



# Assemblée générale

Distr. générale  
2 avril 2007  
Français  
Original : anglais

**Soixante et unième session**  
Points 123 et 124 de l'ordre du jour  
**Gestion des ressources humaines**  
**Corps commun d'inspection**

## **Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies**

### **Note du Secrétaire général\***

#### **Additif**

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale, pour examen, ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies » (JIU/REP/2006/7) (voir A/61/806).

#### *Résumé*

Le présent document est soumis à l'Assemblée générale en application des dispositions du paragraphe 4 d) de l'article 11 du statut du Corps commun d'inspection (CCI). Y figurent les observations du Secrétaire général sur le rapport du CCI intitulé « Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies » (voir A/61/806), rapport qui examine la mise en œuvre de la politique de mobilité du personnel au sein des Nations Unies et son impact sur la réforme de la gestion des ressources humaines et le fonctionnement de l'Organisation. Le Secrétaire général accueille avec intérêt le rapport du CCI et se félicite que l'on reconnaisse l'importance de la mobilité du personnel et du rôle essentiel qu'elle joue dans le renforcement de la flexibilité de l'Organisation et de sa capacité d'adaptation aux nouveaux défis. Au regard des affirmations et conclusions figurant dans le rapport, le Secrétaire général formule un certain nombre de réserves qui sont explicitées ci-après.

\* La présentation de la présente note a été retardée du fait qu'il a fallu procéder à des consultations approfondies.



## I. Introduction

1. Le Secrétaire général se félicite que le CCI reconnaisse l'importance de la mobilité du personnel et du rôle essentiel qu'elle joue dans le renforcement de la flexibilité de l'Organisation et de sa capacité d'adaptation aux nouveaux défis ainsi que dans la satisfaction du besoin croissant, chez les fonctionnaires internationaux, d'acquérir des expériences et des compétences multiples qui leur permettent de répondre aux exigences grandissantes de l'Organisation.

2. Toutefois, le Secrétaire général émet un certain nombre de réserves sur les affirmations et les conclusions figurant dans le rapport et ne souscrit pas à toutes ses conclusions et à ses recommandations. La raison en est, partiellement, que l'étude était prématurée dans la mesure où elle évaluait une politique qui ne devait être pleinement mise en œuvre qu'à l'échéance du 1<sup>er</sup> mai 2007 et dont la mise en place se poursuivait au moment de l'étude<sup>1</sup>. À sa soixante et unième session, l'Assemblée générale a défini de nouvelles orientations en vue de la mise en œuvre de la gestion de la mobilité, par le biais de sa résolution 61/244.

## II. Principales conclusions

### Culture institutionnelle de la mobilité

3. Il est indiqué dans le rapport qu'il n'y a pas eu suffisamment de consultations et que le personnel et l'administration n'acceptent pas la mobilité. Il y est souligné que de sérieux obstacles entravent encore l'application effective et intégrale de cette politique, compte tenu de l'importance des effectifs et du fait qu'il existe au moins 23 groupes professionnels qui ne sont pas tous représentés dans tous les lieux d'affectation.

4. Le Secrétaire général convient que la mobilité est encore imparfaite et qu'elle ne répond pas aux besoins de l'Organisation. La politique actuelle avait pour objet de gérer la mobilité du personnel de manière à répondre aux besoins de l'Organisation et à promouvoir le perfectionnement professionnel. L'importance des effectifs et le nombre de groupes professionnels compliquent effectivement la situation et ne permettent pas de procéder à la rotation du personnel comme dans les fonds et programmes des Nations Unies. La politique organisationnelle tient compte de cette réalité. Le Secrétaire général estime que tous les fonctionnaires peuvent tirer parti de la mobilité, que celle-ci intervienne entre lieux d'affectation et entre groupes professionnels différents ou à l'intérieur des lieux d'affectation ou des groupes professionnels.

