



Assemblée générale

Distr. générale
7 février 2024
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Point 139 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné une version préliminaire du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives au personnel ([A/78/569](#)). À cette occasion, il a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 29 janvier 2024.

2. Le Secrétaire général indique que son rapport annuel fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines, dont la plus récente est la résolution [77/278](#). Le rapport couvre la période d'un an qui va du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Le Secrétaire général a par ailleurs présenté un additif dans lequel est formulée une proposition relative au passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs ([A/78/569/Add.1](#)). Les observations et recommandations que le Comité consultatif a formulées au sujet de l'additif figurent dans un rapport distinct ([A/78/745/Add.1](#)).

II. Données démographiques relatives au personnel

A. Présentation et analyse

3. Dans son rapport, le Secrétaire général présente une vue d'ensemble de l'effectif du Secrétariat et une analyse des tendances couvrant des variables démographiques comme l'âge, le genre ou la nationalité et des éléments structurels comme la répartition par entité, lieu d'affectation, catégorie ou type d'engagement. On y trouve également des données sur les départs à la retraite prévus, des informations sur les arrivées et les départs et des données ventilées sur les fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales ([A/78/569](#), par. 1).



4. Le Secrétaire général indique que plusieurs parties du rapport ont été revues pour donner suite à la résolution 77/278 et que des analyses approfondies et des supports visuels améliorés y ont été ajoutés (ibid., par. 1 et 2). Ainsi, la section consacrée aux mouvements de personnel a été remaniée afin de fournir des informations plus désagrégées sur les recrutements externes et internes et une analyse plus poussée des nominations et des cessations de service, notamment des démissions, comme demandé aux paragraphes 13 et 44 de la résolution 77/278. En outre, des informations plus détaillées concernant le système des fourchettes optimales sont données, précisant le nombre de mouvements de postes soumis au principe de la répartition géographique nécessaires pour que chaque État Membre rentre dans la fourchette, comme demandé au paragraphe 22 de la résolution 77/278. Une liste des changements relatifs aux fonctionnaires de rang supérieur figure au tableau 4 de l'annexe du rapport du Secrétaire général. **Le Comité consultatif prend note des nombreuses informations et des changements présentés dans le rapport sur la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives au personnel et compte que le Secrétaire général s'efforcera, dans ses prochains rapports sur cette question, de mettre l'accent sur les données relatives aux effectifs faisant ressortir les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques, notamment en matière de répartition et de représentation géographiques, de parité des genres et de rajeunissement, et de faire une analyse des tendances et de recenser les problèmes qui pourraient se présenter dans le domaine de la gestion des ressources humaines (voir également la résolution 77/278, par. 42).**

5. En complément du rapport du Secrétaire général, un nouveau portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU (United Nations Secretariat Workforce Portal) a vu le jour en 2023 ; conçu pour États Membres, il indique le niveau de représentation de chaque État Membre et donne des informations sur le personnel, y compris des données démographiques et structurelles et des informations relatives aux prévisions de départ à la retraite. Selon le Secrétariat, le développement et l'amélioration continus du nouveau portail permettront aux États Membres de consulter au format numérique des données actualisées chaque jour, données qui ne sont communiquées actuellement qu'une fois par an dans le rapport annuel. (A/78/569, par. 3 ; voir également par. 53 ci-dessous). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, comme prévu dans la résolution 47/226 de l'Assemblée générale et dans le respect des principes des Nations Unies relatifs à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée adoptés par le Comité de haut niveau sur la gestion en 2018, le nom, la nationalité, la classe et l'entité étaient indiqués sur le portail. **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général veillera à ce que le nouveau portail d'information sur le personnel contienne des données statistiques complètes, détaillées et actualisées. Il compte aussi qu'un complément d'information sur la liste du personnel figurant sur le portail sera communiqué à l'Assemblée générale lorsqu'elle examinera le présent rapport et que des renseignements sur la question seront donnés dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

B. Données et tendances relatives au personnel du Secrétariat

6. Le rapport du Secrétaire général fournit des données statistiques sur le personnel du Secrétariat au 31 décembre 2022 et sur la période de cinq ans allant du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, comme indiqué dans les tableaux 1 et 2. Au cours de la période de cinq ans : a) les effectifs du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies ont augmenté de 8,4 %, passant de 76 590 à 83 005 ; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 1,9 %, passant de 37 505 à 36 791 ; c) la proportion des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

dans l'effectif total du Secrétariat a augmenté, passant de 34,8 % à 39,3 %, tandis que celle des agents des services généraux et des catégories apparentées a diminué, passant de 55,6 % à 52,5 % ; d) la proportion des personnes titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a baissé de 2,8 points de pourcentage, passant de 29,1 % à 26,3 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a augmenté, passant de 62,9 % à 65,2 % ; e) la proportion des femmes dans l'effectif total a augmenté, passant de 36,8 % à 41,4 % ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté de 1,5 %, passant de 45,7 ans à 47,2 ans ; g) l'ancienneté moyenne au Secrétariat a augmenté, passant de 8,7 ans à 9,9 ans (voir [A/74/82](#), tableau 13 et [A/78/569](#), tableau 16) ; h) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 3,5 %, passant de 3 107 à 3 216 ; i) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale est resté le même, soit 105.

1. Tendances observées dans la taille de l'effectif du Secrétariat

7. Globalement, l'effectif du Secrétariat a diminué de 1,9 % au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2022, mais il a augmenté de 2,9 %, passant de 35 762 à 36 791, au cours de la période d'un an allant de 2021 à 2022. Cette augmentation tient principalement à la reprise des recrutements aux postes inscrits au budget ordinaire après la levée, en avril 2021, du gel temporaire des recrutements, à l'augmentation des engagements temporaires pour le service des conférences, la demande de réunions en présentiel ayant augmenté après la pandémie, et à l'engagement de personnel supplémentaire au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, dans le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, au Programme des Nations Unies pour l'environnement et au Bureau de la coordination des affaires humanitaires ([A/78/569](#), résumé et par. 6). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le gel temporaire des recrutements avait réduit de 67,0 % les mouvements de personnel relatifs aux postes inscrits au budget ordinaire et avait notamment entravé les progrès touchant à la répartition géographique équitable, l'Organisation ne pouvant pas pourvoir les postes vacants soumis à la répartition géographique (voir par. 16 ci-dessous).

8. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, conformément au principe de la délégation de pouvoirs, les chefs d'entité étaient responsables de la gestion des ressources humaines dans leur entité, y compris la réduction des effectifs. Une politique applicable à l'ensemble du Secrétariat et portant sur le redimensionnement ou la restructuration entraînant des licenciements ([ST/AI/2023/1](#)) a été publiée le 20 janvier 2023 puis complétée par des lignes directrices donnant des informations supplémentaires, notamment des conseils pratiques, des renseignements étape par étape et des explications. Le Comité rappelle que cette politique a été appliquée récemment dans le cadre de la réduction des effectifs et du retrait du personnel de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (voir [A/78/608](#), par. 20 à 24). En ce qui concerne les effets que pourrait avoir la réduction des effectifs, en particulier ceux des grandes missions de maintien de la paix, sur la répartition géographique équitable, il a été informé que la rétention du personnel des entités dont les effectifs sont réduits était régie par l'alinéa c) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, qui prévoyait que l'Organisation tiennne compte de la nationalité lorsque les postes correspondants aux aptitudes des candidats retenus devaient être pourvus selon le principe de la répartition géographique équitable. Le Secrétariat a indiqué qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, en application de la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale, le système des fourchettes optimales avait été étendu à tous les postes inscrits au budget ordinaire de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des missions politiques spéciales et des opérations de maintien de la

paix, à l'exclusion des postes linguistiques (voir par. 24 ci-dessous), de sorte que la réduction prochaine des effectifs des missions politiques spéciales et des opérations de maintien de la paix aurait une incidence sur la disponibilité de certains de ces postes, mais qu'on ne pouvait pas prévoir à l'heure actuelle quel serait l'effet de cette mesure sur la répartition géographique équitable. **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général veillera à ce que la réduction des effectifs se fasse de manière efficiente, transparente et juste, dans le respect des règles applicables, y compris l'alinéa c) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. Il compte également qu'il communiquera dans son prochain rapport des informations sur l'application de la politique du Secrétariat relative à la réduction des effectifs et des lignes directrices y relatives, notamment des données concernant les effets éventuels sur la répartition géographique équitable et la représentation géographique.**

