Nations Unies A/73/497

Assemblée générale

Distr. générale
7 novembre 2018
Français
Original : anglais

Soixante-treizième session
Point 141 de l'ordre du jour
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 cinq rapports suivants du Secrétaire général, consacrés à la gestion des ressources humaines :

a) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/73/79) ;

b) Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires (A/73/79/Add.1) ;

c) Stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 : pour plus d'efficacité, de transparence et de responsabilité à l'Organisation des Nations Unies (A/73/372) ;

d) Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018 (A/73/372/Add.1) ;

e) Évaluation du système des fourchettes optimales (A/73/372/Add.3).

2. À cette occasion, le Comité consultatif s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général qui lui ont fourni des compléments d'information et des éclaircissements, avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 5 novembre 2018.

3. À la section II du présent rapport, le Comité consultatif formule des observations sur la composition du Secrétariat et sur l'analyse des tendances correspondante. La section III porte plus particulièrement sur les observations et recommandations formulées par le Comité concernant les propositions du Secrétaire général présentées au paragraphe 150 de son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018. La section IV est consacrée à l'examen de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 proposée par le Secrétaire général et aux questions relatives à la gestion des ressources humaines.

Merci de recycler

Enfin, la section V porte sur les observations du Comité concernant le rapport du Secrétaire général sur l'évaluation du système des fourchettes optimales.

4. Les observations et recommandations du Comité consultatif sur les questions connexes figurant dans les rapports du Secrétaire général consacrés à la mobilité (A/73/372/Add.2) et aux modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/73/378) feront l'objet de rapports distincts. Par ailleurs, dans son rapport du 18 juillet 2018 (A/73/183), le Comité consultatif a déjà formulé des observations et recommandations sur les rapports du Secrétaire général concernant la pratique suivie en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale pour la période allant du 1er juillet au 31 décembre 2017 (A/73/71) et les activités du Bureau de la déontologie (A/73/89).

II. Composition du Secrétariat

5. Le rapport du Secrétaire général sur les données démographiques relatives au personnel (A/73/79), qui porte sur la période allant du 1er juillet au 31 décembre 2017, fait suite à plusieurs résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions 66/234, 67/255, 68/252, 71/263 et 72/254. On y trouve une analyse démographique de la totalité de l'effectif du Secrétariat à l'échelle mondiale, soit 38 105 personnes au 31 décembre 2017. L'additif au rapport porte sur une analyse démographique du personnel fourni à titre gracieux, des fonctionnaires retraités et des consultants et vacataires engagés pendant l'exercice biennal 2016-2017. Au cours de cette période, le nombre de personnes engagées appartenant à ces catégories s'établissait comme suit : 4 812 membres du personnel fourni à titre gracieux, 1 362 fonctionnaires retraités et 27 958 consultants et vacataires (voir A/73/79/Add.1, résumé).

Analyse des tendances

6. Bien que notant une certaine amélioration dans la présentation des données statistiques sur les tendances, le Comité consultatif a fait remarquer à plusieurs reprises qu'il fallait faire une plus grande place à l'analyse et expliquer les raisons des différentes tendances, en particulier celles apparues depuis la publication du rapport de l'année précédente, pour aider l'Assemblée générale à comprendre la signification des données statistiques et des tableaux[1].

7. Pour ce qui est des tendances ressortant des données qui figurent dans le dernier rapport en date (voir A/73/79, tableau 2), le Secrétaire général indique que, sur une période de trois ans et demi, du 30 juin 2014 au 31 décembre 2017, il a été constaté ce qui suit : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 1,3 %, passant de 74 960 à 75 903 ; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 8 %, passant de 41 426 à 38 105, certaines missions ayant connu une réduction de leurs effectifs ou ayant été fermées ; c) la proportion des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat est passée de 30 % à 33 %, tandis que la part des agents des services généraux et des catégories apparentées est passée de 60 % à 57 % ; d) la proportion des personnes titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a augmenté, passant de 17 % à 26 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 78 % à 67 % ; e) la proportion globale de femmes par rapport à l'effectif total est passée de 34,1 % à 35,9 %, les femmes étant nettement moins nombreuses

[1] Voir A/67/545, par. 138 ; A/68/523, par. 5 ; A/69/572, par. 128 ; A/70/764, par. 8 ; A/72/558, par. 6.

dans les missions (22,3 %) que dans les bureaux centraux (48,4 %) ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 43,8 à 45,1 ans (voir également par. 13 à 15 ci-après) ; g) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 6 %, passant de 2 901 à 3 074 ; h) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour la représentation aux postes soumis à la répartition géographique (voir également par. 10 à 12 ci-après) a diminué de 14 %, passant de 120 à 103 ; i) le nombre moyen d'années de service au Secrétariat est passé de 7,2 en 2014 (voir A/69/292, tableau 12) à 8,4 ans au 31 décembre 2017 (A/73/79, tableau 13).

8. Le Comité consultatif note que les tendances décrites dans le présent rapport sur la composition du Secrétariat restent en grande partie identiques à celles présentées dans les rapports précédents (voir A/71/557, par. 105 et A/72/558, par. 7). **Le Comité consultatif note avec préoccupation que dans les derniers rapports sur la gestion des ressources humaines, on trouve très peu d'informations analytiques sur le lien entre les tendances relevées et les problèmes d'effectifs persistants ou nouveaux dont elles sont la manifestation, ainsi que sur les propositions de mesures spécifiques (voir par. 32 et 61 ci-dessous). Le Comité est d'avis qu'il serait utile d'avoir une analyse plus détaillée concernant les nouvelles tendances, telles que la diminution du nombre de fonctionnaires du Secrétariat, ainsi que leurs éventuelles implications**.

9. Le Comité consultatif note également qu'il s'agit des premiers rapports du Secrétaire général dans lesquels on trouve des données sur la composition du Secrétariat pour une année civile, depuis que l'Assemblée générale a fait sienne la proposition tendant à aligner la période faisant l'objet de rapports sur l'année civile pour améliorer la qualité analytique des données présentées (voir résolution 71/263, par. 3 ; voir également A/71/557, par. 102 et A/72/558, par. 4). Le Comité rappelle que, s'il ne voit pas d'objection à la modification du cycle d'établissement des rapports, il souligne que ces changements ne suffiront pas à améliorer la qualité analytique des données qui y sont présentées (voir A/71/557, par. 103). **Le Comité consultatif rappelle les recommandations qu'il a formulées s'agissant de la qualité analytique des rapports (voir A/71/557, par. 103 et 108, et A/72/558, par. 8) et note une nouvelle fois que l'analyse des tendances présentée dans les rapports sur la composition du Secrétariat n'est pas suffisamment fouillée, ce qui ne permet pas de comprendre les raisons profondes de ces tendances afin de prendre des mesures correctives et d'améliorer les politiques en conséquence. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de fournir une analyse plus détaillée et plus approfondie des tendances et de leurs causes dans ses prochains rapports sur la composition du Secrétariat, assortie d'une présentation des mesures correctives envisagées pour essayer de régler les problèmes, le cas échéant**.

Représentation géographique

10. Le Secrétaire général indique que le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale a diminué de 14 % entre 2014 et 2017, passant de 120 à 103 (voir par. 7 h) ci-dessus). Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017, 168 fonctionnaires ont été nommés à des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat, dont 54 étaient originaires de pays surreprésentés (voir A/73/79, par. 44 et tableau 26). Par ailleurs, le Comité consultatif note également qu'un grand nombre d'États Membres sont proches de la limite inférieure de la fourchette optimale et risquent de tomber dans la catégorie des États Membres sous-représentés (ibid., annexe, tableau 2A). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le Groupe de la prospection du Bureau de la gestion des ressources humaines prenait

régulièrement contact avec les États Membres non représentés et sous-représentés afin de leur proposer une aide.

11. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, il est stipulé que sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Le Comité note que le système des fourchettes optimales, mis en place 1960 et qui permet de mesurer les progrès accomplis pour atteindre une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat, ne permet toujours pas de garantir que tous les États Membres se situent dans la fourchette optimale (voir résolution 1559 (XV) de l'Assemblée générale, par. 1). Le Comité rappelle également que, dans sa résolution 71/263 (par. 9 et 17), l'Assemblée a demandé que le Secrétariat parvienne à une répartition géographique équitable de ses effectifs.

12. **Le Comité consultatif note avec préoccupation que, depuis 2014, le nombre d'États Membres a augmenté dans les catégories non représentés et sous-représentés et qu'un certain nombre d'États Membres risquent de retomber dans la catégorie des États Membres sous-représentés. Le Comité consultatif recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour parvenir à une représentation géographique équitable au Secrétariat et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa soixante-quatorzième session (voir également par. 61 et 82 ci-après).**

Vieillissement du personnel et rajeunissement du Secrétariat

13. S'agissant de l'évolution démographique du personnel du Secrétariat, il ressort des données présentées dans le rapport du Secrétaire général que l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat est passé de 43,8 ans à 45,1 ans entre le 30 juin 2014 et le 31 décembre 2017 (voir par. 7 f) ci-dessus). Le Comité consultatif rappelle que cette tendance a été analysée, pour la première fois, dans les précédents rapports sur la composition du Secrétariat (voir A/71/557, par. 106 à 108).