---

<sup>1</sup> Le rapport s'inspire largement de projets de textes établis par le Secrétariat sur la mobilité, en particulier la note d'information de l'Administration sur la mobilité établie pour examen à la vingt-septième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (CCAP). Après la session du Comité, deux rapports du Secrétaire général intitulés « Réforme de la gestion des ressources humaines » (A/61/228) et « Investir dans le capital humain » (A/61/255) ont été publiés; ces rapports présentaient des vues actualisées sur la mobilité, une analyse de l'impact qu'avaient eu les réformes jusque-là, la justification de nouveaux changements et des propositions détaillées relatives à la mise en œuvre intégrale de la politique de mobilité à compter de mai 2007.

5. Le concept de la mobilité n'est pas nouveau au sein des Nations Unies, puisqu'il s'agit de l'un des éléments de la stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation, présentée par le Secrétaire général en 1994 (A/C.5/49/5). Dans son rapport de 1997 intitulé « Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes » (A/51/950), le Secrétaire général a souligné la nécessité d'adopter des mesures concrètes pour faciliter le déroulement des carrières et la mobilité (A/51/950). Depuis l'adoption de la politique de mobilité, en 2002, des progrès considérables ont été enregistrés en matière de promotion d'une culture institutionnelle dans ce domaine. Les résultats obtenus en la matière ont été consignés dans les deux derniers rapports du Secrétaire général relatifs à la réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228 et A/61/255).

6. S'agissant de la question des consultations, il convient de préciser que des consultations approfondies ont été engagées depuis le début du processus jusqu'à l'étape actuelle, en passant par l'adoption officielle du principe de la mobilité. Ces consultations, qui ont été menées avec le personnel, les responsables et les États Membres avant l'adoption de la politique de mobilité, sont amplement attestées dans les rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale et dans les comptes rendus des sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (CCAP). La mobilité a été discutée à la vingt-troisième session du CCAP (1999), où il a été convenu qu'il s'agissait d'une question complexe qui devait être réexaminée de manière approfondie à une prochaine réunion. Le rapport du CCAP sur les travaux de sa vingt-quatrième session (2000) fait état de discussions approfondies sur la mobilité, qui ont permis d'examiner des propositions soumises par l'Administration, le Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève, le Conseil du personnel de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), le Comité du syndicat de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et les représentants du personnel qui participaient à la vingt-quatrième session du CCAP. Les débats ont permis de dégager 16 points de convergence (au sujet desquels le Syndicat du personnel de New York a émis des réserves), dont la plupart sont repris dans la politique actuelle de mobilité et dans son plan de mise en œuvre. En particulier, les participants à la vingt-quatrième session du CCAP ont estimé que la mobilité devait être « considérée dans sa conception la plus large, les exigences en la matière pouvant être satisfaites par des mouvements entre fonctions, départements, groupes professionnels, lieux d'affectation et organisations au-delà du Secrétariat » (voir A/61/806, par. 23). C'est sur cette affirmation que se fonde la définition de la mobilité adoptée par l'Organisation.

7. Se référant aux consultations tenues à la vingt-quatrième session du CCAP, le Secrétaire général, dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253, par. 38 à 44 et annexe IV), a présenté la mobilité comme l'un des fondements d'un programme détaillé de gestion des ressources humaines. À l'annexe IX dudit rapport, il indique qu'afin de connaître avec certitude les principales questions qui préoccupent le personnel, une enquête a été entreprise, à l'échelle mondiale, pour cerner les problèmes que rencontrent les fonctionnaires pour concilier vie professionnelle et vie privée et qui ont une incidence sur leur travail et sur leurs décisions en matière de mobilité.

8. Les dispositions des textes administratifs qui devraient régir le nouveau système de recrutement, de mobilité et de promotion ont été consignées dans un document de travail que l'Administration a soumis pour examen à la vingt-

quatrième session du CCAP (2001). Avant le lancement de la politique de mobilité, des observations relatives aux textes administratifs établissant le nouveau système de sélection du personnel ont été communiquées par les représentants du personnel de sept lieux d'affectation, ainsi que par les membres de l'Administration et les chefs du personnel de 23 bureaux et départements. Ces observations ont été soigneusement examinées et prises en compte dans la reformulation des textes administratifs d'avril 2002 (circulaires ST/SGB/2002/5 et ST/SGB/2002/6 et instruction administrative ST/AI/2002/4). Par la suite, à sa vingt-sixième session, en 2002, le CCAP a estimé que l'Administration avait eu des consultations approfondies avec le personnel à propos de tous les aspects du nouveau système de sélection des fonctionnaires et avait, ce faisant, tenu compte de nombreuses préoccupations du personnel.