2. Tendances observées dans la répartition du personnel par catégorie

9. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2022, la proportion des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total a augmenté de 4,5 % tandis que celle des agents du Service mobile a diminué de 1,3 % et celle des agents des services généraux et des catégories apparentées a baissé de 3,1 %. La diminution du personnel dans ces deux catégories tient principalement à la fermeture et aux plans de transition de certaines missions (A/78/569, tableau 2). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu des informations sur la croissance de tous les emplois du Secrétariat par classe, à l'exclusion des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires pour lesquels l'information n'était pas immédiatement disponible. Les données indiquent que, pour la période de 2018 à 2022, les emplois de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont augmenté de 0,8 % (de 8 920 à 8 992), tandis que ceux des agents des services généraux ont diminué de 4,0 % (de 2 623 à 2 519), ceux des administrateurs recrutés sur le plan national ont diminué de 16,9 % (de 9 229 à 7 665) et ceux des agents du Service mobile ont diminué de 7,3 % (de 3 545 à 3 287). **Le Comité consultatif prend note de la diminution de l'effectif et des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et compte que figureront dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat davantage d'informations sur les causes de cette diminution et sur les tendances futures, dans la mesure du possible.**

3. Tendances observées dans les types d'engagement

10. Au 31 décembre 2022, 26,3 % des membres du personnel étaient titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu, 65,2 % étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée et 8,5 % étaient titulaires d'un engagement temporaire (ibid., figure IV). Pour le nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu, la tendance observée au cours de la période de cinq ans était à la baisse : une diminution de 3,0 % avait été constatée (de 9 979 fonctionnaires en 2021 à 9 680 en 2022) et tenait aux départs à la retraite et à l'absence de conversion de certains types d'engagement en engagements continus (ibid., par. 34). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que tout fonctionnaire recruté par voie de concours conformément à la disposition 4.16 du Règlement du personnel était nommé à titre continu au terme d'un engagement de durée déterminée de deux ans, sous réserve que ses services donnent satisfaction. Pour tous les autres membres du personnel recrutés dans le cadre du dispositif de sélection du personnel, la conversion en engagement continu était soumise à un ensemble de critères et à un classement reposant sur un système de points, déterminés par des examens périodiques, afin que le nombre de membres du

personnel titulaires d'un engagement continu (ou d'un engagement à titre permanent) dans l'Organisation ne dépasse à aucun moment le plafond fixé par l'Assemblée générale (voir résolution 65/247). Depuis l'approbation des engagements continus en 2010, quatre examens périodiques avaient été effectués et avaient débouché sur 7 234 conversions à toutes les classes jusqu'à la classe D-1. L'examen pour les années 2016 à 2021 s'achèverait en 2023. En application de la résolution 65/247, le Secrétaire général prévoyait de présenter à l'Assemblée, à sa soixante-dix-neuvième session, un rapport sur l'application du régime des engagements continus, l'objectif étant de revoir le système d'octroi des engagements continus, y compris la méthode servant à déterminer l'enveloppe de postes. **Le Comité consultatif attend avec intérêt le rapport du Secrétaire général sur l'application du régime des engagements continus qui sera présenté à la soixante-dix-neuvième session de l'Assemblée générale et compte qu'y figureront des informations complètes sur le nombre d'engagements continus.**

11. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire a augmenté de 26,6 % en un an, passant de 2 477 en 2021 à 3 136 en 2022. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a procédé à environ un tiers de ces engagements temporaires pour assurer les services de conférence, les réunions en présentiel ayant repris après la pandémie. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Programme des Nations Unies pour l'environnement ont aussi fait appel à ce type d'engagement au cours de cette période (A/78/569, par. 34). Il est indiqué dans le rapport que, bien que considérés à des fins administratives comme du personnel temporaire, les membres du personnel recrutés pour les services de conférence étaient pour l'essentiel titulaires d'un contrat-cadre (ibid., par. 22 et 32). Au 31 décembre 2022, 896 agents avaient été engagés en vertu d'un contrat-cadre (ibid., note de bas de page n° 6). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le recours à des contrats-cadres pour le personnel des services linguistiques permettait à l'Organisation de compléter l'effectif autorisé sur de courtes périodes lorsque la charge de travail globale dépassait les capacités internes, ce qui était déterminé en fonction des normes de production et du nombre de réunions programmées. Les membres du personnel des services linguistiques titulaires d'un engagement de courte durée en vertu d'un contrat-cadre sont soumis aux conditions énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.2. Les membres du personnel titulaires d'un contrat-cadre, qui ne font pas partie du personnel des services linguistiques engagé pour une courte durée, sont rémunérés, comme tous les autres membres du personnel, selon le barème des traitements correspondant à la classe à laquelle ils sont engagés, à savoir à un tarif journalier représentant 1/365^e du barème annuel. Toutefois, les contrats-cadres n'ouvrent pas droit à des congés annuels, à des congés spéciaux ou à des congés de maladie ni à l'indemnité pour charges de famille ou à d'autres prestations ou indemnités. De même, les titulaires de ces contrats n'ont pas la qualité de participants à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

4. Fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales

12. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2022, 3 216 fonctionnaires du Secrétariat étaient soumis à la répartition géographique en vertu du paragraphe 66 de la résolution 65/247, dans laquelle l'Assemblée générale avait décidé que les fonctionnaires ne conserveraient ce statut que tant qu'ils occuperaient un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'ils avaient été engagés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs (ibid., par. 94).

13. Au 31 décembre 2022, la différence entre le nombre de postes soumis à la répartition géographique (3 734) et le nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique et occupant un poste de ce type (3 216) s'expliquait par le fait que 306 des postes en question étaient vacants, 260 étaient provisoirement occupés par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique et 51 étaient occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée limitée. En outre, parmi les fonctionnaires soumis à la répartition géographique (3 216), on comptait 95 participants au programme Jeunes administrateurs occupant un poste non soumis à la répartition géographique et 4 fonctionnaires titulaires d'un droit sur un poste soumis à la répartition géographique (ibid.). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que les engagements pour une durée limitée s'employaient pour les engagements temporaires et les engagements de durée déterminée lorsque l'engagement était pour une période limitée dans le temps et que le membre du personnel n'avait pas été recruté sur concours, soit selon la disposition 4.15 (organes centraux de contrôle), soit selon la disposition 4.16 (concours) du Règlement du personnel. Les membres du personnel engagés pour une durée limitée qui n'avaient pas été sélectionnés à l'issue d'un concours ne pouvaient pas prétendre à un engagement continu et n'étaient pas soumis à la répartition géographique. **Le Comité consultatif compte qu'un complément d'information sur les postes soumis à la répartition géographique qui sont occupés par du personnel engagé pour une durée limitée, indiquant notamment où ces postes se trouvent, sera communiqué à l'Assemblée générale au moment où elle examinera le présent rapport.**

14. Le tableau ci-dessous récapitule la situation concernant les postes soumis à la répartition géographique au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2022 ; les données sur l'occupation de ces postes sont ventilées afin d'illustrer l'évolution du nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique au cours des cinq dernières années par rapport au nombre de postes soumis à la répartition géographique (ibid., par. 95 et tableau 31).

Tableau 1
**Récapitulatif des postes soumis à la répartition géographique de 2018 à 2022
(données arrêtées au 31 décembre)**

(Effectif : 3 734 fonctionnaires au 31 décembre 2022)

<i>État d'occupation</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Postes occupés par des fonctionnaires soumis à la répartition géographique	3 062	3 110	3 059	3 033	3 117
Postes occupés à titre temporaire par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique	279	174	159	200	260
Postes occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée limitée	51	51	47	44	51
Postes vacants	212	276	416	416	306
Total	3 604	3 611	3 681	3 693	3 734

15. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que le nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique a augmenté de 2018 à 2022 globalement au même rythme que le nombre de postes soumis à la répartition géographique, mais que son augmentation a été ralentie par le fait que davantage de postes étaient vacants à la date de clôture (31 décembre) en 2020 et 2021. Les 416 postes vacants déclarés pour 2020 et 2021 s'expliquent par le gel temporaire des recrutements aux postes inscrits au budget ordinaire et par la réduction des

recrutements durant la pandémie. Certains de ces effets se sont également prolongés en 2022 (ibid., par. 96). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'au 22 décembre 2023, sur les 191 postes P-2 vacants au Secrétariat, 96 étaient soumis à la répartition géographique. En d'autres termes, 50 % de tous les postes P-2 vacants étaient des postes soumis à la répartition géographique.