14. D'après les rapports du Secrétaire général, le nombre de postes à la classe P-1 et à la classe P-2 est passé de 1 373 à 1 315 entre 2014 et 2017 (voir A/69/292, tableau 8 et A/73/79, tableau 8). **Le Comité consultatif rappelle les observations qu'il a formulées lors de l'examen des projets de budget successifs et dans les rapports sur la gestion des ressources humaines concernant l'effet préjudiciable que la réduction du nombre de postes d'administrateur aux classes de début a sur la capacité de l'Organisation d'attirer et de former de jeunes talents dans le cadre de ses efforts de rajeunissement**[2].

15. **Le Comité consultatif se dit une nouvelle fois préoccupé par le nombre réduit de postes d'administrateurs à la classe de début et l'effet préjudiciable que cela peut avoir en termes de ressources humaines, s'agissant notamment de rajeunissement des effectifs, d'équilibre géographique ainsi que de possibilités d'avancement professionnel (voir également A/71/557, par. 41). Le Comité consultatif recommande que le rapport que le Secrétaire général soumettra à l'Assemblée générale à sa soixante-quatorzième session contienne une analyse plus approfondie de la question, et qu'elle soit assortie de recommandations sur des solutions à long terme (voir également le paragraphe 82 ci-après).**

[2] Voir A/66/7, par. 86 ; A/68/7, par. 86 et 87 ; A/69/572, par. 105 ; A/71/557, par. 41 ; A/72/558, par. 13.

Emploi des fonctionnaires retraités

16. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que 1 203 retraités ont été engagés par le Secrétariat pendant l'exercice biennal 2016-2017, un chiffre en augmentation par rapport aux 1 133 engagés pendant l'exercice 2012-2013 et aux 1 193 engagés pendant l'exercice 2014-2015. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a été la principale entité à faire appel aux services de retraités, en ayant engagé 528 au total pendant l'exercice biennal. Par ailleurs, 93 anciens fonctionnaires non retraités ont également été engagés en 2016-2017, et 79 fonctionnaires sont restés en poste au-delà de l'âge de la retraite. Au total, 1 362 fonctionnaires retraités, anciens fonctionnaires retraités et fonctionnaires restés en poste au-delà de l'âge de la retraite ont travaillé 215 742 jours, ce qui représente une moyenne de 158 jours ouvrables par personne pendant l'exercice biennal. Il est également indiqué que 666 retraités ont été engagés comme consultants et vacataires (voir A/73/79/Add.1, tableaux 5 à 9 et 26). On trouvera aux paragraphes 44 à 47 ci-après d'autres observations concernant l'engagement des retraités.

Postes de rang supérieur

17. Il ressort du rapport du Secrétaire général qu'au 31 décembre 2017, 150 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général[3] (voir A/73/79, tableau 8), contre 159 et 166 au 30 juin 217 et au 30 juin 2016, respectivement. Le Comité consultatif note que le nombre de ces fonctionnaires a diminué pendant deux exercices consécutifs mais il rappelle qu'ils étaient 143 en 2011 (voir A/71/557, par. 112). Le Comité considère que l'évolution du nombre de fonctionnaires de rang supérieur doit être replacée dans le contexte de la diminution constante de l'effectif total du Secrétariat ces dernières années (voir par. 7 b) ci-dessus et A/73/79, figure I). En outre, le Comité consultatif a été informé, à sa demande, que si les normes de classement des emplois ne s'appliquaient pas aux postes de rang supérieur à la classe D-2, leurs principes étaient appliqués lors de l'évaluation des postes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. L'évaluation porte sur : a) la nature du travail, dont une analyse de son objet et de son champ d'application ; b) l'instauration d'un milieu de travail valorisant, mesurant la structure de l'organisation et l'exposition/le travail ; c) les partenariats, y compris le degré d'engagement et les communautés d'intérêts ; d) les résultats, en ce qui concerne l'impact du travail, les fonctions de décision, et l'incidence des activités menées.

18. **Tout en prenant note du fait que le nombre de fonctionnaires de rang supérieur a diminué par rapport aux deux précédents exercices biennaux, le Comité consultatif souligne une fois encore qu'il reste nécessaire de surveiller la structure globale de l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de rang supérieur soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes en vue de limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation (voir A/71/557, par. 114). Qui plus est, les principes des normes de classement des emplois devraient toujours être pris en considération lorsqu'il s'agit de proposer des postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, en particulier des postes à plein temps, afin que ces postes soient classés à des classes correspondant à leur niveau de responsabilité et de charge de travail.**

[3] Y compris les postes permanents et les postes de temporaire, tous modes de financement confondus (voir l'annexe au présent rapport).

Sources de financement des postes permanents et postes de temporaire du Secrétariat

19. En ce qui concerne les 38 105 fonctionnaires en poste au Secrétariat au 31 décembre 2017, le Comité consultatif a reçu, à sa demande, des informations sur les sources de financement de ces postes par catégorie et par classe (voir annexe). Le Comité consultatif note, d'après les informations fournies, que sur l'ensemble des postes du Secrétariat, 14 499 ont été financés par le budget ordinaire, 15 804 par des quotes-parts hors budget ordinaire et 5 626 par des sources extrabudgétaires. En outre, 2 176 fonctionnaires au total sont gérés par le Programme des Nations Unies pour le développement et les sources de financement correspondantes doivent encore être confirmées. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de faire figurer dans ses futurs rapports sur la gestion des ressources humaines des informations sur les sources de financement de tous les postes et postes de temporaire du Secrétariat et sur les tendances y relatives**.

Recommandation

20. Les décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées au paragraphe 55 du rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/73/79) et au paragraphe 31 du rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » (A/73/79/Add.1). **Sous réserve des observations et recommandations formulées à la section II du présent rapport, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note des deux rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/73/79 et A/73/79/Add.1)**.

III. Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018

21. Dans son rapport (A/73/372/Add.1), le Secrétaire général fait le point des initiatives entreprises depuis la soixante et onzième session de l'Assemblée générale pour réformer la gestion des ressources humaines. Des informations sur les progrès accomplis et les recommandations proposées sont présentées dans la section II du rapport, qui porte sur les domaines suivants : politiques et conditions d'emploi, gestion des aptitudes, gestion de la performance, apprentissage et organisation des carrières, et santé et bien-être du personnel.

22. Le rapport fournit, en particulier, des informations sur le travail, en cours, de simplification et de rationalisation du cadre politique. Le Secrétariat a lancé, en partenariat avec les fonds et programmes des Nations Unies, un examen d'ensemble du cadre réglementaire de l'Organisation. Une fois cet examen achevé, il disposera de politiques simplifiées et rationalisées qui lui permettront de gérer les ressources humaines de manière stratégique. Ce travail a également donné lieu au premier examen complet, mené depuis 1947, du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, qui a abouti à la présentation du rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter auxdits textes (A/73/378). Les observations et recommandations du Comité consultatif feront l'objet d'un autre rapport (voir par. 4 ci-dessus). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que, depuis janvier 2017, 102 instructions administratives avaient été simplifiées,

mises à jour ou nouvellement établies et promulguées, et que 95 instructions avaient été abrogées car elles étaient devenues obsolètes et, partant, inutiles[4].

23. Les propositions sur lesquelles l'Assemblée générale est appelée à se prononcer sont énoncées au paragraphe 150 du rapport du Secrétaire général, comme suit :

a) Étendre aux agents des services généraux et des catégories apparentées et aux agents du Service mobile jusqu'à la classe FS-5 le principe de l'égalité de traitement de tous les candidats à des postes de la catégorie des administrateurs des classes P-1 et P-2 (hors programme Jeunes administrateurs) et de la classe P-3[5] (voir également par. 26 ci-dessous) ;

b) Dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, ne plus donner la possibilité de nommer à des postes des classes P-1 et P-2 des lauréats des concours de passage de G à P, de sorte que les postes relevant du système des fourchettes optimales soient pourvus exclusivement par des candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ;

c) Ramener de 45 à 30 jours la durée normale d'affichage des avis de vacance de poste spécifiques pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ;

d) Relever le plafond de rémunération fixé pour les retraités percevant une pension de retraite à l'équivalent de six mois de traitement au point médian du barème des traitements (classe P-4/échelon VI) ;

e) Approuver la suppression de l'obligation faite aux fonctionnaires de renoncer au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité avant d'être nommés à l'Organisation.

Égalité des chances pour le recrutement aux postes d'administrateurs débutants, y compris en ce qui concerne les possibilités de carrière des agents des services généraux et des catégories apparentées

24. Le Comité consultatif rappelle que, dans son précédent rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323), le Secrétaire général a présenté une nouvelle série de propositions visant à éliminer les conditions que les agents des services généraux et des catégories apparentées doivent remplir pour passer à la catégorie des administrateurs, ceux-ci devant actuellement réussir le concours de recrutement de jeunes administrateurs pour ce faire, et à exclure les participants aux concours G à P du concours de recrutement des jeunes administrateurs (voir par. 23 a) et b) ci-dessus). Le Comité consultatif a examiné la proposition dans son rapport connexe et a recommandé à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de continuer à analyser l'impact de cette proposition et de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble (voir A/71/557, par. 42 à 44). L'Assemblée générale a souscrit à la recommandation du Comité (résolution 71/263 de l'Assemblée générale, par. 3).

25. Faisant suite à la demande de l'Assemblée, le Secrétaire général a indiqué, dans son dernier rapport, qu'un groupe de travail du Comité Administration-personnel a été prié d'examiner la question, afin de déterminer les éventuelles répercussions des propositions sur les objectifs arrêtés en matière de ressources humaines, à savoir :

[4] Voir ST/SGB/2017/3, ST/AI/2017/2, ST/IC/2017/39, ST/SGB/2018/6, ST/AI/2018/9 et ST/IC/2018/18.