9. Compte tenu de la nécessité de ménager des délais suffisants pour promouvoir un changement institutionnel concernant le concept de la mobilité et pour préparer le personnel et les responsables à la mise en œuvre de la politique de mobilité, ladite politique a été mise en place en 2002, la période maximale d'occupation des postes devant entrer en vigueur en mai 2007. Au cours des cinq années séparant ces deux dates, des efforts concertés ont été déployés pour asseoir le concept de la mobilité et pour créer des programmes et des mécanismes susceptibles de préparer le personnel à la mobilité et de le soutenir dans ce domaine. En 2005, le Bureau de la gestion des ressources humaines a lancé une campagne d'information mondiale qui avait pour objet de continuer à sensibiliser tous les fonctionnaires à la politique de mobilité et de les informer de l'aide qui leur était proposée pour se préparer à la mobilité. La campagne comportait une lettre adressée à tous les fonctionnaires par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, ainsi que des réunions d'information avec les hauts responsables, les chefs des services administratifs au Siège et les chefs des ressources humaines des bureaux extérieurs. Des réunions et des sessions d'information ont été organisées à l'intention de 10 départements et bureaux au Siège de New York. Les chefs des ressources humaines ont tenu des réunions d'information à l'ONUG, à l'ONUV/ONU DC, à l'ONUN/PNUE/ONU-Habitat, à la CEPALC, à la CEA, à la CESAP, à la CESA O, à la CEE et à la CNUCED. Des documents électroniques proposant des réponses aux questions fréquemment posées ainsi que des suggestions pour se préparer à la mobilité ont été affichés sur i-Seek, l'intranet de l'ONU.

10. Les consultations approfondies et les campagnes de sensibilisation, qui se poursuivent, ont favorisé une bien meilleure compréhension de la mobilité et le soutien à cette politique. Il est clair que l'application intégrale de la politique de mobilité suppose un changement culturel important au sein de l'Organisation, d'où la persistance prévisible d'une certaine résistance. Celle-ci ne saurait toutefois justifier le report de la mise en œuvre d'une politique dont l'Organisation tirera profit et qui est soutenue par le personnel de la plupart des lieux d'affectation. Le Secrétaire général continuera à consulter le personnel et les responsables sur les moyens d'améliorer encore cette politique et en fera rapport à l'Assemblée générale, comme la demande en a été faite.

### **Plan de mobilité stratégique**

11. Le rapport indique qu'il n'existe pas de plan de mobilité stratégique détaillé, assorti, d'une part, d'objectifs quantifiables qui précisent notamment les lieux à

privilégier, ainsi que le type et l'ampleur des mouvements de personnel, et, d'autre part, d'indicateurs qui permettent de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre. Il y est également dit que le programme de mobilité devrait faire partie intégrante de la planification des ressources humaines et qu'une analyse de la situation devrait être effectuée pour évaluer les compétences actuelles et les besoins futurs de l'Organisation.

12. Le Secrétaire général souscrit à l'idée que la politique de mobilité doit être bien planifiée. La mise en œuvre de cette politique intervient dans le cadre de la planification globale des ressources humaines, qui concerne 28 départements et bureaux. Une stratégie détaillée a été adoptée en vue de l'application de cette politique. Les deux premières phases de la stratégie sont arrivées à leur terme. La première phase (2002-2004) a permis de présenter le concept de mobilité, de promouvoir l'évolution de la culture institutionnelle et de mettre en place des programmes et des mécanismes destinés à préparer et à soutenir le personnel. La deuxième phase, au cours de laquelle on s'est employé à parfaire la politique de la mobilité et un plan stratégique de mise en œuvre, ainsi qu'à renforcer l'infrastructure informatique à l'appui de la mobilité, s'est achevée en 2005. On s'attache, au cours de la troisième phase, à affiner la politique et l'infrastructure et à renforcer la sensibilisation. La phase finale de mise en œuvre de la mobilité organisée pour le personnel autre que celui de la classe P-2 commencera en 2007.