16. Le Comité consultatif reste préoccupé par le grand nombre de postes soumis à la répartition géographique, y compris de la classe P-2, qui sont encore vacants ou qui sont occupés à titre temporaire par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique ou engagés pour une durée limitée (voir également [A/77/729](#), par. 12). Il rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de veiller à ce que tous les postes soumis au système des fourchettes souhaitables soient pourvus en conséquence et à ce que les postes vacants soient pourvus rapidement (résolution [77/278](#), par. 25). Il rappelle également que l'Assemblée a prié à plusieurs reprises le Secrétaire général de mener à bien les activités qui précèdent la publication des avis de vacance, quelle que soit la situation de trésorerie de l'Organisation, et de prendre des dispositions en ce sens de façon à être en mesure de lancer et d'achever les procédures de recrutement dans les meilleurs délais, y compris celles concernant la nomination des personnes sélectionnées (voir résolutions [78/252](#), par. 26 et [77/262](#) par. 23). Le Comité compte que le Secrétaire général donnera, dans ses prochains rapports sur la gestion des ressources humaines, des informations sur l'action menée à cet égard, notamment en ce qui concerne les activités qui précèdent la publication des avis de vacance, et sur les résultats obtenus.

17. On trouvera dans le tableau 2 un récapitulatif de l'évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 ([A/78/569](#), tableau 32).

Tableau 2

Évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales de 2018 à 2022 (données arrêtées au 31 décembre)

(Nombre d'États Membres : 193)

Année	États non représentés	États sous-représentés	États situés dans la fourchette optimale	États surreprésentés
Décembre 2018	21	40	105	27
Décembre 2019	22	34	108	29
Décembre 2020	20	37	109	27
Décembre 2021	21	36	106	30
Décembre 2022	20	37	105	31

18. Le Comité consultatif note avec préoccupation qu'au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2022, le nombre d'États Membres surreprésentés a augmenté, passant de 27 à 31, tandis que le nombre combiné d'États Membres non représentés et d'États Membres sous-représentés a diminué, passant de 61 à 57 : le nombre d'États Membres sous-représentés a diminué, passant de 40 à 37, et le nombre d'États Membres non représentés a légèrement baissé, passant de 21 à 20 et oscillant entre 20 et 22 tout au long de la période. Le Comité note que le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette a été en moyenne de 106 au cours de la période de cinq ans.

19. Au paragraphe 22 de sa résolution 77/278, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de rendre compte, dans son rapport sur la composition du Secrétariat, de la catégorie de représentation de chaque État Membre, de la fourchette souhaitable et des mouvements de postes soumis au principe de la répartition géographique nécessaires pour rentrer dans cette fourchette. Le tableau 33 figurant dans le rapport du Secrétaire général indique la situation de chaque État Membre au 31 décembre 2022 et le nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique qu'il faudrait pour que chaque État Membre non représenté, sous-représenté ou surreprésenté se situe dans la fourchette. Les données montrent que parmi les 20 États Membres non représentés, les Émirats arabes unis affichent le déficit le plus important, puisqu'il faudrait recruter 16 ressortissants de ce pays pour que celui-ci se situe dans la fourchette. En ce qui concerne les 37 États Membres sous-représentés, la Chine a besoin de voir 174 de ses ressortissants recrutés, le Japon 80, l'Arabie saoudite 25 et les États-Unis d'Amérique 20 pour rentrer dans la fourchette. Parmi les 31 États surreprésentés, le Kenya dépasse la limite supérieure de la fourchette de 54 membres du personnel, suivi par l'Italie (43) et la France (25) (ibid., par. 99 et tableau 33).

20. Il est indiqué dans le rapport que sur les 217 membres du personnel du Secrétariat nommés à des postes soumis à la répartition géographique en 2022 : a) 1 était originaire d'un État Membre non représenté au 31 décembre 2021 ; b) 70 étaient originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 96 étaient originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 50 étaient originaires d'États Membres surreprésentés (ibid., tableau 38). La part des nominations de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés a légèrement diminué, passant de 34,0 % à 33,0 % de l'ensemble des nominations à des postes soumis à une répartition géographique équitable au cours de la période considérée. Le Secrétaire général note que le nombre de nominations à des emplois soumis à la répartition géographique a triplé entre 2020 et 2022, principalement à la faveur de la levée du gel des recrutements aux emplois inscrits au budget ordinaire. Le nombre de personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés qui ont été nommées à des postes soumis à la répartition géographique a augmenté dans des proportions similaires, passant de 25 au 31 décembre 2021 à 71 au 31 décembre 2022 (ibid., par. 109). Durant la même période, 78 personnes ont été recrutées dans le cadre du programme Jeunes administrateurs et 76 d'entre elles ont été nommées à des postes soumis à la répartition géographique (ibid., par. 109, 112 et 113 et tableau 40).

21. Le Secrétaire général prévoit dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires un indicateur de performance relatif au recrutement de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés aux postes soumis à la répartition géographique (ibid., par. 101). Au paragraphe 26 de sa résolution 77/278, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'inviter instamment ses hauts fonctionnaires à atteindre les objectifs de représentation géographique fixés dans leurs contrats de mission et de rendre compte des progrès accomplis dans son rapport sur la composition du Secrétariat. D'après le rapport du Secrétaire général (ibid., annexe, tableau 4), cette demande a été satisfaite, comme le montre le paragraphe 109, qui indique que la part des nominations de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés a légèrement diminué, passant de 34,0 % à 33,0 % de l'ensemble des nominations à des postes soumis à la répartition géographique au cours de la période considérée. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que sur les 30 entités soumises au principe de la répartition géographique, 3 avaient atteint ou dépassé l'objectif de 50,0 % au 31 décembre 2022. Neuf entités l'avaient partiellement atteint, car elles avaient enregistré une amélioration de leur performance d'au moins 10,0 % par rapport à 2021. Le Comité rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a noté dans son dernier rapport que l'indicateur clé de

performance relatif à la répartition géographique n'avait pas été atteint pendant trois années consécutives, la proportion de nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés étant restée comprise entre 20 % et 22 % en 2020, 2021 et 2022, alors que l'objectif était fixé à 50 % (A/78/5 (Vol. I), chap. II, par. 404). **Le Comité consultatif note avec préoccupation que trois entités seulement ont atteint ou dépassé l'objectif fixé dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires pour le recrutement à des postes soumis à la représentation géographique. Rappelant que l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'inviter instamment ses hauts fonctionnaires à atteindre les objectifs de représentation géographique fixés dans leurs contrats de mission et de rendre compte des progrès accomplis (résolution 77/278, par. 26), il compte que celui-ci présentera à l'Assemblée, au moment où elle examinera le présent rapport et dans ses prochains rapports, des données comparatives annuelles complètes sur la performance au regard des objectifs de représentation géographique fixés dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, pour chaque entité. Il compte également que le Secrétaire général veillera, comme l'a demandé l'Assemblée, à ce que des mesures appropriées soient prises si les objectifs et les mesures des résultats définis dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, en particulier les cibles correspondantes, ne sont pas atteints (voir résolution 77/280, par. 9).** On trouvera dans le rapport du Comité relatif au treizième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité : renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/78/743) d'autres observations sur cette question.

Perspectives

22. Compte tenu du nombre de membres du personnel soumis à la répartition géographique au 31 décembre 2022 et des départs à la retraite qui sont prévus, le Secrétariat devrait recruter, d'ici à la fin de 2032, 727 personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ainsi que d'États Membres qui passeront dans les catégories des États non représentés ou sous-représentés en raison des départs à la retraite prévus de personnel soumis à la répartition géographique, pour que ces États se situent dans la fourchette optimale (A/78/569, par. 123).

