de 534,38 dollars lors la mise en place du programme en 2006 à 397 dollars actuellement. Il a été informé que le principal facteur d'augmentation du coût global du programme était le nombre croissant des participants visés au précédent paragraphe et non les coûts afférents aux services de vérification confiés au prestataire. Il a été informé également que les contrats passés avec les sous-traitants – pour l'examen des déclarations de situation financière et la maintenance de la plate-forme informatique – expireraient le 31 janvier 2012. Le Comité consultatif a appris en outre qu'en attendant que l'Assemblée générale examine les futurs arrangements concernant le dispositif de transparence financière, et se prononce à leur sujet, le Bureau de la déontologie avait demandé que ces contrats soient prorogés pour une période de 12 mois afin d'assurer la continuité du programme. Il a appris également que la procédure de passation des nouveaux marchés serait lancée à l'expiration de cette prorogation.

31. **En dépit de la diminution signalée, le Comité consultatif estime que le coût de 397 dollars par dossier est encore trop élevé. Il invite le Secrétaire général à chercher et étudier tous les moyens possibles d'obtenir ces services à meilleur prix sans compromettre la confidentialité des dossiers, y compris les possibilités de délocalisation. Par ailleurs, le Comité est d'avis que des gains d'efficacité pourraient être réalisés en confiant au même prestataire l'administration de la fonction d'examen et de la plate-forme informatique. À cet effet, il invite le Secrétaire général à envisager la possibilité de lier cette fonction et les services informatiques lors de l'établissement du cahier des charges en vue de la passation des nouveaux contrats.**

32. S'étant enquis de la possibilité de modifier la périodicité des déclarations de situation financière, pour passer d'un cycle annuel à un cycle biennal, le Comité consultatif a été informé que les fonctionnaires souscrivant une déclaration pour la première fois constituaient à peu près un tiers de tous les participants au programme pour le cycle annuel en cours tandis que les deux autres tiers avaient déjà soumis des déclarations par le passé. Le passage à un cycle d'examen biennal ferait qu'un tiers de tous les fonctionnaires qui remplissaient leur première déclaration chaque année et les deux autres tiers pourraient être séparés de sorte qu'une moitié souscrive ladite déclaration une année et l'autre moitié l'année suivante. À titre d'illustration et en considérant 4 400 participants au programme comme hypothèse de départ, cela permettrait de ramener le nombre des participants à 2 933. Le Comité

consultatif a par ailleurs appris que les dépenses de fonctionnement renouvelables, afférentes à l'hébergement du serveur, au personnel et à la maintenance informatique, ne subiraient pas les effets de ce changement et que les économies résulteraient alors de la réduction, d'un tiers, du nombre de dossiers examinés à l'extérieur. Il a été informé que, quand bien même cet arrangement ferait économiser quelque 532 719 dollars à l'Organisation, le risque de conflit d'intérêts resterait entier pour environ un tiers des participants à tout cycle de déclaration. **Tout en considérant les économies qu'un changement de périodicité du programme permettrait de réaliser, le Comité consultatif accepte que l'on maintienne inchangée à ce stade la durée du cycle de déclaration. Il recommande de garder à l'examen la question de cette périodicité, en ayant à l'esprit le profil risques de l'Organisation.**

33. En ce qui concerne les critères régissant la déclaration de situation financière, le Comité consultatif a appris que c'était certes au Bureau de la déontologie qu'il appartenait de publier les directives pertinentes mais que c'étaient les chefs de département ou de service qui déterminaient quels fonctionnaires devaient souscrire une déclaration de situation financière, comme stipulé au paragraphe 2.2 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2006/6. Cet arrangement limitait donc la capacité du Bureau de contrôler le nombre de participants, qui était un élément déterminant du coût global du programme, comme on l'a vu plus haut aux paragraphes 30 à 32. À ce sujet, le Comité consultatif a appris qu'il serait nécessaire de revoir les critères régissant la souscription des déclarations et d'axer le programme sur les groupes présentant le plus de risques si l'on voulait contenir l'augmentation des coûts. Il a été informé également que l'un des moyens de procéder consisterait à réévaluer le profil risques de l'Organisation et le champ d'application des directives régissant la souscription des déclarations. **Le Comité consultatif considère qu'il importe que les critères de souscription des déclarations prennent en considération la vulnérabilité de l'Organisation afin d'optimiser l'efficacité du programme et d'en maîtriser le coût global. À cette fin, il est favorable à l'idée de réviser le cadre réglementaire du programme pour confier au Bureau de la déontologie un plus grand rôle dans la détermination des fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration et pour formuler une série de critères plus précis régissant la souscription des déclarations**.