13. Afin que le personnel soit préparé à la mobilité, un certain nombre d'initiatives ont été prises, dont les suivantes : a) l'organisation de programmes de formation, qui devraient permettre de présenter le nouveau système de sélection du personnel et la politique de mobilité aux fonctionnaires de toutes les classes, dans tous les lieux d'affectation; b) l'organisation d'ateliers, destinés aux fonctionnaires et aux cadres de direction, sur la planification des carrières; c) la création de centres d'information sur les carrières dans les principaux lieux d'affectation; d) l'adoption d'un PAS électronique révisé, comportant un objectif de carrière, un objectif d'apprentissage et une question sur l'intérêt éventuel pour une affectation en mission; et e) la publication en ligne de profils d'emploi types pour la majorité des postes d'administrateur et d'agent des services généraux (G-5 et classes supérieures), qui devrait permettre de mieux comprendre la nature des postes.

14. Pour encourager le personnel à se rendre dans les lieux d'affectation où les taux de vacance de postes sont élevés, des dispositions spéciales prévoyant des possibilités d'avancement plus rapide et des incitations financières ont été adoptées. Consciente du fait que les seules incitations ne permettront pas de surmonter les obstacles à la mobilité, l'Organisation s'emploie à examiner et à mettre en place les moyens de concilier vie professionnelle et vie privée, particulièrement pour les familles où les deux conjoints poursuivent une carrière. À cet égard, dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a invité les pays hôtes à examiner, le cas échéant, leurs politiques concernant l'octroi de permis de travail aux conjoints des fonctionnaires des Nations Unies.

15. Le rapport du Corps commun d'inspection conclut que les enseignements tirés des programmes pilotes de mobilité concernant la classe P-2 « ne peuvent pas être transposés directement à d'autres niveaux ou catégories de fonctionnaires ». Notant que les fonctionnaires de la classe P-2 ont moins de responsabilités familiales, le rapport conclut que la situation peut être différente pour les fonctionnaires de rang plus élevé. Toutefois, ces estimations générales sur les responsabilités familiales des

différentes catégories de personnel ne sont pas appropriées, notamment dans la mesure où l'on peut tout aussi bien dire que, par rapport à des fonctionnaires de rang plus élevé dont les enfants fréquentent l'université, de jeunes fonctionnaires ayant des nouveau-nés éprouveraient plus de difficultés à être mobiles. Les raisons de la mobilité, qui comprennent la nécessité de se doter de compétences et de perspectives nouvelles, sont valables à tous les niveaux d'une carrière, y compris les niveaux les plus élevés.

16. Le Secrétaire général estime que l'expérience acquise avec les programmes de mobilité organisée du personnel de la classe P-2 est intéressante et pertinente, notamment en ce qui concerne l'évolution de la culture institutionnelle vers l'acceptation de la mobilité comme une des conditions de service au sein d'une organisation internationale.

### **Mobilité obligatoire et mobilité facultative**

17. En matière de mobilité, le rapport établit une distinction entre les approches volontaire, obligatoire et organisée. Critiquant la politique de mobilité mise en œuvre par l'Organisation, il précise que, si la politique actuelle encourage la mobilité volontaire, l'approche retenue est obligatoire, ce qui contredit la déclaration du Secrétaire général selon laquelle l'Organisation doit passer d'une conception volontaire à une conception volontariste de la mobilité. Le rapport relève que ce sont en premier lieu les responsables de la gestion opérationnelle qui devraient gérer la mobilité et non le Bureau de la gestion des ressources humaines.