23. Le Secrétaire général indique dans son rapport que l'objectif à long terme est de faire en sorte que chaque État Membre soit représenté et que le plus grand nombre possible d'États Membres sous-représentés rentrent dans la fourchette optimale. Une approche graduelle ciblant les États Membres non représentés ou sous-représentés et visant à réduire leur nombre en faisant progresser chaque année de 10,0 % leur taux de représentation est actuellement suivie. (ibid., par. 101). **Le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a engagé le Secrétaire général à s'employer à ce que chaque État Membre non représenté ou sous-représenté se situe dans la fourchette souhaitable d'ici à 2030 (résolution 77/278, par. 24). Il recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de faire figurer dans ses prochains rapports sur la composition du Secrétariat des données comparatives par entité sur les progrès réalisés au regard de l'objectif annuel de 10,0 % que le Secrétariat cherche à atteindre dans le cadre de son approche graduelle visant à réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés.**

24. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 23 de sa résolution 77/278, l'Assemblée générale a décidé d'étendre, à compter du 1^{er} janvier 2024, le système des fourchettes souhaitables à tous les postes inscrits au budget ordinaire de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris ceux des missions politiques spéciales et des opérations de maintien de la paix, à l'exclusion des postes des services linguistiques. Ayant demandé des précisions, le

Comité a été informé qu'à la suite de cette décision, le nombre de postes soumis à la répartition géographique passerait à environ 5 100 (ce qui représente 1 300 postes supplémentaires), soit 28,0 % des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général mettra à profit l'augmentation du nombre de postes soumis à la répartition géographique, en particulier pour réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés, et qu'il fera le point sur les efforts faits en ce sens et les résultats obtenus dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

25. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé des initiatives en cours et de celles qui étaient prévues, y compris du fait que le Secrétariat entendait revoir le dispositif de sélection du personnel, notamment au moyen du programme de sélection du personnel 2.0 (voir par. 47 ci-dessous) ; de l'initiative dite « vivier de talents », lancée en 2021, qui compte plus de 200 000 abonnés issus de plus de 193 pays et aide les entités qui recrutent à faire connaître plus systématiquement les possibilités d'emploi dans le système des Nations Unies auprès de personnes talentueuses originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ; du renforcement de l'image du système des Nations Unies en tant qu'employeur ; de salons de l'emploi axés sur les carrières dans le système des Nations Unies et destinés aux étudiants universitaires et aux jeunes diplômés ; de la fourniture d'orientations, de l'entretien d'un dialogue et de la fourniture d'un appui aux entités du Secrétariat pour les aider à atteindre leurs objectifs de représentation géographique.

26. Au paragraphe 28 de sa résolution [77/278](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intensifier sa coopération avec tous les États Membres, en particulier ceux qui n'étaient pas représentés ou qui étaient sous-représentés, notamment en menant des activités de communication ciblées, en vue d'attirer des candidats qualifiés qui pourraient être sélectionnés pour pourvoir des postes vacants au Secrétariat. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat menait des activités de communication ciblées auprès des États Membres non représentés ou sous-représentés en nouant des partenariats entre ces États, le système des Nations Unies et d'autres réseaux, de manière à placer l'Organisation au premier rang des employeurs en la faisant connaître à la population locale, à mieux comprendre les tendances du marché du travail et les compétences de chaque pays, et à tirer parti des ressources et des réseaux nationaux pour attirer des personnes qualifiées. Ainsi, en 2022, le Secrétariat avait organisé une table ronde virtuelle pour les États Membres et les chefs d'entités du Secrétariat afin de renforcer la collaboration entre lui et les missions permanentes à New York des États Membres non représentés ou sous-représentés et leurs homologues dans les capitales et de faire connaître les possibilités d'emploi dans le système des Nations Unies. En interne, le Bureau des ressources humaines avait passé des accords de partenariat avec le Département de la communication globale et le Bureau de la coordination des activités de développement, le but étant que les bureaux de pays des Nations Unies s'investissent davantage dans la promotion des possibilités d'emploi dans le système des Nations Unies. Le Secrétariat considère que faire avancer la question de la répartition géographique équitable et recruter du personnel sur une base géographique aussi large que possible est une responsabilité partagée et estime en conséquence qu'il est capital à cette fin d'entretenir la coopération avec les États Membres. **Le Comité consultatif encourage le Secrétaire général à intensifier ses activités de communication ciblées, notamment en coopération avec les États Membres et les entités des Nations Unies, afin de promouvoir au niveau national les objectifs de gestion des ressources humaines de l'Organisation et il compte que des informations sur les efforts faits en ce sens et les résultats obtenus seront communiquées dans son prochain rapport.**

Répartition géographique équitable et représentation géographique

27. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'au fil des ans, le Secrétariat et les États Membres s'étaient mis à employer l'un pour l'autre les termes « répartition géographique équitable » et « représentation géographique équitable ». Cependant, pour éviter toute confusion, le Secrétariat a commencé à préconiser l'emploi du terme « répartition géographique équitable » pour faire référence au système des fourchettes optimales et du terme « recrutement sur une base géographique aussi large que possible » pour faire référence à l'ensemble de l'effectif, qui comprend les postes non soumis à la répartition géographique pour lesquels il convient d'utiliser le terme « représentation géographique ». **Le Comité consultatif note qu'à l'heure actuelle, il existe des objectifs quantifiables uniquement pour le système des fourchettes optimales. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de donner, au moment où elle examinera le présent rapport et dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, des informations sur les mesures qui pourraient être prises pour améliorer la représentation géographique en dehors du système des fourchettes optimales, dans le respect de l'alinéa 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Il continuera d'examiner les questions de la « répartition géographique équitable », de la « représentation géographique » et du « recrutement sur une base géographique aussi large que possible » dans les prochains rapports sur la gestion des ressources humaines qui seront présentés à l'Assemblée pendant la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session.**

5. Représentation équilibrée des genres

28. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2022, 41,4 % des membres du personnel étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 4,6 % sur la période de cinq ans allant de 2018 à 2022. La proportion des femmes dans les départements et bureaux, les commissions régionales et les tribunaux était de 50,6 % (soit une augmentation de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2021), tandis que dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et autres présences politiques, ainsi que dans le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, elle était de 28,6 % (soit une augmentation de 2,9 points de pourcentage par rapport à 2021). Comme indiqué dans le rapport, l'engagement pris d'atteindre la parité des genres d'ici à 2028 demeure une priorité pour le Secrétaire général et l'action menée actuellement vise à maintenir la parité lorsqu'elle a été atteinte et à accélérer les progrès lorsque des écarts persistent, en particulier dans les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, où il est difficile d'inciter les femmes à s'acquitter de rôles traditionnellement assignés aux hommes et où les conditions de vie et de travail peuvent être rudes (A/78/569, par. 40 et 41). À cet égard, le Comité consultatif rappelle que le Secrétariat s'efforce de mettre en place des environnements favorables, notamment en continuant de procéder à des aménagements tenant compte des questions de genre pour améliorer la sécurité et la qualité de vie du personnel féminin dans les opérations de paix des Nations Unies dans le cadre de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix (voir A/77/767, par. 42).

29. Sur les 217 fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis à la répartition géographique en 2022, 138 (63,5 %) étaient des femmes, dont : a) 1 était originaire d'un État Membre non représenté au 31 décembre 2021 ; b) 46 étaient originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 59 étaient originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 32 étaient originaires d'États Membres surreprésentés. Par ailleurs, 83 étaient originaires de pays en développement et 55 de pays développés (A/78/569, tableau 38).

30. Le Comité consultatif est conscient des progrès accomplis dans l'ensemble sur la voie d'une meilleure représentation des femmes au Secrétariat. Il constate cependant que celles-ci sont encore peu représentées dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et d'autres présences politiques, et compte que le Secrétaire général continuera de s'efforcer à attirer et retenir davantage de femmes, en particulier des femmes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés, dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et d'autres présences politiques où des écarts subsistent, et qu'il en rendra compte dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat.

6. Fonctionnaires de rang supérieur

31. Au 31 décembre 2022, 149 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e), ce qui représente une augmentation nette de 4 personnes, contre 145 fonctionnaires au 31 décembre 2021, 152 au 31 décembre 2020, 153 au 31 décembre 2019 et 150 au 31 décembre 2018. De plus, 802 fonctionnaires occupaient un poste de la classe D-2 ou D-1, ce qui représente une augmentation nette de 5 personnes par rapport au 31 décembre 2021 (voir [A/78/569](#), tableau 11 et [A/77/729](#), par. 18). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'entre l'exercice biennal 2018-2019 et l'exercice 2022, le taux de croissance des postes inscrits au budget ordinaire, des postes inscrits aux budgets des missions de maintien de la paix et du compte d'appui et des emplois des missions politiques spéciales (à l'exception des entités ci-après, qui ne font pas partie du Secrétariat et qui sont financées au moyen du budget ordinaire : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, Centre du commerce international, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et Cour internationale de Justice) était le suivant : Secrétaires généraux adjoints, -3,4 % ; Sous-Secrétaires généraux, 4,7 % ; D-2, -1,3 % ; D-1, 0,6 %. **Le Comité consultatif souligne de nouveau qu'il est nécessaire de surveiller le nombre de postes et d'emplois de fonctionnaire de rang supérieur, qui est élevé dans l'Organisation, et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création d'emplois de rang supérieur soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes de manière à limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation ([A/77/729](#), par. 18 ; voir également par. 37 ci-dessous).**

32. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu le tableau 3, qui récapitule la répartition des membres du personnel de la classe D-1 et de rang supérieur par groupe régional pour la période de cinq ans allant de 2018 à 2022.