[5] La version préliminaire du rapport du Secrétaire général examiné par le Comité consultatif se lit comme suit : « a) Étendre aux agents des services généraux et des catégories apparentées le principe de l'égalité de traitement de tous les candidats à des postes de la catégorie des administrateurs de la classe P-2 (hors programme Jeunes administrateurs) et de la classe P-3 ».

a) s'assurer que les intéressés possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ; b) parvenir à une répartition géographique équitable ; c) parvenir à la parité des sexes. Le niveau d'études des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées a été passé en revue ; cet examen de 7 000 candidats à des postes ayant fait l'objet d'un avis dans Inspira (classes G-5 à G-7 et FS-3 à FS-5) depuis 2011 a révélé que la majorité d'entre eux (67 %) avaient un diplôme universitaire de premier cycle reconnu (licence ou équivalent) et environ un tiers (30 %) étaient titulaires d'un diplôme d'études supérieures (master ou équivalent, ou autre diplôme plus avancé) (voir A/73/372/Add.1, par. 83 à 86).

26. Le Secrétaire général présente des propositions similaires dans son rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines [voir A/73/372/Add.1, par. 82 à 90 et par. 150 a) et b)]. **Le Comité consultatif note que la portée de la proposition y a été étendue aux agents en poste du Service mobile jusqu'à la classe FS-5 [voir A/73/372/Add.1, par. 150 a), et A/71/323, par. 168 a)]**. Ayant demandé des précisions sur le champ d'application de la proposition (voir A/73/372, par. 16 j) et A/73/372/Add.1, par. 82), le Comité a été informé que celle-ci porterait sur les agents des services généraux et des catégories apparentées et les agents du Service mobile jusqu'à la classe FS-5, à l'exclusion des agents de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Si, selon le Secrétariat, les agents de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national sont à rapprocher de ceux de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées en ce qu'ils sont recrutés sur le plan local, ils n'en exercent pas moins des fonctions d'administrateur, dans un contexte national qui ne leur offre aucune perspective de mobilité géographique.

27. Dans son précédent rapport, le Secrétaire général donne des précisions sur les conditions que les agents des services généraux et des catégories apparentées doivent remplir pour passer à la catégorie des administrateurs (voir A/71/323, par. 53 à 56). Avant la création du programme Jeunes administrateurs en 2011, le passage de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs se faisait par le biais du concours G à P, en place depuis 1978. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le concours avait été introduit lorsque l'Assemblée générale avait décidé, dans ses résolutions 33/143 et 35/210, que les mouvements de personnel de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs se feraient exclusivement par le biais du concours G à P. Le Comité a en outre été informé que l'Assemblée générale avait pris cette décision après que le Corps commun d'inspection et le Service de gestion administrative eurent détecté des problèmes qui s'étaient posés, dans la pratique, par le passé, notamment : a) le recours à la promotion pour récompenser l'ancienneté ; b) le recrutement d'agents ne disposant pas des titres universitaires requis ; c) l'augmentation de l'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ; d) une entorse au principe de l'équilibre géographique lors du recrutement d'agents originaires de pays surreprésentés. Ayant été informé que, selon le Secrétariat, ces problèmes n'existaient plus, **le Comité estime, au contraire, que certains d'entre eux restent d'actualité**.

28. Le Secrétaire général a indiqué que, selon les données disponibles en janvier 2018, environ 25 % des titulaires actuels de postes de classe G-5 à G-7 étaient des nationaux d'États Membres non représentés ou sous-représentés (voir A/73/372/Add.1, par. 87). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu des informations détaillées montrant la répartition, par nationalité, des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, aux bureaux du Siège, aux bureaux hors Siège et dans les commissions régionales. **Le Comité ne doute pas que ces informations seront transmises à l'Assemblée générale au moment où elle examinera le présent rapport**.

29. Ayant demandé des précisions sur les incidences, en termes de représentation géographique, que pourrait avoir le fait que des agents non originaires de pays non représentés ou sous-représentés soient aussi autorisés à briguer des postes de la catégorie des administrateurs, le Comité consultatif a été informé que les fonctionnaires concernés pourraient dès lors se porter candidats à des postes des classes P-1 à P-3, indépendamment du niveau de représentation de leur pays. Selon le Secrétariat, cette mesure placerait les fonctionnaires en question sur un pied d'égalité avec les candidats externes qui seraient également admis à faire acte de candidature à des postes vacants, indépendamment du niveau de représentation de leur pays. Au cours du processus de sélection, le système Inspira précise le niveau de représentation de chaque candidat recommandé. La responsabilité des cadres est engagée dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires du Secrétaire général, au titre desquels, chaque année, 50 % au moins des postes soumis au principe de la répartition géographique devraient revenir à des candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés.

30. **Le Comité consultatif prend note des qualifications que possèdent les agents en poste de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ainsi que de la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière de ces agents. Il souligne par ailleurs que, lors de l'élaboration de politiques de gestion des ressources humaines, tout devrait être pris en compte pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.**

31. **En ce qui concerne les propositions du Secrétaire général figurant aux alinéas a) et b) du paragraphe 150 (voir par. 23 a) et b) ci-dessus), le Comité consultatif estime que le Secrétaire général devrait élaborer, à l'intention de l'Assemblée générale, pour examen, une proposition de projet pilote ayant une portée et un calendrier clairement définis, qui vise à garantir l'égalité des chances pour le recrutement des administrateurs débutants, y compris en ce qui concerne les perspectives de carrière des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. En attendant l'approbation de ce projet pilote, le Comité recommande que toutes les dispositions existantes, approuvées par l'Assemblée, concernant le programme Jeunes administrateurs, y compris celles qui portent sur le passage de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs, soient maintenues à ce stade.**

Questions connexes

32. Dans son rapport, le Secrétaire général se dit convaincu que le respect du principe de l'égalité de traitement passe par la levée de la restriction imposée aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et aux agents de la catégorie du Service mobile (classes FS-1 à FS-5), qui ne sont actuellement pas autorisés à présenter leur candidature à des postes d'administrateur (voir A/73/372/Add.1, par. 89 et 90). Le Comité consultatif note, toutefois, que le système de recrutement comporte d'autres restrictions. Ainsi, le Comité rappelle que l'Assemblée générale a imposé, au paragraphe 26 de la section III.B de sa résolution 51/226, des conditions aux personnes engagées pour une période de courte durée[6] qui souhaitent pourvoir un poste inscrit au budget ordinaire ou financé à l'aide de ressources extrabudgétaires pour une période d'un an ou plus. Le Comité rappelle également les observations qu'il a formulées dans son rapport précédent (A/71/557, par. 69 à 72). En ce qui concerne la question du traitement des candidats internes et des candidats externes dans les procédures de recrutement, le Comité note que la

[6] Dans le cadre du régime des engagements révisé, il s'agit des personnes engagées à titre temporaire conformément à la disposition 4.12 du Règlement du personnel.

proportion de postes accordés à des candidats externes a été en moyenne de 30 % pour la période allant de 2013 à 2017, passant de 37 % en 2013 à 29 % en 2017 (voir A/72/767, par. 44 et tableau 18). Il y a également lieu de relever que tous les lauréats du programme Jeunes administrateurs ne sont pas placés à des postes vacants (voir par. 14 ci-dessus[7], et A/71/323, par. 52). Le Comité note que les derniers rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines ne traitent pas expressément de ces questions. **Le Comité consultatif est d'avis qu'il est urgent de mettre en place des mesures visant à assurer l'égalité des chances entre candidats internes et candidats externes en ce qui concerne l'accès aux postes vacants. Il continue de penser que certaines inégalités, liées à l'emplacement physique du candidat, peuvent exister. Le Comité rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de veiller à ce que les candidats internes et les candidats externes soient traités sur un pied d'égalité pour ce qui est de l'examen de leurs candidatures à des postes vacants (voir résolution 68/265, par. 10)**.

33. Dans ses rapports sur la mobilité, le Secrétaire général indique que, dans le cadre des campagnes de sélection servant à pourvoir les postes vacants conduites en 2016 et 2017 dans le réseau Paix et questions politiques et humanitaires, 494 candidats ont été sélectionnés, 60 % d'entre eux l'ayant été pour un recrutement à partir des listes de réserve et 40 % comme suite à un avis de vacance de poste spécifique (voir A/73/372/Add.2, par. 18 et 21, et A/72/767, par. 12 et 19). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'établissement de listes de réserve se fait dans le cadre de deux procédures de sélection au mérite (pour les avis de vacance de poste génériques et les avis de vacances de poste spécifiques), qui sont ouvertes à tous les candidats, quelle que soit leur nationalité et leur sexe. Au total, 60 986 candidats étaient inscrits sur les listes au 11 octobre 2018. **Le Comité juge insuffisantes les informations communiquées par le Secrétaire général dans ses rapports sur la gestion des ressources humaines au sujet du recrutement à partir de listes de réserve et de ses incidences sur l'éventuel recrutement de candidats externes. En conséquence, il compte que des informations détaillées seront fournies dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, y compris des informations sur les politiques en la matière, les types de listes tenues par différents bureaux du Secrétariat, les prévisions de dépenses afférentes à l'établissement et à la tenue des listes, les disponibilités des candidats présélectionnés au moment du recrutement et le nombre de candidats sélectionnés sur les listes de réserve**.