18. La politique de mobilité, telle qu'examinée dans le rapport, ne correspond pas à celle qui a été effectivement mise en place par l'Organisation. Avant l'adoption de la politique de mobilité, en 2002, la mobilité était pratiquée par le personnel à titre volontaire et ponctuel. Après l'établissement de cette politique, il a été signifié à des fonctionnaires qu'ils seraient réaffectés à l'expiration de la période maximale d'occupation de leur poste – ce qui correspond à la mobilité « organisée ». Depuis 2002, l'Organisation a facilité et encouragé la réaffectation volontaire de fonctionnaires, en préparation de la phase de mobilité organisée. Les dossiers relatifs à la mobilité du personnel de 25 départements indiquent que la mobilité, qui était de 10,8 % en 2002 – date à laquelle la politique a été mise en place –, est passée à 15,3 % en 2005.

19. La mobilité organisée est multiforme dans la mesure où, d'une part, elle facilite le mouvement de fonctionnaires qui souhaitent eux-mêmes être réaffectés, en leur fournissant un appui en matière d'organisation des carrières et d'aménagement des conditions de travail et des conditions de vie et où, d'autre part, elle assure le mouvement de fonctionnaires qui ont atteint la période maximale d'occupation de leur poste, afin de prendre en compte les besoins de toutes les parties intéressées. Le registre des postes proposés dans le cadre de la mobilité organisée offrira la possibilité aux fonctionnaires qui auront atteint la limite de durée d'occupation de leur poste d'exprimer leurs préférences pour tel ou tel poste ou tel ou tel lieu d'affectation. Il permettra aussi aux gestionnaires d'évaluer ces fonctionnaires et de se prononcer sur ceux qui, selon eux, répondraient mieux aux besoins des différents services. Dans toute la mesure possible, les préférences et les opinions exprimées par les fonctionnaires et les responsables seront prises en compte au moment de prendre une décision sur chaque réaffectation. Toutefois, le

caractère global de l'Organisation exige que la supervision et la gestion du processus soient centralisées de manière à ce que l'on puisse, d'une part, répondre effectivement aux besoins des différents départements et services du Secrétariat et, d'autre part, déterminer si des compétences et des fonctions apparemment spécifiques à un département ne seraient pas requises ailleurs au sein du Secrétariat. Pour cette raison, la mobilité doit être gérée de façon centralisée, en coopération étroite avec les responsables et les fonctionnaires, de manière à mettre en œuvre, de manière cohérente, la politique adoptée, compte étant tenu des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.

### **La mobilité en tant qu'outil de gestion**

20. Le rapport estime que la mobilité est contraire aux principes de la gestion axée sur les résultats dans la mesure où les responsables ne pourront plus conserver les fonctionnaires dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs. Il précise, par ailleurs, que les chefs de département ou de bureau devraient avoir le pouvoir de décision en matière de transferts latéraux au sein de leurs départements ou de leurs services.

21. Comme l'admet le rapport, la mobilité doit permettre à l'Organisation de disposer d'un personnel plus polyvalent et plus compétent. De ce point de vue, le souci des responsables de conserver certains fonctionnaires au-delà de la période maximale d'occupation de leur poste ne saurait l'emporter sur le fait que la mise en œuvre de la politique de mobilité s'impose à l'Organisation. Cela ne signifie pas que les responsables ne disposeront pas de personnel qualifié pour réaliser leurs objectifs de programme, puisque l'affectation des fonctionnaires dans le cadre de la mobilité s'appuiera sur les évaluations effectuées par les responsables. L'autorité dont disposent les chefs de département et de bureau pour effectuer les transferts latéraux de personnel au sein de leurs départements ou bureaux restera inchangée.

### **Mobilité et déroulement des carrières**

22. Le rapport indique que la politique actuelle accorde la même valeur à la mobilité « de l'autre côté du couloir » et à la mobilité géographique et qu'elle n'est pas suffisamment associée à l'organisation des carrières.