Arrangements futurs proposés pour le dispositif de transparence financière

34. Au paragraphe 70 de son rapport, le Secrétaire général indique que le dispositif de transparence financière a fait en 2009-2010 l'objet d'une analyse à la fois au sein de l'ONU et dans le cadre d'une étude commandée à une tierce partie. Différentes solutions techniques visant la viabilité du dispositif ont été définies dans l'étude. En application de la résolution 62/236 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a réuni, en septembre 2010, un groupe consultatif de haut niveau composé de cadres supérieurs des différents bureaux et départements du Secrétariat, auquel il a demandé des avis et directives sur la marche à suivre pour l'examen de nouveaux arrangements concernant le dispositif de transparence financière. Le groupe a étudié, notamment, les arrangements existants, les solutions présentées dans l'étude, ainsi que d'autres options, en vue de soumettre les arrangements les plus pratiques au Secrétaire général pour examen. **Le Comité consultatif rappelle les paragraphes 98 et 99 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/65/537) dans lesquels il a évoqué la nécessité de réaliser une étude**

approfondie du dispositif de transparence et d'en appliquer les conclusions (voir aussi A/67/7, par. I.42), et se félicite à cet égard des efforts engagés par le Secrétaire général.

35. Le Secrétaire général indique au paragraphe 72 de son rapport (A/66/319) que le groupe consultatif a étudié la façon dont les déclarations de situation financière étaient examinées (la fonction d'examen) et le système d'applications sous-tendant le dispositif de transparence financière (la plate-forme informatique). S'agissant de la fonction d'examen, il a défini trois options, à savoir : poursuite des modalités actuelles d'examen externe; examen interne; et examen hybride. S'agissant de la plate-forme, les trois options consistaient à créer une nouvelle plate-forme, à renforcer celle qui existait déjà par des mises à niveau modérées ou à maintenir cette plate-forme avec des mises à niveau minimales. Les avantages et les inconvénients des trois options concernant la fonction d'examen sont récapitulés dans les paragraphes 74 à 76 du rapport du Secrétaire général, tandis que ceux concernant la plate-forme informatique sont présentés dans les paragraphes 80 et 81. Selon le paragraphe 83, le groupe consultatif a recommandé d'externaliser la fonction d'examen car il s'agissait de l'option la plus efficace pour gérer les conflits d'intérêts tout en préservant la confidentialité de l'information communiquée. Il a recommandé par ailleurs de mettre en place une nouvelle plate-forme au motif que l'efficacité du programme s'en trouverait renforcée et que les données seraient solidement protégées. Une comparaison des coûts des options envisagées est présentée dans l'annexe au présent rapport.

36. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a appris que la plate-forme était administrée par un sous-traitant qui en assurait la maintenance, s'occupait de la migration des bases de données et de leur archivage et préparait la plate-forme technique pour le cycle suivant de déclarations. Il a appris également qu'une mise à niveau modérée rendrait le système plus sûr, plus adaptable et plus convivial et comporterait un dispositif complet d'établissement de rapports, pour un coût de 237 500 dollars. Cependant, cette mise à niveau ne modifierait pas la technologie sur laquelle reposait l'application. Le Comité consultatif a été informé que le coût de la mise au point d'une nouvelle plate-forme informatique était estimé à 597 400 dollars, et comprenait notamment les services d'un directeur de projet, d'un analyste des systèmes de gestion, d'un programmeur principal et d'un programmeur adjoint, représentant au total environ 3 960 heures-homme. Le tableau ci-après donne le récapitulatif détaillé des tâches de mise au point du système et de leur coût estimatif. Le Comité consultatif a appris par ailleurs qu'un tiers (199 133 dollars) du coût estimatif total de 597 400 dollars serait prélevé sur les sommes reçues en remboursement de services fournis à divers fonds et programmes des Nations Unies. En conséquence, un montant de 398 300 dollars, représentant la différence, était demandé au titre du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 (voir plus haut, par. 37 et 38). Le Comité consultatif a également appris que la phase de mise au point s'étendrait sur deux années, durant lesquelles la plate-forme existante nécessiterait des services de maintenance d'un coût estimatif de 200 000 dollars.