Tableau 3
Répartition du personnel du Secrétariat de la classe D-1 et de rang supérieur par groupes régionaux (2018-2022)

Groupes régionaux	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	Pourcentage ^a								
États d'Afrique	160	0,4	178	0,5	190	0,5	190	0,5	193	0,5
États d'Asie et du Pacifique	130	0,3	144	0,4	146	0,4	146	0,4	164	0,4
États d'Europe orientale	42	0,1	51	0,1	49	0,1	54	0,2	54	0,1
États d'Amérique latine et des Caraïbes	67	0,2	77	0,2	79	0,2	83	0,2	74	0,2
États d'Europe occidentale et autres États	454	1,2	513	1,4	485	1,3	465	1,3	462	1,3
Autres	3	0	5	0	5	0	5	0	5	0
Total	856	2,2	968	2,6	954	2,5	943	2,6	952	2,5

^a Pourcentage de l'effectif total dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, des agents du Service mobile et des agents des services généraux et des catégories apparentées.

33. Le Comité consultatif note le déséquilibre dans la représentation d'un groupe par rapport aux autres, tout au long de la période de cinq ans, et recommande au Secrétaire général de poursuivre ses efforts pour parvenir à une plus grande diversité géographique dans les postes de rang supérieur et de faire figurer systématiquement le tableau ci-dessus dans ses prochains rapports sur la composition du Secrétariat.

34. D'après les données figurant dans le rapport du Secrétaire général, au 31 décembre 2022, 492 postes de la classe D-1 ou de rang supérieur étaient financés au moyen du budget ordinaire, 161 au moyen du budget des opérations de maintien de la paix, 267 au moyen de ressources extrabudgétaires et 24 au moyen de quotes-parts hors budget ordinaire et de ressources au titre des activités cofinancées, et 8 n'apparaissaient pas dans Umoja car ils étaient administrés par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (A/78/569, annexe, tableau 3 ; voir par. 52 ci-dessous).

7. Vieillesse du personnel et rajeunissement du Secrétariat

35. L'âge moyen du personnel du Secrétariat a augmenté, passant de 45,7 ans à 47,2 ans, au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2022, ce qui dénote les effets du relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour le personnel recruté avant le 1^{er} janvier 2014, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (A/78/569, par. 71 ; voir résolution 70/244). Cependant, on a constaté un ralentissement de cette augmentation entre décembre 2020 et décembre 2021, qui est restée stable à 0,2 an entre 2021 et 2022 (A/78/569, tableau 2 et par. 45). Le tableau 16 du rapport du Secrétaire général indique l'âge moyen de l'ensemble du personnel du Secrétariat par catégorie et par classe. Sachant que le rajeunissement du Secrétariat est l'un des objectifs de gestion des ressources humaines de l'Organisation, le Comité consultatif note avec préoccupation que l'âge moyen du personnel de la classe P-2 se situe invariablement entre 36 et 37 ans depuis plusieurs années (A/77/580, tableau 15 ; A/76/570, tableau 28 ; A/75/591, tableau 16 ; A/74/82, tableau 13 ; voir également par. 40 et 41 ci-dessous).

36. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que le Secrétariat prévoit de tirer parti des prochains départs à la retraite prévus pour faire avancer les objectifs relatifs à la diversité, qui englobent la géographie, le genre et l'âge (A/78/569, par. 54). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, si l'on considère toutes les catégories de personnel (à l'exclusion de celles de Vice-Secrétaire général(e), de Secrétaire général(e) adjoint(e) et de Sous-Secrétaire général(e) qui ne sont pas soumises à l'âge réglementaire du départ à la retraite), 7 942 départs à la retraite sont prévus entre 2023 et 2032. D'après le rapport, parmi les personnes qui devraient prendre leur retraite entre 2023 et 2032, 4 200 appartiennent à la catégorie des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile (ibid., tableau 19). Dans les trois prochaines années (2025-2027), on estime à 2 042 le nombre de départs à la retraite. À partir de 2028, les départs annuels à la retraite seront deux fois plus nombreux qu'aujourd'hui et, à partir de 2036, trois fois plus nombreux. L'augmentation annuelle prévue du nombre de départs à la retraite devrait se poursuivre jusqu'en 2039 et rester à un niveau élevé au moins jusqu'en 2042. D'ici à 2042, 11 612 personnes, soit 54,3 % de l'ensemble du personnel actuel des départements et bureaux, des commissions régionales et des tribunaux, auront pris leur retraite. Dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et les autres présences politiques, et dans le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, le nombre de fonctionnaires qui devraient prendre leur retraite d'ici à 2042 est de 9 319, ce qui représente 60,4 % de l'effectif actuel de ces entités (ibid., par. 57 et 58).

37. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 32 de sa résolution 77/278, l'Assemblée générale a noté l'augmentation de la moyenne d'âge du personnel de l'Organisation des Nations Unies ainsi que le nombre élevé de départs à la retraite prévus et souligné qu'il est nécessaire d'accélérer le rajeunissement de l'Organisation. Elle a prié le Secrétaire général de lui proposer, pour examen durant la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session, une stratégie globale visant à recruter et à retenir des talents ayant de nouvelles perspectives et les compétences requises, notamment dans le cadre de campagnes de communication, du programme de stages, du Programme des administrateurs auxiliaires et du programme Jeunes administrateurs, et en augmentant le nombre de postes d'administrateur à la classe de début (P-1 à P-3) et en réduisant parallèlement le nombre de postes de haut niveau (D-1 et rangs supérieurs), ce qui supposerait de déclasser ou de supprimer des postes, selon qu'il conviendrait, et de tirer parti des départs à la retraite à venir, de façon à ne pas augmenter les ressources globales nécessaires au titre des postes. Le Comité rappelle également que dans sa résolution 78/252, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'agir en faveur du rajeunissement du Secrétariat en se servant des méthodes de planification stratégique des effectifs et d'organisation de la relève pour tous les postes qui sont vacants ou qui le deviendront du fait des départs à la retraite, de prendre des mesures pour augmenter le nombre de postes de début de carrière, réduire le nombre de postes de haut niveau et déclasser les postes vacants existants, et de lui rendre compte à sa soixante-dix-neuvième session des mesures prises et des résultats obtenus. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe que le Secrétaire général intensifie ses efforts pour attirer et retenir les jeunes talents, en particulier ceux des États Membres sous-représentés ou non représentés, notamment en menant des activités de communication ciblées. Il attend avec intérêt de recevoir les informations que l'Assemblée générale a demandées (résolutions 77/278, par. 32 et 78/252, par. 30) et compte que des renseignements seront aussi communiqués sur les objectifs et les mécanismes de suivi et d'application du principe de responsabilité, ainsi que sur les liens avec l'action en cours et celle qu'il est prévu de mener pour atteindre divers objectifs de gestion des ressources humaines (voir également par. 26 ci-dessus).**

38. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu des informations concernant plusieurs activités et initiatives que le Secrétariat menait ou prévoyait de mener pour atteindre l'objectif du rajeunissement de ses effectifs. Il s'agissait notamment de faire ce qui suit : continuer de faire appel aux programmes relatifs aux administrateurs auxiliaires, aux jeunes administrateurs, aux administrateurs recrutés sur le plan national et aux stagiaires, qui permettent d'attirer des jeunes ; mener des activités de communication aux fins de la recherche de talents, au moyen de partenariats avec des établissements universitaires nationaux et de diverses plateformes de recrutement, ciblant les candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ; revoir les politiques, en particulier compte tenu du programme de sélection du personnel 2.0, afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les jeunes candidats, en modernisant les définitions d'emploi, en promouvant un recrutement fondé sur les compétences, en simplifiant la procédure de dépôt des candidatures et en mettant diverses méthodes d'évaluation à la disposition des personnes responsables du recrutement ; prendre en compte des facteurs tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité, l'utilisation de technologies innovantes, l'apprentissage et la formation continue, le mentorat et la prise de décision inclusive, et revoir, au fil du temps, l'ensemble des prestations, en cherchant à savoir si le dispositif existant est adapté ou s'il faudrait le modifier en instituant par exemple un programme de reconnaissance et de récompense du personnel. **Le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'évaluer l'efficacité des pratiques administratives actuelles du programme Jeunes administrateurs et d'en rendre compte dans son prochain rapport, y compris des mesures qui pourraient être prises pour l'améliorer (résolution 77/278, par. 33).**

8. Ancienneté moyenne

39. Au 31 décembre 2022, l'ancienneté moyenne était de 9,9 ans, restant inchangée par rapport à la période examinée précédemment (A/78/569, tableau 16). L'ancienneté moyenne la plus élevée était celle des fonctionnaires de la classe G-7 (17,1 ans en moyenne), ce qui tenait au fait que les agents des services généraux et des catégories apparentées ne pouvaient être recrutés dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur que par l'intermédiaire d'un concours ouvrant l'accès à un nombre de places très limité, et non par le dispositif de sélection du personnel (ibid., par. 52). Le Comité consultatif formule des observations à ce sujet dans son rapport sur la proposition relative au passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs (A/78/745/Add.1).

40. Dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, l'ancienneté moyenne la plus élevée était celle des fonctionnaires des classes P-5 et D-1 (en moyenne 13,7 et 13,0 ans, respectivement) et, sans compter le personnel de la classe P-1, l'ancienneté la moins élevée était celle des fonctionnaires de la classe P-2, pour lesquels la moyenne était de 3,9 ans (3,5 ans pour les femmes et 4,5 ans pour les hommes), soit une légère diminution, de 0,4 an, par rapport à la période examinée précédemment (A/78/569, tableau 16). Les données figurant dans le rapport et les informations communiquées au Comité consultatif en réponse à ses questions montrent que le nombre total de cessations de service à la classe P-2 a augmenté de 8,3 % en 2022 par rapport à 2021 et que le taux de démission à la classe P-2 est supérieur à la moyenne du Secrétariat (voir par. 41 ci-dessous). En outre, les taux de vacance aux classes P-2 et P-3 étaient plus élevés que les taux de vacance aux classes P-4 et P-5, ce qui pourrait indiquer des fluctuations plus importantes parmi les membres du personnel ayant peu d'ancienneté, qui changeraient d'emploi plus fréquemment.

9. Démissions

41. En réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 44 de sa résolution 77/278, le rapport du Secrétaire général présente une analyse approfondie des démissions. Sur les 962 démissions enregistrées en 2022, 646 concernaient des membres du personnel titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement à titre permanent (compte non tenu des secrétaires généraux adjoints, des sous-secrétaires généraux et des administrateurs auxiliaires) qui avaient démissionné pour des raisons autres que la retraite anticipée. Ces 962 démissions représentent une augmentation de 18,9 % par rapport à 2021, qui tient à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), et une augmentation de 12,4 % par rapport à 2018. En outre, le taux de démission global (le pourcentage de démissions par rapport à l'effectif total concerné) est passé de 1,7 % en 2018 à 1,9 % en 2022 (A/78/569, par. 84). L'analyse présentée dans le rapport comprend les éléments suivants :

a) En ce qui concerne le genre, pour chacune des cinq années examinées, de 2018 à 2022, dans l'ensemble, plus d'hommes que de femmes ont démissionné. Cependant, dans la catégorie des administrateurs, le taux de démission était plus élevé pour les femmes (2,1 %) que pour les hommes (1,6 %), l'écart restant stable au cours des cinq années considérées (ibid., par. 85) ;

b) Dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en 2022, les taux de démission aux classes P-2, P-3 et D-2 étaient supérieurs à la moyenne de 1,9 % pour le Secrétariat, en particulier pour les femmes (ibid., tableau 29). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, bien que le taux de démission à la classe P-2 soit plus élevé que la moyenne du Secrétariat, il continuait de se situer dans une fourchette raisonnable ;

c) Les membres du personnel démissionnaires âgés de 44 ans ou moins étaient plus nombreux que ceux âgés de 45 ans ou plus pour chacune des cinq années considérées (ibid., par. 89) ;

d) Les États d'Europe occidentale et autres États ont enregistré le taux de démission le plus élevé de tous les groupes régionaux au cours des cinq années considérées. S'établissant à 2,7 % en 2022, ce taux était presque deux fois plus élevé que celui des autres groupes et dépassait le taux moyen pour la période de cinq ans (2,0 %) (ibid., par. 91). Les États d'Afrique ont enregistré les taux de démission les plus bas au cours de la période de cinq ans (ibid., par 92).

42. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, dans l'ensemble, la tendance à l'augmentation des démissions observée en 2022 parmi les membres du personnel concernés doit faire l'objet d'un suivi continu pour déterminer s'il s'agit d'un simple rebond par rapport au nombre de démissions artificiellement bas observé au cours de la pandémie de COVID-19. Selon le Secrétariat, il n'y a pas lieu d'intervenir dans l'immédiat car les taux restent comparables à ceux observés par le passé. Une approche globale des entretiens de départ est en cours d'élaboration et devrait permettre de comprendre les raisons des démissions pour certains groupes et de prendre des mesures préventives, s'il y a lieu (ibid., par. 93). Le Comité consultatif a été informé que le Département de l'appui opérationnel examinait les données existantes sur la cessation de service, en particulier sous l'angle de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme, et qu'il formulerait des recommandations concernant les enquêtes de départ et la collecte et la communication des données, notamment sur les tendances et les groupes à risque. En outre, l'établissement d'enquêtes ou entretiens de départ types devrait se poursuivre jusqu'en 2024. **Le Comité consultatif souligne de nouveau qu'il faudrait recueillir de manière plus systématique et plus exhaustive des données sur les démissions**

et leurs motifs afin de mieux analyser les tendances, de repérer les problèmes et de renforcer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel de l'Organisation à l'appui des objectifs de gestion des ressources humaines. À cet égard, il est d'avis qu'il faudrait redoubler d'efforts pour accélérer la mise au point de modèles d'entretiens de départ types détaillés et pour que des entretiens de départ utiles soient menés systématiquement et sérieusement dans l'ensemble du Secrétariat. Il compte que des informations sur cette question seront communiquées dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.

10. Recrutements internes et externes

43. Dans le rapport du Secrétaire général, les recrutements internes s'entendent des promotions, des réaffectations et des mutations de membres du personnel en poste dans l'Organisation au moment où ils sont affectés à un nouvel emploi. Les recrutements externes s'entendent des recrutements de membres du personnel prenant la forme d'un engagement initial (lorsque la personne concernée est nommée au Secrétariat pour la première fois) ou d'un rengagement (lorsqu'elle reprend du service alors qu'elle avait occupé un poste auparavant mais n'était plus en activité). Il est également indiqué dans le rapport que les rengagements comprennent le cas des fonctionnaires qui passent d'un engagement temporaire à un engagement de durée déterminée, étant entendu que l'un peut succéder à l'autre, avec une interruption obligatoire (d'un jour au minimum, les fonctionnaires pouvant être rengagés le surlendemain du jour où leur engagement temporaire a pris fin). On considère ces rengagements comme des recrutements externes, car c'est la première fois que les nouveaux membres du personnel en question sont recrutés au moyen du dispositif de sélection du personnel (A/78/569, par. 62 et 64).

44. Au 31 décembre 2022, sur un total de 9 410 recrutements, 4 005 (42,6 %) étaient des recrutements internes et 5 405 (57,4 %) des recrutements externes (ibid., tableaux 21 et 22). Les 4 005 recrutements internes effectués en 2022 comprennent principalement des réaffectations (2 092, soit une augmentation de 21,5 % par rapport à 2021) et des promotions (1 333, soit une augmentation de 12,5 % par rapport à 2021) (ibid., par. 65). Les 5 405 recrutements externes effectués en 2022 représentent le nombre le plus élevé sur la période de cinq ans (ibid., fig. XVIII). Il convient toutefois de noter que ce chiffre comprend 2 611 engagements initiaux et 2 090 rengagements. Par rapport à 2021, les engagements initiaux ont représenté une augmentation de 39,9 % et les rengagements une augmentation de 15,2 % (ibid., par. 63 et 64 et tableau 21). **Le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de veiller à ce que les candidats internes et externes soient traités sur un pied d'égalité pour ce qui est de l'examen de leurs candidatures à des postes vacants et d'indiquer le pourcentage de candidats internes et externes retenus dans les prochains rapports (résolution 77/278, par. 13). Pour plus de transparence et de clarté, le Comité recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de donner des précisions sur la définition des rengagements et de présenter, dans ses prochains rapports, des informations sur les rengagements à chaque étape de la procédure de recrutement, dans une catégorie distincte des recrutements externes.**

45. En 2022, 3 790 avis de vacance ont été publiés sur Inspira, pour lesquels 106 candidatures ont été reçues en moyenne. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu le tableau 4, qui présente des informations sur le nombre et le pourcentage de candidatures à chaque étape du recrutement, par groupe régional, dans les catégories des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile, pour la période 2018-2022.

