



Assemblée générale

Distr. générale
11 avril 2007
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Points 123 et 132 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Agents civils permanents du maintien de la paix

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la section VIII de la résolution 61/244 de l'Assemblée générale. On y trouve une présentation détaillée de la proposition exposée dans l'additif au rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255/Add.1 et Corr.1) consistant à créer un corps de 2 500 agents civils permanents chargé de l'appui aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Le rapport répond à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244, sur les conseils du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui souhaitait disposer d'une étude plus approfondie concernant les besoins ainsi que la gestion et le fonctionnement d'un noyau dur composé de 2 500 agents civils du maintien de la paix.

L'Assemblée générale est invitée à approuver la création d'un corps d'agents civils permanents du maintien de la paix composé de 2 500 personnes au maximum, qui serait financé au moyen des budgets approuvés pour les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales autorisées, en vue du recrutement et de l'administration de membres du personnel spécialisés dans l'appui aux opérations de paix des Nations Unies.



I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Réforme du Service mobile : investir pour répondre aux besoins en personnel des opérations de paix des Nations Unies au XXI^e siècle » (A/61/255/Add.1 et Corr.1), le Secrétaire général a proposé la création d'un cadre de 2 500 postes d'agent civil permanent, à financer au moyen des crédits ouverts au titre des postes déjà autorisés dans les opérations de paix des Nations Unies, qui serait chargé de l'appui aux opérations de paix. L'idée de disposer d'un groupe de fonctionnaires de carrière chargés de l'appui aux opérations de paix des Nations Unies n'est pas nouvelle. Par sa résolution 297 (IV), l'Assemblée générale a créé le Service mobile en 1949 et lui a donné pour mandat d'appuyer les opérations des Nations Unies sur le terrain. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général, les agents du Service mobile sont susceptibles, ainsi que le prévoit leur contrat d'engagement, d'être déployés à bref délai partout dans le monde. Ils sont choisis dans le cadre des procédures de recrutement ordinaires et peuvent prétendre à un engagement permanent. Les recrutements d'agents du Service mobile ont été gelés en 1994 avec l'introduction des contrats d'engagement de durée limitée. Au moment où le gel est intervenu, le Service comprenait 633 agents; par le jeu naturel des départs, ce nombre a été ramené à 300 en avril 2007. Les agents du Service mobile, qui sont à l'heure actuelle les seuls membres du personnel de carrière spécialisés dans les opérations de maintien de la paix, représentent tout juste 5 % du personnel international déployé dans des missions.

2. Dans son rapport, le Secrétaire général a expliqué comment et pourquoi les besoins en personnel des opérations de paix des Nations Unies avaient considérablement changé pendant l'après-guerre froide du fait de l'ampleur et de la complexité croissantes des mandats confiés à des opérations de paix intégrées et pluridimensionnelles. Les tendances observées dans les activités de maintien de la paix depuis les années 90 ont montré que le Secrétariat avait eu chroniquement besoin d'au moins 2 626 fonctionnaires recrutés sur le plan international pour appuyer pas moins de 12 opérations de paix, quelle que soit la période considérée. Si l'on examine la démarche suivie depuis le milieu des années 90, il est manifeste que les solutions à court terme adoptées à cette époque pour faire face à ce que l'on pensait être une augmentation provisoire des opérations de maintien de la paix n'ont pas permis de répondre à des besoins opérationnels persistants et en évolution constante, sachant que la direction et l'administration des missions complexes et de grande taille du XXI^e siècle exigent de nombreux experts, spécialistes, dirigeants et gestionnaires civils expérimentés. L'expérience a prouvé que si l'on se contente de se tourner vers du personnel qui est le plus souvent de passage, on fait courir des risques sur les plans administratif et financier aux opérations de paix des Nations Unies.

3. La stratégie de gestion des ressources humaines dans les opérations de paix des Nations Unies doit viser à trouver un personnel stable doté des qualifications et de l'expérience voulues et à le faire bénéficier d'une formation continue et d'activités de perfectionnement afin qu'il puisse assumer des fonctions complexes et fournir un appui efficace à des opérations qui sont perpétuellement sur le qui-vive. On peut s'attendre à ce que les besoins en personnel fluctuent en fonction du nombre, du type et de la complexité des opérations, mais une analyse des données d'expérience, des tendances et des extrapolations à moyen terme montre qu'il faudrait disposer d'un effectif minimum de 2 500 agents civils permanents dotés des