Tâches de mise au point du système

Phase de mise au point (nombre de semaine)	*Personnel nécessaire*				
	Directeur de projet	*Analyste des systèmes de gestion*	*Programmeur principal*	*Programmeur adjoint*	**Total**
Conception du système	2	2	–	–	
Planification	1	1	–	–	
Analyse des besoins	1	4	2	–	
Étude technique et test de validation	1	2	4	–	
Mise au point	4	4	15	15	
Intégration et essais	1	4	4	4	
Implémentation	1	2	2	2	
Total partiel	**11**	**19**	**27**	**21**	
Nombre de personnes	1	1	1	2	
Nombres d'heures par semaine	40	40	40	40	
Total, heures	**440**	**760**	**1 080**	**1 680**	**3 960**
Coûts (dollars É.-U.)					
Taux horaire (149,60 dollars en moyenne)	200	160	160	125	
Total, coûts salariaux	88 000	121 600	172 800	210 000	592 416
Licences pour logiciels					**5 000**
Coût total					**597 416**

Recommandations

37. Au paragraphe 87 de son rapport, le Secrétaire général récapitule ses recommandations concernant l'avenir du dispositif de transparence financière et les mesures attendues de l'Assemblée générale. Il recommande de conserver les arrangements actuels d'examen externe des déclarations de situation financière. Il recommande également la mise au point d'une nouvelle plate-forme informatique pour tirer parti des technologies récentes afin de renforcer la capacité et la performance du système. Au paragraphe 88, le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'inscrire des crédits d'un montant de 398 300 dollars dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013, dont des crédits supplémentaires au chapitre premier (Politique, direction et coordination d'ensemble). Le Comité consultatif rappelle qu'au cours de son examen du projet de budget-programme de l'exercice considéré, il a recommandé une augmentation de 17,8 % du budget du Bureau de la déontologie.

38. **Sous réserve des observations qu'il a faites dans les paragraphes précédents, le Comité consultatif approuve les recommandations du Secrétaire général tendant à maintenir les arrangements en vertu desquels la fonction d'examen du dispositif de transparence financière est administrée par un**

prestataire de services extérieur, et à mettre au point une nouvelle plate-forme informatique. S'agissant des ressources nécessaires, le Comité consultatif considère que le projet de budget du Bureau de la déontologie pour l'exercice biennal 2012-2013, en augmentation de 17,8 % par rapport à l'exercice biennal 2010-2011, est suffisant pour couvrir le coût de la mise au point de la nouvelle plate-forme informatique, soit 398 300 dollars. Il se prononce donc contre l'ouverture de crédits supplémentaires et la prise en considération des dépenses correspondantes dans les rapports sur l'exécution du budget pour l'exercice biennal 2012-2013.

Annexe

Dispositif de transparence financière : comparaison des coûts des options du programme

(En dollars des États-Unis)

	Options concernant la plate-forme informatique		
Options concernant la fonction d'examen	*Nouvelle plateforme*	*Mise à niveau modérée (de la plate-forme existante)*	*Mise à niveau minimale (de la plate-forme existante)*
	797 400[a]	237 500	80 000
Examen interne	3 348 640	2 788 740	2 631 240
2 552 240			
Examen externe	3 339 820	2 779 920	2 622 420
2 542 420[b]			
Examen hybride (interne/externe)	3 059 308	s.o.	s.o.
2 261 908			

[a] Option recommandée pour la plate-forme informatique.
[b] Option recommandée pour la fonction d'examen.