34. Le recours aux affectations temporaires au Secrétariat constitue une autre question connexe. Le Comité consultatif rappelle que, dans son dernier rapport en date, le Comité des commissaires aux comptes a examiné l'octroi d'une indemnité de fonctions au personnel assumant des responsabilités au plus haut niveau. Celui-ci a constaté qu'il ne semblait pas que ces affectations se soient limitées à des cas exceptionnels et a relevé qu'en 2016-2017, il avait été procédé à 2 468 affectations temporaires donnant lieu au versement d'indemnités de fonctions, dont 718 dépassaient une durée d'un an. Le Comité des commissaires aux comptes a également indiqué que l'Organisation des Nations Unies avait déclaré que le recours excessif aux vacances de postes temporaires constituait l'un des principaux obstacles

[7] Depuis le lancement du programme Jeunes administrateurs en 2011, 578 personnes ont été inscrites sur les listes de réserve, dont 316 (54,67 %) ont été affectées à un poste réservé au programme, 108 (18,69 %) restent inscrites sur les listes, 86 (14,88 %) en ont été retirées pour s'être désistées ou avoir refusé une offre d'emploi, par exemple, et 68 (11,76 %) en ont été radiées, les listes sur lesquelles elles étaient inscrites ayant expiré (au 31 décembre 2017) (voir A/73/372/Add.1, annexe I).

à une bonne planification du personnel dans l'Organisation (voir A/73/5 (vol. I), chap. II, par. 93 à 99) ; voir aussi A/73/430, par. 34).

35. **Le Comité consultatif souligne par ailleurs qu'il convient de respecter la parité des deux langues de travail du Secrétariat et de faire usage de langues de travail supplémentaires dans certains lieux d'affectation ou entités, conformément aux textes applicables. L'Assemblée générale a considéré que les compétences linguistiques constituaient un élément important aux fins des procédures de sélection et de formation, et a affirmé, par conséquent, qu'une bonne connaissance des langues officielles parlées dans le pays de résidence devait être considérée comme un atout supplémentaire (voir résolution 71/263, par. 10 et 11).**

Ramener de 45 à 30 jours la période d'affichage des avis de vacance de poste

36. Dans sa résolution 71/263, l'Assemblée générale a décidé de ramener l'ensemble de la période d'affichage des avis de vacance de poste spécifiques de 60 à 45 jours pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sur une base provisoire à titre expérimental. L'Assemblée a également décidé de garder cette mesure à l'examen et prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur son plein effet dans le prochain rapport d'ensemble.

37. Aux paragraphes 60 à 63 de son rapport (A/73/372/Add.1), le Secrétaire général présente des informations concernant l'incidence du passage à la période d'affichage de 45 jours sur les délais de recrutement. Depuis janvier 2017, les avis de vacance de poste pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Siège, dans les bureaux hors Siège et dans les commissions régionales sont publiés par le Secrétariat, à titre expérimental, pendant 45 jours. Les données comparatives pour 2016 (affichage 60 jours) et 2017 (affichage 45 jours) concernant les procédures de sélection directe, qui sont présentées dans le tableau 6 du rapport, indiquent une réduction de 34 jours en moyenne des délais de recrutement en 2017. Le Secrétaire général précise que la réduction de la période d'affichage en 2017 n'a pas eu d'incidence défavorable sur le nombre de candidats, le nombre moyen de candidatures reçues, y compris celles de ressortissants de pays en développement, ayant au contraire augmenté. Il réitère en conséquence la demande faite à l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session, à savoir que la période d'affichage pour les avis de vacance de poste spécifiques soit ramenée à 30 jours (voir A/71/323, par. 43).

38. En ce qui concerne les délais de recrutement au regard de l'objectif de 120 jours qui a été fixé, le Comité consultatif relève, à la lecture du tableau 5 du rapport du Secrétaire général, que malgré une certaine amélioration en 2017, la durée moyenne de la procédure de recrutement est passée de 194 jours en 2014 à 206 jours en 2017 dans les départements et bureaux du Siège, bureaux hors Siège et commissions régionales. Le délai moyen de recrutement a également augmenté dans les missions au cours de la même période, passant de 84 à 116 jours. Le Secrétaire général indique que les responsables des postes à pourvoir ont consacré une large part de ce temps à examiner et évaluer les candidatures à des postes à pourvoir dans les départements et bureaux du Siège, bureaux hors Siège et commissions régionales (voir tableaux 2 et 3 ci-dessous) et que le plus court délai de recrutement dans les missions tient principalement au fait que de nombreux postes vacants y sont pourvus sur liste de réserve (voir A/73/372/Add.1, par. 52, 55 et 56 et note 1). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat était en train de réviser le système de sélection du personnel afin de permettre aux responsables du recrutement d'adopter des outils d'évaluation et d'appréciation plus rapides et d'utiliser la technologie, comme les entretiens vidéo, pour faciliter les évaluations. Les procédures d'enregistrement des résultats des évaluations dans Inspira, qui ont

déjà été simplifiées en 2017, continueront de l'être afin d'accélérer le processus de recrutement.

39. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu communication d'une ventilation des délais de recrutement pour chaque réseau d'emplois en 2017, qui complète les données globales figurant dans le tableau 5 du rapport du Secrétaire général (voir le tableau 1).

Tableau 1
Délais de recrutement moyens en 2017, de l'affichage de la vacance de poste à la sélection d'un candidat, par réseau d'emploi

(Durée moyenne en jours calendaires)

Réseau d'emplois	*Départements et bureaux du Siège, bureaux hors Siège et commissions régionales*	*Missions*	*Total*
Questions économiques et sociales et développement	212	122	209
Technologies de l'information et télécommunications	181	84	127
Sûreté et sécurité internes	188	98	104
Affaires juridiques	141	71	115
Logistique, transports et chaîne d'approvisionnement	216	103	118
Gestion et administration	193	92	135
Paix et questions politiques et humanitaires	389	254	301
Information et gestion des conférences	159	120	154
Sciences	190	102	135
Délai de recrutement total moyen	**206**	**116**	**159**

Note : Sont pris en considération les postes FS-4 à FS-7 et P-3 à D-1 qui relèvent du système de sélection du personnel régi par les instructions administratives ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 et ST/AI/2010/3/Amend.3, à l'exclusion de ceux qui ont fait l'objet d'avis de vacance de poste génériques servant à constituer des listes de réserve pour les missions. Ne sont pas pris en considération les postes temporaires régis par l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1, ni les postes relevant du dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité exposé dans les instructions administratives ST/AI/2016/1 et ST/AI/2016/1/Amend.1. Les missions incluent les missions politiques spéciales et les missions de maintien de la paix.

40. Le Comité consultatif note que la réduction de la durée d'affichage des avis de vacance de poste est une mesure qui a déjà été proposée plusieurs fois à l'Assemblée au cours des 10 dernières années. Le Comité a appuyé la proposition que le Secrétaire général a présentée à l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session (voir A/71/557, par. 34 à 36). **Dans sa résolution 71/263, l'Assemblée a décidé de ramener l'ensemble de la période d'affichage des avis de vacance de poste spécifiques de 60 à 45 jours pour la catégorie des administrateurs et de garder cette mesure à l'examen. En outre, le Comité compte que le Secrétaire général fournira des informations plus détaillées sur la mise en pratique de la période d'affichage de 45 jours, notamment en ce qui concerne les caractéristiques des candidatures reçues pendant cette période. Tant que l'Assemblée ne se sera pas prononcée, le Comité ne recommande pas, à ce stade, d'approuver la proposition du Secrétaire général tendant à réduire encore la durée normale d'affichage des**

postes à pourvoir, qui passerait de 45 à 30 jours pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

41. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu communication d'un décompte des délais enregistrés aux différentes étapes de la procédure de recrutement dans les départements et bureaux du Siège, les bureaux hors Siège, les commissions régionales et les missions (tableaux 2 et 3).

Tableau 2
Délais moyens de recrutement dans les départements et bureaux du Siège, les bureaux hors Siège et les commissions régionales, par étape de la procédure de recrutement

(Durée moyenne en jours calendaires)

	Année			
Étape de la procédure de recrutement	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
Affichage de l'avis de vacance de poste	50	49	52	47
Première évaluation des candidatures par le Bureau de la gestion des ressources humaines	10	7	6	6
Recommandation de candidats	108	115	136	126
Bilan	6	6	6	6
Approbation par l'organe central de contrôle	22	30	26	16
Sélection par le chef du département ou du bureau	15	14	14	17
Délai de recrutement total moyen[a]	**194**	**199**	**222**	**206**

Note : Sont pris en considération les postes qui relèvent du système de sélection du personnel régi par les instructions administratives ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 et ST/AI/2010/3/Amend.3. Ne sont pas pris en considération les postes temporaires régis par l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1, ni les postes relevant du dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité exposé dans les instructions administratives ST/AI/2016/1 et ST/AI/2016/1/Amend.1.

[a] Le délai de recrutement total moyen n'est pas égal à la somme des délais enregistrés à chaque étape étant donné que certaines procédures de recrutement sautent des étapes (comme les recrutements de candidats présélectionnés, ou les recrutements à partir de listes de réserve, pour lesquels l'approbation de l'organe central de contrôle n'est pas nécessaire).