Tableau 4

Candidatures, à différentes étapes du recrutement et par groupe régional, à des postes de la catégorie des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile pour lesquels un avis de vacance a été publié par le Secrétariat pendant la période 2018-2022

	États d'Afrique	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe orientale	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Europe occidentale et autres États
<i>Nombre</i>					
Candidatures	696 628	399 106	139 921	121 502	518 882
Candidatures présélectionnées	327 509	218 795	87 527	69 770	331 460
Candidats ayant participé aux épreuves d'évaluation	31 347	18 197	7 846	6 732	35 682
Candidatures ayant fait l'objet d'une recommandation	9 653	5 633	2 742	2 026	12 553
Candidats sélectionnés	2 347	1 782	900	823	4 331
<i>Pourcentage</i>					
Candidatures	37,1	21,3	7,5	6,5	27,7
Candidatures présélectionnées	31,6	21,1	8,5	6,7	32,0
Candidats ayant participé aux épreuves d'évaluation	31,4	18,2	7,9	6,7	35,8
Candidatures ayant fait l'objet d'une recommandation	29,6	17,3	8,4	6,2	38,5
Candidats sélectionnés	23,0	17,5	8,8	8,1	42,5

46. Le Comité consultatif a déjà fait observer que la corrélation entre le nombre de candidatures et le nombre de candidats recrutés ne ressortait pas nettement des données portant sur la période 2016-2020 et que les déséquilibres semblaient fortement s'accroître à l'étape de la sélection (voir [A/77/728](#), par. 23). Il fait le même constat au sujet des données présentées dans le tableau 4. Le groupe régional ayant le pourcentage de candidatures le plus élevé (37,1 %) avait un pourcentage de candidats sélectionnés plus faible (23,0 %) tandis qu'un autre groupe régional ayant une plus faible proportion de candidatures (27,7 %) avait le plus haut pourcentage de candidats sélectionnés (42,5 %). **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de déterminer et de traiter les facteurs à l'origine des écarts dans la procédure de sélection, notamment de chercher à savoir s'ils sont liés aux critères de sélection et à la représentation géographique dans les jurys de sélection des candidats, aux organes de contrôle, aux responsables des postes à pourvoir et aux listes d'aptitude. Il attend avec intérêt de recevoir, dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, des informations détaillées sur la manière dont le programme de sélection du personnel 2.0 peut remédier à ces écarts (voir par. 47 ci-dessous).**

III. Questions diverses

Mise à jour du dispositif de sélection du personnel

47. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 9 de sa résolution [77/278](#), l'Assemblée générale a dit savoir que le Secrétaire général avait l'intention de mettre à jour le dispositif de sélection du personnel du Secrétariat, notamment dans le cadre du programme « sélection du personnel 2.0 », dans le respect des Articles 97 et 101 de la Charte des Nations Unies, afin d'améliorer la gestion globale des ressources humaines, d'assurer un système de recrutement efficace, équitable, efficient et souple, et de doter l'Organisation d'un personnel diversifié, et prié le Secrétaire général de

communiquer des informations détaillées sur les changements apportés à la sélection du personnel à toutes les étapes du recrutement, notamment une analyse de l'incidence sur les pratiques de recrutement, les délais prévus, les ressources nécessaires, la définition des attributions centrales et individuelles liées au recrutement, et la révision des conditions à remplir par les candidats (expérience professionnelle et formation) figurant actuellement dans les avis de vacance de poste de façon à y inclure les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires, l'objectif étant de garantir une sélection fondée sur le mérite, d'accroître l'objectivité, d'éviter toute partialité et d'être juste avec tous les candidats.

48. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat prévoyait que le programme de sélection du personnel 2.0, y compris les changements nécessaires en matière de politiques, de procédures et de technologies, serait achevé d'ici à 2026. Il rappelle que le Secrétaire général avait demandé et obtenu des ressources supplémentaires pour intensifier les efforts et pour bien gérer le projet et obtenir des résultats d'ici à 2026 (voir [A/78/7](#), par. VIII.12, et la résolution [78/252](#)). Les travaux ont progressé dans différents domaines, une nouvelle méthode d'analyse des emplois et plusieurs nouveaux profils d'emploi ayant notamment été mis au point. Selon le Secrétariat, le programme vise à aborder systématiquement et, comme un tout, les problèmes relevés dans l'actuel dispositif de sélection du personnel, y compris ceux qui ont trait aux différences entre systèmes éducatifs, aux connaissances linguistiques requises et à la lenteur des procédures de recrutement, qui empêchent d'atteindre les objectifs de répartition géographique équitable et de rajeunissement. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir, dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, des informations détaillées sur le programme de sélection du personnel 2.0, notamment sur la manière dont il est prévu que le programme atteigne les objectifs fixés et règle les problèmes qui se posent depuis longtemps en matière de ressources humaines (voir également la résolution [78/252](#), par. 9).**

49. En ce qui concerne les connaissances linguistiques requises dans les avis de vacance, le Comité consultatif a été informé qu'à l'heure actuelle, les candidats étaient présélectionnés automatiquement en fonction de l'évaluation subjective qu'ils faisaient de leur niveau de compétence linguistique et que l'absence d'un mécanisme permettant de vérifier plus objectivement les compétences linguistiques pourrait nuire à la diversité du vivier de candidats et constituer un obstacle, voire conduire inutilement à l'exclusion de certaines candidatures. Le Secrétariat s'était donc lancé dans un projet visant à se doter de moyens de déterminer uniformément et conformément aux normes en vigueur dans le secteur le niveau de connaissances linguistiques requis dans les avis de vacance et d'évaluer les compétences des candidats au cours de la procédure de sélection du personnel, dans le respect du Cadre des Nations Unies pour les langues ([ST/SGB/2023/2](#)). **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général donnera, dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, des informations actualisées sur les connaissances linguistiques requises, notamment qu'il expliquera la raison pour laquelle telles ou telles connaissances linguistiques sont demandées, et des informations sur les problèmes qui se posent dans la procédure de recrutement et sur les progrès accomplis et les résultats escomptés.**

50. En ce qui concerne les délais de recrutement, qui figurent dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires comme indicateur clé tiré du dispositif d'application du principe de responsabilité, le Comité consultatif a de nouveau été informé que faute d'un système permettant de faire le lien entre Umoja et Inspira, il n'était pas possible de rendre compte du temps qui s'écoulait entre le moment où un poste était créé et la date à laquelle la personne sélectionnée prenait ses fonctions (voir également [A/77/728](#), par. 51). Le Secrétariat lui a donc communiqué le nombre moyen

de jours civils nécessaires en 2020, 2021 et 2022 pour pourvoir les postes d'agent(e) du Service mobile et d'administrateur(trice) et les postes de la classe D-1 (voir tableau 5).

Tableau 5

Nombre moyen de jours civils nécessaires en 2020, 2021 et 2022 pour pourvoir les postes d'agent(e) du Service mobile et d'administrateur(trice) et les postes de la classe D-1

<i>Année</i>	<i>Candidats sélectionnés</i>	<i>Nombre moyen de jours écoulés entre la publication de l'avis et la sélection</i>
2020	1 403	165
2021	2 021	183
2022	2 283	157
Total	5 707	168

51. Le Comité consultatif constate avec préoccupation que l'objectif des 120 jours fixé comme délai de recrutement n'est toujours pas atteint et rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre au point et de prendre des mesures concrètes pour gagner en efficacité et s'attaquer aux causes profondes des retards accusés dans le processus de sélection du personnel, en s'appuyant sur une analyse concrète de chaque étape du recrutement, de façon à réduire les délais de recrutement et à atteindre l'objectif des 120 jours (résolution 77/278, par. 14 ; voir également par. 16 ci-dessus). Il compte que des informations à ce sujet seront communiquées dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines.