23. Une distinction claire est établie entre la mobilité à l'intérieur des lieux d'affectation et la mobilité entre lieux d'affectation différents, la seconde devant jouer un rôle plus important dans le déroulement des carrières. Actuellement, deux transferts latéraux sont exigés avant la promotion à un poste P-5 et au-delà, un seul transfert étant exigé des fonctionnaires qui ont été en poste dans un lieu d'affectation hors Siège. Par ailleurs, comme précisé dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain », « pour répondre à la demande de l'Assemblée générale faisant de la mobilité géographique un facteur plus important dans l'organisation des carrières, la mobilité géographique ou l'affectation à une mission sur le terrain ou une autre institution au même lieu d'affectation ou ailleurs, pour au moins un an, sera une condition préalable de la promotion au niveau P-5 et au-dessus. Cette condition préalable permettra de s'assurer qu'au moment où un fonctionnaire sera promu à la classe P-5, il aura acquis des compétences diverses allant de pair avec des responsabilités de plus en plus élevées, notamment en

matière de supervision, et aura une perspective plus large et plus cohérente sur le travail de l'Organisation et donc la possibilité d'y contribuer plus pleinement ». Il convient également de noter qu'au regard du déroulement de la carrière, la valeur du facteur « mobilité » se juge en fait à la nature des nouvelles fonctions exercées. Un fonctionnaire qui doit remplir des fonctions sensiblement différentes à la suite d'un transfert latéral peut acquérir de nouvelles compétences essentielles au déroulement de sa carrière, quel que soit le lieu géographique où il exerce ces fonctions.

### **La mobilité en tant qu'obligation contractuelle**

24. Le rapport indique que l'existence de plusieurs types d'arrangements contractuels constitue l'un des principaux obstacles à la mise en œuvre de la politique de mobilité. Il appelle également l'attention sur les incidences juridiques éventuelles de l'application de cette politique et fait état des préoccupations exprimées par le Bureau des affaires juridiques, qui estime notamment que la politique de mobilité semble modifier les conditions de travail des fonctionnaires.

25. Le Secrétaire général convient que les arrangements contractuels en vigueur doivent être simplifiés de manière à faciliter la mobilité. Une proposition a été soumise à ce sujet à l'Assemblée générale. Toutefois, les arrangements en vigueur ne s'opposent pas à la mise en œuvre de la politique de mobilité qui, actuellement, s'applique aux fonctionnaires détenteurs de contrats d'une durée égale ou supérieure à un an au titre de la série 100 du Règlement du personnel.

26. Aux termes de l'article 1.2 c) du Statut du personnel, « les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du/de la Secrétaire général(e), qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies ». L'engagement des fonctionnaires est soumis au Statut et au Règlement du personnel, ainsi qu'aux changements qui pourraient y être dûment apportés : ce principe est explicitement mentionné dans toutes les lettres d'engagement. À plusieurs reprises, l'Assemblée générale a souligné que la mobilité faisait partie des obligations de tous les fonctionnaires de l'Organisation recrutés sur le plan international (résolution 53/221, sect. III, par. 7) et a reconnu qu'elle constituait « l'un des éléments essentiels du statut contractuel des fonctionnaires » (résolution 55/258, sect. V). Compte tenu de la mise en place officielle de la politique de mobilité en 2002, par la voie de textes administratifs, ainsi que des grandes campagnes d'information menées par la suite pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la politique de mobilité, les fonctionnaires ne peuvent pas vraiment prétendre qu'ils n'ont pas été informés de la politique de mobilité et qu'ils ne sont pas liés par l'application de ladite politique. Le Secrétaire général estime donc incorrecte l'opinion selon laquelle la mise en œuvre intégrale de la politique actuelle de mobilité pourrait avoir des incidences juridiques.

27. Il convient également de noter que, par son mémorandum du 10 septembre 2001, le Bureau des affaires juridiques avait émis des avis aux premiers stades de l'élaboration de la nouvelle politique de mobilité. Ces avis ont été pris en compte dans l'élaboration et la mise au point de la politique de mobilité, à l'issue d'un processus de consultations approfondies.

## **La politique de mobilité et la nécessité de préserver la mémoire institutionnelle**

28. Le rapport relève que, si la mobilité n'est pas gérée correctement, l'Organisation risque de perdre sa mémoire institutionnelle et qu'il faut assortir la politique de mobilité de mécanismes permettant d'assurer le transfert des connaissances et de perpétuer les compétences.