Tableau 3
Délais moyens de recrutement dans les missions, par étape de la procédure de recrutement

(Durée moyenne en jours calendaires)

	Année			
Étape de la procédure de recrutement	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
Affichage de l'avis de vacance de poste	15	16	16	14
Première évaluation des candidatures par le Bureau de la gestion des ressources humaines	12	8	8	10
Recommandation de candidats	63	59	74	74
Bilan	0	4	1	1
Approbation par l'organe central de contrôle	47	46	30	28

Étape de la procédure de recrutement	*Année*			
	2014	*2015*	*2016*	*2017*
Sélection par le chef du département ou du bureau	15	22	33	22
Délai de recrutement total moyen[a]	84	102	129	116

Note : Sont pris en considération les postes qui relèvent du système de sélection du personnel régi par les instructions administratives ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 et ST/AI/2010/3/Amend.3. Ne sont pas pris en considération les postes temporaires régis par l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1, ni les postes relevant du dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité exposé dans les instructions administratives ST/AI/2016/1 et ST/AI/2016/1/Amend.1.

[a] Le délai de recrutement total moyen n'est pas égal à la somme des délais enregistrés à chaque étape étant donné que certaines procédures de recrutement sautent des étapes (comme les recrutements de candidats présélectionnés, ou les recrutements à partir de listes de réserve, pour lesquels l'approbation de l'organe central de contrôle n'est pas nécessaire).

42. **Le Comité consultatif note que la recommandation du Secrétaire général ne porte que sur la période d'ouverture des postes aux candidatures, alors qu'il s'agit là en réalité d'un élément parmi d'autres influant sur les délais de recrutement et que d'autres facteurs, comme l'examen et l'évaluation par les responsables des postes à pourvoir, contribuent à des retards considérables dans le processus de recrutement. Le Comité recommande donc à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'entreprendre une analyse plus poussée de chaque étape de la procédure de recrutement, par réseau d'emplois, mettant en évidence son impact sur les retards. Le Secrétaire général devrait fournir à l'Assemblée des informations à ce sujet dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines.**

43. Le Comité consultatif rappelle de surcroît que la ventilation des délais de recrutement donnée par le Secrétaire général ne tient pas compte du temps nécessaire au classement des postes, étape obligatoire pour les nouveaux postes, les postes qui n'étaient pas classés précédemment et les postes dont les fonctions et responsabilités ont été sensiblement modifiées (A/71/577, par. 29). Aux paragraphes 15 et 16 de son rapport (A/73/372/Add.1), le Secrétaire général donne des informations sur les efforts que déploie le Secrétariat pour que les organismes appliquant le régime commun collaborent dans les domaines du classement des emplois et de la vérification des références. Il indique que, pour la première fois, le Secrétariat dirige une initiative à l'échelle du système visant à rationaliser et normaliser le classement des emplois et la vérification des références dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies. **Compte tenu du fait que les opérations de classement des emplois peuvent également prendre beaucoup de temps, le Comité est d'avis que tout devrait être fait pour les accélérer. Le Comité se félicite des efforts actuellement déployés à l'échelle du système pour rationaliser et normaliser les procédures et attend avec intérêt de recevoir, dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, des informations sur les progrès réalisés**.

Emploi des fonctionnaires retraités

44. Le Secrétaire général propose de relever le plafond de rémunération fixé pour les retraités percevant une pension de retraite à l'équivalent de six mois de traitement au point médian du barème des traitements (classe P-4/échelon VI) [voir A/73/372/Add.1, par. 150 d)]. Il présente des informations à ce sujet aux paragraphes 17 à 21 de son rapport. Le Comité consultatif rappelle qu'une proposition analogue était faite dans le précédent rapport d'ensemble du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines et que l'Assemblée générale avait souscrit à sa

recommandation de rejeter cette proposition (voir A/71/557, par. 50 à 54 et résolution 71/263).

45. Le Comité consultatif note, à la lecture des rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, que le nombre de retraités engagés par celui-ci a légèrement augmenté au cours des derniers exercices biennaux. Au cours de l'exercice biennal 2016-2017, 1 362 retraités ont été engagés et chacun d'eux a travaillé, en moyenne, pendant 158 jours. Le Comité relève également que la moyenne d'âge des fonctionnaires du Secrétariat en poste a augmenté ; il ressort d'une analyse des tendances démographiques au sein du personnel que depuis juin 2013, le nombre de fonctionnaires âgés de 18 à 44 ans a globalement diminué, et que cette diminution a été particulièrement sensible dans les tranches d'âge des 30-34 ans et 35-39 ans, touchant 3 668 fonctionnaires au total (voir A/73/372/Add.1, annexe II, et par. 13 à 15 ci-dessus).

46. L'augmentation de la moyenne d'âge s'explique également par le relèvement de l'agent réglementaire du départ à la retraite depuis 2014, lorsque l'Assemblée générale a décidé que l'âge réglementaire du départ à la retraite serait porté de 62 à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014 (voir résolution 69/251) et que le 1er janvier 2018 au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteraient à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014, compte étant tenu des droits acquis des intéressés (voir résolution 70/244, sect. I). Le Comité note que cette dernière disposition est appliquée depuis le 1er janvier 2018.

47. Le Comité consultatif rappelle qu'à son avis, le relèvement du plafond de rémunération en vigueur pour les fonctionnaires retraités de l'ONU risquerait de conduire à faire plus souvent appel aux services de ces personnes, ce qui va à l'encontre de l'action menée pour rajeunir le Secrétariat et améliorer la planification de la relève. Comme il est arrivé que des retraités soient engagés à des postes de décision de haut niveau pour de longues périodes, le Comité n'est pas favorable aux propositions qui auraient pour effet de favoriser de telles pratiques. Le Comité recommande de ne pas approuver la proposition du Secrétaire général à cet égard (voir A/71/557, par. 54).

Statut de résident permanent

48. Le Secrétaire général présente des informations générales et des arguments à l'appui de la proposition tendant à supprimer la pratique établie de longue date consistant à exiger des fonctionnaires qu'ils renoncent à leur statut de résident permanent d'un pays autre que le pays dont ils ont la nationalité lorsqu'ils sont engagés à l'Organisation (voir A/73/372/Add.1, par. 22 à 27). Il indique que cette pratique, en vigueur depuis 1953, a continué d'être appliquée jusqu'en 2013, date à laquelle le Tribunal d'appel des Nations Unies a statué qu'elle n'avait aucun fondement juridique et qu'elle ne pouvait être justifiée au nom de la répartition géographique des fonctionnaires dans la mesure où le statut géographique est déterminé en fonction de la nationalité reconnue au fonctionnaire et non du statut de résident permanent. Depuis lors, selon le rapport du Secrétaire général, les nouveaux fonctionnaires n'ont pas été obligés, en pratique, de renoncer à leur statut de résident permanent (ibid., par. 23).

49. Le Comité consultatif rappelle qu'il s'agit de la même proposition que celle qui était présentée dans les précédents rapports du Secrétaire général (voir A/71/258, par. 54 et A/69/190, sect. III. E), et qu'il avait appuyée en recommandant à l'Assemblée générale de revenir sur cette pratique (voir également A/64/518, par. 41 à 46 et A/65/537, par. 81 à 86). Le Comité rappelle que l'Assemblée générale n'y a pas donné suite. Aussi recommande-t-il derechef à l'Assemblée de revenir sur

l'obligation pour les fonctionnaires de renoncer au statut de résident permanent d'un pays autre que celui de leur nationalité (voir également A/71/557, par. 130 et A/69/572, par. 134).

Recommandation

50. En ce qui concerne le rapport d'ensemble du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018 (A.73/372/Add.1), les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées aux alinéas a) à e) du paragraphe 150 dudit rapport. Ayant demandé des renseignements quant aux incidences financières de chacune des propositions, le Comité consultatif a seulement été informé que l'approbation des propositions présentées aux alinéas a) à c) n'aurait pas d'incidence financière. Le Comité compte que des informations relatives aux propositions figurant aux alinéas d) et e) seront communiquées à l'Assemblée générale lorsque celle-ci examinera le présent rapport. **Sous réserve des observations et recommandations formulées à la section III du présent rapport, le Comité consultatif recommande d'approuver les recommandations du Secrétaire général.**

IV. Stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 : pour plus d'efficacité, de transparence et de responsabilité à l'Organisation des Nations Unies

51. Le Secrétaire général présente une nouvelle stratégie globale en matière de ressources humaines pour l'Organisation (A/73/372). Rappelant sa vision d'un nouveau modèle de gestion qui permette de mieux utiliser les ressources de l'Organisation à l'appui de l'exécution des programmes et de la bonne application des mandats (voir A/72/492), le Secrétaire général affirme que la réforme de la gestion des ressources humaines est un élément important de sa vision d'une Organisation plus forte, plus efficace et plus souple, et indique que la stratégie s'inscrit dans le cadre de ses propositions sur la réforme de la gestion (voir A/73/372, par. 1 et 22).

52. Les raisons du changement, ainsi que les principes directeurs de la stratégie des ressources humaines, sont décrits aux paragraphes 1 à 11 du rapport. Le Secrétaire général indique que, même si des réformes de la gestion des ressources humaines ont été menées ces dix dernières années, il cherche à rendre l'Organisation plus opérationnelle et plus efficace (ibid., par. 2). Il explique dans son rapport que l'Organisation a toujours du mal à affecter les personnes compétentes aux bons postes et au bon moment.