Personnel administré par le Programme des Nations Unies pour le développement

52. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'au 31 décembre 2022, 1 951 membres du personnel du Secrétariat étaient administrés par le PNUD, contre 1 890 au 31 décembre 2021 et 2 553 au 31 décembre 2020. Des données ventilées qui lui ont été communiquées indiquent que la plupart de ces personnes étaient des agents des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national, mais que 49 d'entre elles, dont 2 sous-secrétaires généraux, relevaient de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le Comité a été informé précédemment que l'administration du personnel par le PNUD était utilisée depuis longtemps dans les lieux d'affectation où il n'était pas possible de recruter et d'administrer les fonctionnaires au moyen de l'ancien système, mais que cet obstacle avait été levé avec le déploiement d'Umoja (voir A/77/729, par. 26). Il rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a recommandé que l'Administration continue d'aider les entités à rattacher progressivement et sans tarder les postes et emplois administrés par le PNUD au Secrétariat en veillant à ce que la sélection du personnel soit transparente et juste, conformément au cadre réglementaire de l'Organisation (A/78/5 (Vol. I), chap. II, par. 330 ; voir aussi A/77/5 (Vol. I), chap. II, par. 278). Le délai d'application de cette recommandation est maintenant fixé au deuxième trimestre de 2024 (A/78/333, par. 93), alors qu'il avait été fixé précédemment au quatrième trimestre de 2023 (A/77/322, par. 83). **Le Comité consultatif encourage le Secrétariat à redoubler d'efforts pour rattacher sans tarder le personnel encore administré par le PNUD au Secrétariat, en particulier les postes de rang supérieur, et compte que des informations à ce sujet seront communiquées dans le prochain rapport sur la composition du**

Secrétariat. Il a examiné ces questions dans son dernier rapport relatif aux rapports du Comité des commissaires aux comptes (A/78/578).

Données consolidées sur l'ensemble de l'effectif du Secrétariat

53. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives au personnel est établi chaque année, tandis que le rapport sur la composition du Secrétariat et le personnel fourni à titre gracieux, le personnel retraité, les consultants et les vacataires l'est tous les deux ans. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat envisageait de fournir, dans les années à venir, des données consolidées sur l'effectif du Secrétariat, qui regrouperaient les informations concernant les fonctionnaires et les non-fonctionnaires, et d'ajouter les données figurant dans le rapport sur le personnel fourni à titre gracieux, le personnel retraité, les consultants et les vacataires au nouveau portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU. Il n'était pas possible de le faire pour l'instant car il faudrait recueillir, collationner, nettoyer et intégrer manuellement les données en vue de l'établissement de rapports officiels, ce qui représentait un effort considérable. Dans un premier temps, le Secrétariat avait imposé que les données relatives au personnel fourni à titre gracieux, au personnel retraité, aux consultants et aux vacataires soient saisies dans les progiciels de gestion plutôt que dans les bases de données de chaque entité. **Le Comité consultatif attend avec intérêt que soient fournies des données consolidées sur l'effectif du Secrétariat (fonctionnaires et non-fonctionnaires) et compte que des informations seront communiquées à ce sujet dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

Administrateurs auxiliaires

54. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu des informations concernant les administrateurs auxiliaires, ventilées par groupe régional et par genre, pour les 10 dernières années, comme indiqué dans le tableau 6.

Tableau 6
Administrateurs auxiliaires, par groupe régional et par genre (1^{er} janvier 2013-1^{er} janvier 2023)

<i>Groupe régional</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
États d'Afrique	18	14	32
États d'Amérique latine et des Caraïbes	1	–	1
États d'Asie et du Pacifique	185	120	305
États d'Europe occidentale et autres États	535	266	801
États d'Europe orientale	12	5	17
Total	751	405	1 156

55. **Le Comité consultatif rappelle que quelques pays donateurs¹ parrainent volontairement des candidat(e)s à des postes d'administrateur(trice) auxiliaire originaires de pays en développement et qu'il est prévu de créer à cette fin un fonds d'affectation spéciale multi-institutions en faveur des personnes issues de ces pays (voir A/78/7, par. IV.29). Il compte que le Secrétaire général encouragera**

¹ La Belgique, l'Italie, les Pays-Bas (Royaume des) et la Suisse ont parrainé en tout 29 administrateurs auxiliaires originaires de pays en développement ces cinq dernières années (A/78/7, par. IV.29).

les États Membres à participer davantage et donnera des informations actualisées à l'Assemblée générale dans ses prochains rapports sur le budget-programme et la gestion des ressources humaines.

Mobilité

56. Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution [77/278](#), l'Assemblée générale a pris note de la décision qu'avait prise le Secrétaire général d'organiser des campagnes annuelles de réaffectation dans le cadre d'un nouveau dispositif consolidé de mobilité du personnel, à compter de 2023, et prié le Secrétaire général de lui présenter, à la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session, des informations détaillées sur la politique de mise en œuvre et l'avancement du nouveau dispositif consolidé de mobilité (résolution [77/278](#), par. 17 et 18). Ayant demandé des précisions, il a été informé que la campagne annuelle mondiale de mobilité s'inscrivant dans le cadre du nouveau dispositif avait été lancée le 1^{er} novembre 2023. En tout, 934 membres du personnel remplissant potentiellement les conditions requises s'étaient portés volontaires et il était prévu que les personnes retenues commencent à prendre leur nouvelles fonctions dans différents lieux d'affectation à la mi-2024. Le Comité a également été informé que la mobilité, qui concerne des membres du personnel travaillant déjà dans l'Organisation, pourrait ne pas avoir d'incidence notable sur les progrès relatifs à la répartition géographique équitable, mais qu'elle pourrait avoir un effet sur les données de chaque entité. Toutefois, lors de la mise en concordance entre les postes et les participants, il serait tenu compte de la nationalité de manière à favoriser la diversité du personnel des entités. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir, dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, des informations sur l'application du nouveau dispositif de mobilité (voir également la résolution [77/278](#), par. 18), notamment sur les mesures visant à encourager la mobilité entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, y compris pour les hauts responsables, ainsi qu'une analyse des effets que pourrait avoir la nouvelle approche de la mobilité sur d'autres objectifs de gestion des ressources humaines.**

Gestion de la performance

57. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu un récapitulatif de la manière dont se répartissaient par entité, au 4 août 2022, les notes issues de l'évaluation de la performance du personnel. Ces données indiquent que 13 173 membres du personnel avaient dépassé les attentes, 17 888 avaient répondu aux attentes, 156 avaient partiellement répondu aux attentes et 19 n'avaient pas répondu aux attentes. En tout, 17 membres du personnel du Secrétariat dont les services ne donnaient pas satisfaction avaient été licenciés au cours de la période 2019-2023 (5 avaient des engagements à titre permanent, 3 des engagements continus et 9 des engagements de durée déterminée). En outre, les données semblent indiquer qu'il existe une grande disparité dans l'utilisation des deux meilleures notes d'une entité à l'autre. Le Comité rappelle que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer à renforcer la gestion des performances dans l'ensemble de l'Organisation, notamment grâce au Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et aux compétences améliorées du personnel d'encadrement en matière de gestion des performances, afin de favoriser l'efficacité et l'application du principe de responsabilité, notamment en cas de mauvaise performance, et de pérenniser une culture de haute performance axée sur les résultats. Elle l'a aussi engagé à veiller à ce que la culture de l'Organisation favorise les bonnes performances et une gestion efficace des mauvaises performances, et à ce que la progression de carrière soit étroitement liée aux bonnes performances (résolution [77/278](#), par. 37 et 38). Le

Comité examine les questions concernant la gestion de la performance dans son rapport relatif au treizième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité : renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/78/743).

Période d'essai

58. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'un projet de document de politique générale consacré à la période d'essai pour les nouvelles recrues était en cours d'élaboration et serait soumis à toutes les parties intéressées, y compris les représentants du personnel, dans le respect des procédures en vigueur. Selon la proposition, à l'issue d'une évaluation de la performance menée à bien avant la fin de la première année d'un engagement de durée déterminée initial, plusieurs cas de figure sont possibles : a) l'engagement peut être confirmé et prolongé conformément au Statut et au Règlement du personnel ; b) la période d'essai peut être prolongée d'un an ; ou c) il peut être mis fin à l'engagement. Le Comité note que la période d'essai dure généralement de trois à six mois et peut durer jusqu'à un an. **Le Comité consultatif ne voit donc pas l'intérêt de prolonger d'un an la période d'essai. Il compte qu'un complément d'information sur la proposition faite d'instituer une période d'essai, comprenant notamment des renseignements sur les progrès accomplis, le calendrier envisagé et l'expérience du Secrétariat concernant les périodes d'essai, sera communiqué à l'Assemblée générale au moment où elle examinera le présent rapport et dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines.**

IV. Conclusion

59. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du rapport du Secrétaire général (A/78/569, par. 124). **Sous réserve des observations et recommandations formulées ci-dessus, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**