29. Le Secrétaire général estime que les nombreuses mesures qui ont été adoptées et dont il est fait état dans le document intitulé « Investir dans le capital humain » garantiront que la mobilité ne nuira pas à la continuité et à la qualité des services, ne sera pas préjudiciable à la mémoire institutionnelle de l'Organisation et n'entamera pas ses capacités. Ces mesures seront renforcées par la mise en place de nouveaux outils informatiques. Entre autres initiatives, il a été institué une rotation des effectifs par le biais de différentes affectations afin d'étendre la base de connaissances et d'élargir la mémoire institutionnelle commune.

## **Incidences financières**

30. Le rapport indique que la question des incidences financières semble avoir été complètement ignorée et qu'il convient de quantifier la mise en œuvre de la politique de mobilité.

31. Les incidences budgétaires des propositions relatives à la mobilité ont été présentées dans le rapport intitulé « Investir dans le capital humain ». Certaines de ces propositions ont été approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244. Les coûts concernent notamment les effectifs supplémentaires, les services communs et l'expansion des programmes d'organisation des carrières et de perfectionnement professionnel destinés à faciliter la mobilité. Dans la mesure où la politique de mobilité n'est pas encore pleinement appliquée, l'on ne peut guère spéculer sur le nombre de fonctionnaires qui se déplaceront d'un lieu d'affectation à un autre en application de la politique de mobilité organisée et sur les incidences financières y afférentes, ni comparer ces coûts à ceux qui auraient été encourus pour pourvoir des postes vacants par de nouveaux recrutements ou dans le cadre de mouvements de personnel ne relevant pas de la politique de mobilité organisée. Comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244, des informations relatives aux incidences financières lui seront présentées à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session, à l'issue des premières phases de la mobilité organisée.

## **La mobilité en tant que moyen de mieux partager les difficultés liées aux conditions de vie et de travail**

32. Le rapport indique que la politique de mobilité doit répondre à la préoccupation des fonctionnaires qui craignent de ne plus avoir la possibilité de quitter un lieu d'affectation difficile où ils auront été mutés. Il laisse entendre que les fonctionnaires qui acceptent d'être mutés pour une période limitée dans un lieu d'affectation difficile devraient avoir le droit d'être réaffectés par la suite dans un lieu d'affectation non difficile.

33. Le Secrétaire général souscrit à l'idée qu'il faut tout mettre en œuvre, dans l'application de la politique de mobilité, pour que certains fonctionnaires ne soient pas continuellement mutés d'un lieu d'affectation difficile à un autre et pour que tous les fonctionnaires aient l'occasion, dans leur carrière, d'exercer leurs fonctions dans des lieux d'affectation difficiles et des lieux d'affectation non difficiles. L'on veillera ainsi à ne pas perpétuer la distinction actuelle entre le personnel sur le terrain et les autres fonctionnaires, ces derniers ne devant pas jouir d'un droit exclusif à « leur » poste au Siège ou dans un autre lieu d'affectation permanent, faute de quoi les perspectives se trouveraient anormalement limitées pour le personnel sur le terrain.

### **La responsabilité dans le cadre de la mobilité**

34. Selon le rapport, si l'Administration et le personnel ont certaines obligations, le Bureau de la gestion des ressources humaines acquiert un certain pouvoir sans obligation claire de rendre des comptes.

35. Comme évoqué dans l'additif au rapport intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale » (A/60/846/Add.6), additif relatif à la responsabilité, il convient de définir clairement la responsabilité, le pouvoir et les résultats à atteindre. Si l'on introduit de nouveaux éléments de responsabilité et de pouvoir relatifs à la mise en œuvre de la politique de mobilité, ceux-ci doivent être clairement définis, comme cela a été fait dans le rapport intitulé « Investir dans le capital humain ». Le Bureau de la gestion des ressources humaines reste comptable devant le Secrétaire général de la manière dont il s'acquitte de ses responsabilités; à son tour, le Secrétaire général est responsable devant les États Membres de la bonne gestion des ressources humaines.

## **III. Conclusion**

36. Le Secrétaire général prend note des vues exprimées dans le rapport du Corps commun d'inspection et, sous réserve des observations qui précèdent, entend en tenir compte, le cas échéant, pour mieux affiner la politique de mobilité et pour la mettre en œuvre conformément aux dispositions de la section IV de la résolution 61/244.