53. La stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 proposée par le Secrétaire général s'articule autour des trois composantes suivantes assorties, chacune, d'un objectif et de plusieurs mesures stratégiques (ibid., par. 12 à 21) :

a) Un cadre propice à l'action pour la gestion stratégique du personnel, ayant pour objectif d'établir un cadre de gestion des ressources humaines simplifié, décentralisé, souple et tenant compte des réalités sur le terrain, qui guide la gestion stratégique des ressources humaines et appuie la délégation de pouvoirs ;

b) Une politique proactive de recrutement et de gestion des talents, ayant pour objectif de recruter, perfectionner et retenir un personnel mobile, répondant aux besoins du terrain, performant, multilingue et divers ;

c) La transformation de la culture institutionnelle de l'Organisation, ayant pour objectif d'assurer le bien-être du personnel et un effectif engagé qui travaille dans un milieu de travail habilitant.

54. Le Comité consultatif rappelle que, dans son précédent rapport donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323, par. 6 et 165), le Secrétaire général avait fait part de son intention de présenter à la soixante-treizième session de l'Assemblée générale un cadre révisé de gestion des ressources humaines, construit autour de trois domaines thématiques (voir également A/71/557, par. 9 et 11). Le Comité note que les trois composantes de la stratégie proposée par le Secrétaire général correspondent dans l'ensemble aux trois domaines thématiques définis dans son précédent rapport. À l'époque, il avait appuyé l'intention du Secrétaire général de présenter à l'Assemblée, à sa soixante-treizième session, une proposition détaillée concernant l'évolution du cadre de gestion des ressources humaines.

55. S'agissant de la question de savoir pourquoi la stratégie proposée ne porte que sur la période 2019-2021, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des explications, que la stratégie présentait une vision et un cadre hiérarchisé d'objectifs et de mesures stratégiques destinés à guider les travaux pour les trois années. Le Secrétaire général compte soit prolonger la stratégie après cette période soit en élaborer une nouvelle. En effet, il n'est pas prévu que le processus de réforme s'achève en 2021.

Liens avec la réforme en cours de la gestion des ressources humaines et avec les enseignements tirés de l'expérience

56. Le Secrétaire général indique que les mesures proposées s'appuient sur les résultats des réformes antérieures (voir A/73/372, par. 12). S'agissant des nouveautés figurant dans la stratégie proposée, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, que la stratégie articule pour la première fois de manière globale et intégrée les objectifs stratégiques liés à la réforme de la gestion des ressources humaines, les mesures stratégiques correspondantes étant définies et classées par priorité par année pour permettre une mesure et une communication intégrées (voir par. 62 et 63 du présent rapport).

57. Le Comité consultatif rappelle que l'Organisation enchaîne depuis vingt ans les réformes de la gestion des ressources humaines, comme il ressort, notamment, des rapports du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines en 1998 (A/53/414) et sur l'investissement dans le capital humain en 2006 (A/61/255/Add.1 et A/61/255/Add.1/Corr.1)[8]. L'Assemblée générale a également pris note des diverses réformes que l'Organisation a engagées dans le domaine de la gestion des ressources humaines depuis l'adoption de ses résolutions 63/250 et 65/247 (voir résolution 67/255, par. 6). Il s'agit notamment de la mise en œuvre du nouveau régime des engagements, de l'harmonisation des conditions d'emploi et de la création du programme Jeunes administrateurs. En outre, dans sa résolution 68/265, l'Assemblée générale a approuvé la proposition améliorée de dispositif de mobilité organisée.

58. Le Comité consultatif rappelle qu'à la section I de sa résolution 71/263, l'Assemblée générale a souligné l'importance capitale que revêtait la réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation, instrument de renforcement de l'efficacité et de l'efficience de l'Organisation et de la fonction publique internationale. Dans la même résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer de moderniser, de rationaliser et d'intégrer les structures et fonctions de

[8] Il a été indiqué à l'époque que la vision du Secrétaire général en matière de réforme de la gestion des ressources humaines prenait acte de la nécessité d'embrasser une nouvelle culture fondée sur l'autonomie, les responsabilités, les obligations et l'apprentissage continu, et d'opérer un changement stratégique qui remette en cause les attitudes et les comportements concernant la gestion des ressources humaines en vue d'appliquer les réformes avec succès (A/61/228, par. 11).

gestion des ressources humaines de l'Organisation, compte tenu des avantages escomptés, des gains d'efficacité et des enseignements tirés de la mise en œuvre de réformes antérieures, et de lui présenter des propositions détaillées qu'elle examinerait à sa soixante-treizième session.

59. Notant que le Secrétaire général propose une nouvelle stratégie pour transformer la gestion des ressources humaines au Secrétariat, le Comité consultatif a cherché à savoir, d'une part, s'il existait des liens entre la stratégie proposée et les réformes de gestion des ressources humaines passées et actuelles et, d'autre part, si le processus de réforme en cours serait poursuivi ou remplacé par la nouvelle stratégie. Le Comité a été informé que la stratégie proposée par le Secrétaire général représentait la prochaine étape de la réforme en cours dans le domaine des ressources humaines. Il a également demandé des informations sur les futurs rapports qu'il est proposé d'établir sur la gestion des ressources humaines ainsi que sur les possibilités de regrouper et de rationaliser les rapports existants sur des sujets spécifiques, et a notamment cherché à savoir si le rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines serait intégré dans un éventuel rapport futur sur la mise en œuvre de la nouvelle stratégie dans l'hypothèse où l'Assemblée générale l'approuve. Il a été informé qu'en cas d'approbation de la stratégie, les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette dernière figureraient dans le rapport du Secrétaire général donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines. **Le Comité compte que des explications complémentaires sur ces questions seront communiquées à l'Assemblée au moment de l'examen du présent rapport (voir également par. 82 du présent rapport)**.

60. On trouve à l'annexe II du rapport du Secrétaire général (A/73/372) un tableau récapitulatif des résultats obtenus, des difficultés rencontrées et des enseignements tirés dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines au cours des dix dernières années. **Le Comité consultatif note que, si les questions énumérées à l'annexe II portent sur de nombreux domaines de la gestion des ressources humaines, les informations fournies au sujet des difficultés rencontrées et des enseignements tirés sont incomplètes et souffrent d'un manque d'analyse. Il estime que, pour tirer les enseignements des réformes passées et actuelles de la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de présenter une analyse complète, détaillée et approfondie des problèmes et difficultés persistants auxquels l'Organisation se heurte dans chacun des domaines de la gestion des ressources humaines. Il rappelle l'accent mis par l'Assemblée générale sur l'importance qu'il y a à tirer les enseignements de la mise en œuvre des réformes antérieures avant de formuler de nouvelles propositions (voir résolutions 71/263, par. 5, et 68/252, par. 11)**.

61. **Le Comité consultatif réaffirme également que la stratégie proposée devrait être le résultat d'une évaluation exhaustive de la mise en œuvre de toutes les initiatives de réforme des ressources humaines entreprises ces 10 dernières années et traiter des questions qui ont régulièrement posé des difficultés au fil du temps, dont il a examiné un grand nombre à maintes reprises, notamment, mais pas exclusivement, les irrégularités dans le processus de sélection du personnel, le rajeunissement des effectifs par le recrutement de candidats externes, l'égalité de traitement des candidats internes et externes, la nécessité d'améliorer la gestion et l'appréciation de la performance, le nombre d'engagements temporaires (y compris la question de l'indemnité de fonctions) et les obstacles à la réalisation des objectifs d'équilibre entre les sexes et de répartition géographique équitable. Le Comité souligne à nouveau que la stratégie devrait également tenir compte des meilleures pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines (voir également A/71/557, par. 11 et 12).**

Plan de mise en œuvre

62. Selon le Secrétaire général, le plan de mise en œuvre de la stratégie prévoit un calendrier pour chaque action stratégique (voir A/73/372, annexe I).Le Comité consultatif note, toutefois, que le plan de mise en œuvre présenté dans le rapport ne comporte que des colonnes entièrement ou partiellement grisées pour chacune des activités stratégiques proposées pour la période 2018-2021. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que les zones grisées servaient à établir une distinction entre les activités d'amélioration en cours (entièrement grisées) et les mesures stratégiques assorties d'échéances (partiellement grisées).

63. **Le Comité consultatif estime que le plan de mise en œuvre actuel manque d'information et de clarté en ce qui concerne l'application de la stratégie proposée, notamment pour ce qui est des échéances, des mesures concrètes et des services chargés de les mettre en place. Le plan devrait donc être amélioré afin qu'y figurent tous les éléments essentiels sur la mise en œuvre de la stratégie proposée et que les progrès puissent ainsi être correctement mesurés dans le temps. En particulier, étant donné que les réformes successives de la gestion des ressources humaines n'ont pas permis de résoudre les problèmes de longue date (voir par. 60 du présent rapport), le Comité est d'avis que le plan de mise en œuvre devrait être axé en priorité sur les questions les plus persistantes et prévoir des échéances et des objectifs mesurables, réalisables et spécifiques.**

Incidences financières

64. En ce qui concerne les incidences financières que pourrait avoir la mise en œuvre de la stratégie proposée, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, qu'étant un document stratégique de haut niveau, la stratégie n'entraînerait pas de dépenses mais que, pour mettre en œuvre certaines des mesures stratégiques assorties d'échéances, il serait nécessaire de soumettre à l'Assemblée générale, pour approbation, des propositions spécifiques, ainsi que les dépenses connexes. Les propositions figurant dans la stratégie susceptibles de nécessiter l'approbation de l'Assemblée à un stade ultérieur sont les suivantes : a) l'accélération des procédures de recrutement ; b) la conception d'un nouveau dispositif d'encadrement de la mobilité ; c) l'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de gestion de la performance (voir également A/73/372/Add.1, par. 107 et 108).

65. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de fournir des informations financières plus détaillées sur les ressources susceptibles d'être nécessaires pour assurer la mise en œuvre des mesures stratégiques énoncées dans sa proposition améliorée de stratégie globale en matière de ressources humaines (voir également par. 82 du présent rapport).**

« Diversité régionale »

66. Le Secrétaire général estime que les politiques de gestion des ressources humaines doivent favoriser ce qu'il appelle une plus grande diversité régionale des effectifs de l'Organisation (voir A/72/492, par. 24). À l'annexe III de son rapport (A/73/372), il explique qu'il a été procédé à une analyse de la diversité régionale au Secrétariat. Les figures I et II de l'annexe III présentent, respectivement, la composition du personnel par groupe régional et par entité au 31 décembre 2017. Les données qui y figurent serviront de référence pour mesurer les progrès accomplis. Le Secrétaire général a prévu, dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, un indicateur permettant de mesurer, d'une année sur l'autre, les progrès faits en vue de parvenir à une plus grande diversité régionale. Les chefs d'entités seront tenus de

rendre compte des mesures qu'ils auront prises pour parvenir à une plus grande diversité régionale.

67. En ce qui concerne le lien entre la diversité régionale et le principe de la répartition géographique équitable consacré à l'Article 101 de la Charte, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, que, tout en considérant comme prioritaire la question de la représentation géographique, le Secrétaire général avait également décidé de mettre un accent supplémentaire sur la diversité régionale. Ainsi, les contrats de mission des hauts fonctionnaires signés en 2018 font de l'engagement en faveur de la diversité un objectif de gestion spécifique. À ce titre, les chefs d'entité sont encouragés à se concentrer sur le recrutement de fonctionnaires provenant de régions sous-représentées parmi le personnel international en poste dans leurs entités respectives. La priorité est donnée aux pays sous-représentés et non représentés, en particulier dans les cas où les postes vacants sont soumis au principe de la représentation géographique. Il a été indiqué au Comité que la diversité régionale et une représentation géographique équitable étaient considérées comme des objectifs complémentaires pour parvenir à un « personnel géographiquement diversifié ». **Notant que le Secrétaire général a déjà commencé à appliquer son concept de diversité régionale, le Comité souligne que les actions engagées doivent être pleinement conformes au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte**.

68. **Si le Comité consultatif estime que le Secrétaire général peut présenter des mesures supplémentaires pour améliorer la gestion des ressources humaines en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, ces mesures ne devraient cependant pas s'écarter des principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et dans les décisions applicables de l'Assemblée générale. En outre, le Comité n'est pas convaincu que le concept de diversité régionale soit nécessairement complémentaire de l'objectif de représentation géographique équitable et considère que cette notion pourrait même détourner l'attention de cet objectif.**

69. **Le Comité consultatif rappelle son sentiment que les efforts déployés pour atteindre les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, notamment des pays en développement, ont été inefficaces. Le Comité recommande une nouvelle fois que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mettre au point une stratégie globale destinée à améliorer la représentation géographique, sur la base d'une analyse approfondie des causes réelles des déséquilibres actuels (voir A/71/557, par. 46, et A/69/572, par. 38). Les détails de la stratégie, notamment les mesures concrètes, les points de référence et les échéances, devraient faire partie de la stratégie globale améliorée en matière de ressources humaines recommandée au paragraphe 82 du présent rapport, à soumettre à l'Assemblée générale, pour examen.**

70. En ce qui concerne la référence à utiliser en ce qui concerne la représentation géographique, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, que les données sur la diversité régionale figurant à l'annexe III du rapport du Secrétaire général (A/73/372) serviraient de base pour mesurer les progrès à venir. **Le Comité estime que le concept de diversité régionale et les données connexes ne devraient pas être utilisées pour mesurer les progrès accomplis en matière de représentation géographique équitable**.

Délégation de pouvoirs de gestion des ressources humaines

71. La première action stratégique envisagée au titre de la composante A de la stratégie proposée tend à voir établir un dispositif de délégation de pouvoirs rationalisé pour la gestion des ressources humaines [Ibid. par.14 a)]. Le Comité consultatif rappelle que dans le cadre de la réforme qu'il entreprend, le Secrétaire

général a décidé de déléguer directement aux chefs des entités de l'ensemble du Secrétariat la plénitude des pouvoirs administratifs nécessaires pour leur permettre de gérer efficacement les ressources financières, humaines et matérielles mises à leur disposition, le but étant de pourvoir à une plus efficace exécution des mandats et de les en rendre pleinement comptables (voir A/72/492, par. 73).

72. S'agissant des fonctions de gestion des ressources humaines, le Comité consultatif a été informé, suite à sa demande, que les directeurs de programme répondraient des procédures gouvernant l'application directe des dispositions du Règlement du personnel. Tout pouvoir discrétionnaire organisé par telle ou telle de ces dispositions serait délégué aux chefs de département. Le Comité a été également informé qu'il serait institué un nouveau dispositif de délégation de pouvoirs à la suite de l'examen en cours des capacités et besoins des entités de l'ensemble du Secrétariat.

73. Le Comité consultatif rappelle avoir souligné, dans le contexte de la réforme de la gestion, combien il importait de bien préciser les rôles et attributions de tous futurs délégataires de pouvoirs, tous échelons confondus, et, en ce qui concerne la mise en œuvre du projet de système de délégation de pouvoirs, de donner à l'Assemblée générale l'assurance qu'il serait mis en place toutes garanties requises, y compris les mécanismes de gestion des risques et d'application du principe de responsabilité, afin de veiller à un usage responsable de la délégation de pouvoirs (voir A/72/7/Add.49, par. 18 et 19).

74. En ayant fait la demande, le Comité consultatif a été saisi d'un tableau représentant le régime actuel de délégation de pouvoirs résultant du Statut et du Règlement du personnel. **Le Comité compte que l'Assemblée générale sera saisie de ce tableau à l'occasion de l'examen du présent rapport**. Le Comité note que le Secrétaire général a soumis à l'Assemblée générale son tout dernier rapport sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/73/378). Les observations et recommandations du Comité sur ce sujet feront l'objet d'un rapport distinct (voir également plus haut par. 4). **Le Comité compte que, une fois établi, le tableau comparatif des actuel et futur régimes de délégation de pouvoirs résultant du Statut et du Règlement du personnel sera soumis à l'Assemblée générale**.

Parité des sexes

75. Le rapport du Secrétaire général (A/73/372) comporte en son Annexe IV une analyse de la répartition du personnel par sexe, les figures I et II renseignant sur la composition du personnel, par sexe et entité, au 31 décembre 2017. Le Secrétaire général dit avoir cherché à concrétiser l'objectif de parité en lançant la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du Secrétariat, laquelle envisage différentes situations de départ et difficultés à l'échelle du système, les chefs des différentes entités devant rendre compte des progrès réalisés dans le sens de la parité des sexes à l'occasion de l'évaluation annuelle des contrats de mission de hauts fonctionnaires conclus avec lui.

76. Selon le Secrétaire général, les mesures prises ont d'ores et déjà donné des résultats concrets, l'ONU étant parvenue, pour la première fois en 2018, sous sa direction, à établir la parité des sexes au Conseil de direction[9] (voir A/73/372/Add.1, par. 77). La proportion de femmes ayant rang de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général a sensiblement augmenté étant passée de 20,5 % et 21,4 % à la fin de 2016 à 30,6 % et 34,6 % respectivement, au 31 décembre 2017 (voir A/73/79, tableau 12). Le Comité consultatif relève également que la proportion de fonctionnaires de sexe féminin dans l'ensemble du Secrétariat a légèrement

[9] Pour sa composition voir https://www.un.org/sg/en/content/senior-management-group.

augmenté, encore que celles-ci soient proportionnellement nettement moins nombreuses à être affectées à des opérations sur le terrain [voir plus haut par. 7 e)]. **Sans méconnaître les efforts que le Secrétaire général consent pour améliorer l'équilibre des sexes au sein de l'Organisation, en particulier le fait qu'il ait nommé des femmes à des postes de haut niveau, le Comité constate que le ratio des femmes par rapport à l'ensemble des fonctionnaires n'a guère augmenté ces dernières années**. **Rappelant que l'Assemblée générale s'est vivement inquiétée de la lenteur des progrès accomplis dans le respect du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies en ce qui concerne la parité des sexes dans les organismes des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et pour les postes de décision et les postes hors Siège (voir résolution 71/263, par. 19)**, **le Comité consultatif compte que le Secrétaire général entreprendra encore d'attirer et de garder au service de l'Organisation davantage de femmes à affecter sur le terrain**.

Santé et bien-être du personnel

77. L'une des actions stratégiques envisagées au titre de la composante C de la stratégie proposée tend à voir arrêter une approche globale de la protection et du bien-être du personnel, étant donné les risques de plus en plus grands auxquels l'ONU est exposée partout dans le monde et l'impératif de garantir la sécurité physique et le bien-être psychologique du personnel recruté sur les plans national et international [A/73/372, par. 20 e)]. Le Secrétaire général fournit dans son rapport (A/73/372/Add.1, par. 130 à 149) des informations sur la santé et le bien-être du personnel, y compris la sécurité et la santé au travail sur le terrain et la stratégie relative à la santé mentale dans le système des Nations Unies.

78. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général a publié en juillet 2018 sa circulaire portant système de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ST/SGB/2018/5) et lancé en octobre 2018 la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies : « Un personnel en bonne santé au service d'un monde meilleur ».

79. Dans le même ordre d'idées, le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a approuvé la création d'un poste P-5 de spécialiste hors classe des questions de santé mentale à la Division des services médicaux à New York pour l'exercice biennal 2018-2019, ainsi que le Secrétaire général l'avait proposé pour mettre en œuvre la stratégie relative à la santé mentale et conduire la réforme de la santé mentale et du bien-être au Secrétariat (voir résolution 72/261 par. 178 et A/72/7, par. VIII.40 et VIII.43). En réponse à sa question, le Comité a été informé qu'entre autres postes, celui en question avait été gelé à titre temporaire, l'Assemblée ayant décidé de réduire de 5 % les ressources demandées pour les postes et les autres objets de dépense au titre des chapitres 29C,(Bureau de la gestion des ressources humaines) 29D, (Bureau des services centraux d'appui) et 29E (Bureau de l'informatique et des communications) du budget-programme de l'exercice biennal 2018-2019 (voir résolution 72/261 par. 177). Toutefois, le Comité a été également informé qu'il demeurait urgent de traiter de la question de la santé mentale au sein de l'Organisation et que, nonobstant le gel du poste en question, le Secrétariat avait beaucoup fait pour arrêter la stratégie relative à la santé mentale. De plus, la procédure de recrutement du titulaire de ce poste est en cours. **Le Comité s'inquiète du retard mis à pourvoir le poste P-5 de spécialiste des questions de santé mentale à la Division des services médicaux, le Secrétariat ayant déclaré urgent de mettre en œuvre la stratégie relative à la santé mentale au sein de l'Organisation. Le Comité demande au Secrétariat de rendre compte à l'Assemblée générale du dernier état de la situation concernant le recrutement du titulaire de ce poste au moment où celle-ci examinera le présent rapport.**

Enquête sur la motivation du personnel

80. Le Secrétariat dit avoir, pour la première fois, procédé à une enquête sur la motivation du personnel à l'échelle de l'Organisation. Cette enquête, qui a permis de recueillir l'opinion du personnel sur diverses questions, se voulait l'occasion de recenser les forces du Secrétariat et les éléments à améliorer pour l'aider à planifier ses initiatives, dans un souci d'amélioration constante dans tous les domaines clefs (voir A/73/372/Add.1, par. 97 à 100). L'ayant demandé, le Comité consultatif s'est vu donner un complément d'informations sur les résultats de l'enquête. **Le Comité compte que l'Assemblée générale sera saisie de ce complément d'informations lorsqu'elle examinera le présent rapport**.

Recommandation

81. S'agissant de la stratégie globale des ressources humaines pour 2019-2021, le Secrétaire général indique au paragraphe 26 de son rapport (A/73/372), la décision que l'Assemblée générale est invitée à prendre. Comme suite à sa demande, le Comité consultatif a été informé que, proposant un cadre stratégique de portée générale, ledit rapport ne vient pas soumettre pour approbation telles ou telles propositions déterminées à l'Assemblée (voir également plus haut par. 64 et 65).

82. **Sous réserve des observations et recommandations qu'il formule dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de demander au Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-quatorzième session, une stratégie globale des ressources humaines affinée.**

V. Évaluation du système des fourchettes optimales

83. Institué en 1960, le système des fourchettes optimales permet de mesurer les progrès accomplis en vue de parvenir à une large et équitable répartition géographique du personnel du Secrétariat (voir résolution 1559 (XV), par. 1 de l'Assemblée générale), tel qu'il résulte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Le Secrétaire général a soumis son tout dernier rapport sur la question à l'Assemblée générale comme suite à sa résolution 71/263 dans laquelle celle-ci l'a prié de lui présenter des propositions concernant une évaluation globale du système des fourchettes optimales, notamment en maintenant ou en augmentant le nombre actuel de postes d'administrateur afin d'établir un mécanisme plus efficace permettant d'obtenir une répartition géographique équitable de tous les postes du Secrétariat financés au moyen du budget ordinaire.

84. Le rapport du Secrétaire général renseigne sur les différentes étapes de la procédure suivie pour déterminer la fourchette optimale et la représentation de chaque État Membre selon le système actuel (voir A/73/372/Add.3, par. 13 à 25). Il en ressort que le système, y compris la méthode connexe approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 42/220 A n'a guère été modifié depuis qu'il a été adopté en 1987, les critères de base d'établissement des fourchettes optimales retenus étant toujours les mêmes, à savoir : 55 % pour le facteur contribution, 40 % pour celui de la qualité de Membre et 5 % pour celui de la population (ibid. par.12). Il ressort également du rapport que le nombre total de postes soumis à répartition géographique qui était de 2 700 à l'origine, le 1er janvier 1988, s'établissait à 3 600 au 31 décembre 2017 (ibid., par. 14).

85. Le tableau 1 du rapport récapitule les différents formules et scénarios de révision des fourchettes optimales envisagés depuis 1988. Le tableau 2 propose des variantes de scénarios de révision rangées en quatre groupes, chacun desquels comporte quatre variantes en fonction des modifications dont seraient susceptibles les facteurs et les

coefficients de pondération qui y sont associés par rapport à l'actuel système. Les propositions sont regroupées en fonction du traitement proposé pour le chiffre de base comme suit : Groupe 1 : maintien du chiffre de base (3 600 postes) ; Groupe 2 : relèvement du chiffre de base par inclusion de tous les postes soumis à recrutement international (16 800 postes) ; Groupe 3 : relèvement du chiffre de base par inclusion de tous les postes soumis à recrutement international, à l'exception des postes linguistiques (15 900 postes) ; et Groupe 4 : relèvement du chiffre de base par inclusion de tous les postes soumis à recrutement international, à l'exception des postes linguistiques et des postes financés à l'aide de fonds extrabudgétaires (12 500 postes) (ibid. par. 25). Le tableau 2 récapitule et compare également les variantes proposées sous chacun des groupes et leurs incidences potentielles sur la représentation des États Membres au Secrétariat.

86. Le Secrétaire général indique que toutes les propositions supposent l'actualisation des limites inférieure et supérieure de la fourchette optimale en fonction du chiffre de base et du nombre d'États Membres les plus récents, comme précédemment recommandé par le Secrétaire général (voir A/71/323/Add.2). Le Secrétaire général estime qu'il appartient à l'Assemblée générale de se prononcer sur les facteurs et coefficients de pondération à retenir aux fins du système des fourchettes optimales et se tient à sa disposition pour établir, à sa demande, de nouveaux scénarios en vue de faciliter les débats sur ce point (A/73/372/Add.3. par. 55).

87. **Le Comité consultatif redit qu'il appartient à l'Assemblée générale de prendre en dernier ressort toute décision de principe concernant le système des fourchettes optimales.**

Annexe

Postes du Secrétariat par catégorie, classe et source de financement au 31 décembre 2017

Catégorie/classe	*Budget ordinaire*	*Quotes-parts hors budget ordinaire*	*Fonds extrabudgétaires*	*Fonctionnaires administrés par le PNUD*[a]	*Total*
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur					
SGA	50	6	16		72
SSG	43	23	10	2	78
D-2	102	44	12		158
D-1	301	114	104	4	523
P-5	983	374	382	15	1 754
P-4	1 755	1 027	944	145	3 871
P-3	1 739	1 290	1 197	82	4 308
P-2	651	192	446	9	1 298
P-1	4		13		17
INT	250		186		436
R	5		23		28
T	23		153		176
Total partiel	**5 906**	**3 070**	**3 486**	**257**	**12 719**
Service mobile					
SM-7	4	20			24
SM-6	85	335	3		423
SM-5	326	1 267	9		1 602
SM-4	307	1 301	5		1 613
SM-3	3	29	1		33
Total partiel	**725**	**2 952**	**18**		**3 695**
Services généraux et catégories apparentées					
AN-D	16	7	3	6	32
AN-C	76	152	30	63	321
AN-B	264	635	29	250	1 178
AN-A	135	131	17	311	594
G-7	576	54	161	96	887
G-6	1 672	458	613	470	3 213
G-5	1 964	2 214	638	192	5 008
G-4	1 489	3 435	408	103	5 435
G-3	624	2 135	155	108	3 022
G-2	595	557	56	319	1 527
G-1	30	1	1	1	33
Corps de métier	80		3		83
SS	285	3	8		296

Catégorie/classe	*Budget ordinaire*	*Quotes-parts hors budget ordinaire*	*Fonds extrabudgétaires*	*Fonctionnaires administrés par le PNUD*[a]	*Total*
PL	33				33
AI	29				29
Total partiel	**7 868**	**9 782**	**2 122**	**1 919**	**21 691**
Total	**14 499**	**15 804**	**5 626**	**2 176**	**38 105**

Abréviations : SGA : secrétaire général adjoint ; SSG : sous-secrétaire général ; SM : Service mobile ; INT : interprète ; PL : professeur de langues ; AN : agent recruté sur le plan national ; AI : assistant d'information ; R : réviseur ; SS : agent du Service de sécurité ; T :traducteur ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement.

[a] Sources de financement non disponibles dans Umoja.