qualifications, du savoir-faire et de l'expérience voulus afin de s'acquitter au mieux de fonctions indispensables pour les opérations de paix des Nations Unies, telles que la planification, l'encadrement et l'appui. Les besoins en ressources humaines des opérations de paix modernes vont au-delà de la réforme du Service mobile et imposent de constituer un corps permanent de fonctionnaires de carrière choisis parmi les agents du Service mobile et dans la catégorie des administrateurs. Les conditions d'emploi feraient obligation aux 2 500 agents civils de se tenir prêts à un déploiement à bref délai, d'accepter d'être mutés régulièrement et d'entreprendre des activités de perfectionnement dans le cadre des emplois occupés et de programmes de formation. Les procédures de sélection habituelles s'appliqueraient aux agents civils permanents du maintien de la paix, y compris l'examen des candidatures par un organe central de contrôle réunissant des représentants du personnel et de l'administration. Les membres du personnel civil de maintien de la paix pourraient postuler des emplois dans toutes les missions et dans l'ensemble du Secrétariat. L'objectif consiste pour l'Organisation à pouvoir compter sur un personnel qualifié et stable tout en satisfaisant les aspirations professionnelles légitimes de celui-ci.

4. Étant donné que les 2 500 agents civils du maintien de la paix occuperaient des postes déjà autorisés dans les opérations de paix des Nations Unies existantes, la proposition porte principalement sur le changement de statut des personnes qui seraient sélectionnées pour s'acquitter de fonctions essentielles, compte tenu des catégories de personnel et des effectifs requis pour fournir un appui de base aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales. La constitution de ce cadre permanent n'a pas en soi d'incidence financière. Les incidences financières de l'harmonisation des conditions d'emploi avec celles des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies seront exposées dans un rapport que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée générale à la deuxième reprise de sa soixante et unième session, en application de la résolution 61/244 de l'Assemblée.

5. À la section VIII de sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a pris note de la proposition du Secrétaire général selon laquelle les missions de maintien de la paix seraient dotées à tout moment des effectifs dont elles avaient besoin, le professionnalisme du personnel serait renforcé et l'Organisation aurait les moyens de répondre rapidement aux besoins des missions grâce à la désignation d'un noyau dur de postes permanents de civils choisis parmi ceux qui existaient déjà. Le présent rapport répond à la demande formulée dans la même résolution concernant un complément d'information sur le fonctionnement de ce noyau dur, et tient compte des vues et observations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires aux paragraphes 70 à 77 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/61/537). Par souci de clarté, on trouvera dans le présent rapport certains éléments des propositions exposées dans le rapport du Secrétaire général (A/61/255/Add.1 et Corr.1) et un complément d'information communiqué au Comité consultatif et à la Cinquième Commission à l'occasion de l'examen de la question par l'Assemblée à sa soixante et unième session.

II. Recensement des besoins

6. Le rapport du Secrétaire général (A/61/255/Add.1 et Corr.1) faisait suite à la recommandation formulée dans le rapport du Groupe d'étude sur les opérations de

paix des Nations Unies (A/55/305-S/2000/809) concernant la réforme du Service mobile afin de tenir compte des besoins chroniques de toutes les opérations de paix des Nations Unies, en particulier aux postes d'encadrement et de direction dans les domaines de l'administration et de la logistique. Il répondait également à une demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 58/257, dans laquelle l'Assemblée avait approuvé une série de recommandations énoncées dans le rapport du Corps commun d'inspection sur la réforme du Service mobile des opérations de paix des Nations Unies (A/57/78) tendant à ce que l'Organisation revoit la composition et l'administration du Service mobile.

7. Le Secrétariat a donc examiné les mandats et les types de missions de maintien de la paix auxquelles il fournissait un appui, les besoins passés et présents en personnel et les besoins envisagés à moyen terme ainsi que les stratégies de recrutement et d'affectation utilisées au fil des années, afin de déterminer le nombre et le type de spécialistes dont les opérations de paix des Nations Unies avaient besoin pour s'acquitter de mandats en constante évolution. Il a également examiné les statistiques passées sur le Service mobile, les tendances actuelles en matière de personnel (par exemple, le recours accru à du personnel recruté sur le plan national et à des Volontaires des Nations Unies) et les nouvelles fonctions dont les missions devraient continuer à avoir besoin à moyen terme (spécialistes de l'état de droit, conseillers spécialisés dans des domaines comme l'égalité entre les sexes, la lutte contre le VIH/sida, le désarmement, la démobilisation et la réintégration, membres des cellules d'analyse conjointe des missions et des centres mixtes des opérations logistiques, spécialistes de la déontologie et de la discipline). La conclusion tirée de cet examen est que les besoins en ressources humaines des opérations de paix modernes vont au-delà de la réforme du Service mobile et imposent de constituer un cadre permanent de 2 500 agents choisis dans la catégorie des agents du Service mobile et dans celle des administrateurs afin de :

- a) Répondre aux besoins minimaux des opérations de paix des Nations Unies concernant le personnel;
- b) Déployer rapidement des spécialistes en nombre suffisant dans les groupes professionnels dont ont besoin les opérations nouvellement créées ou en cours d'élargissement, de réduction ou de liquidation;
- c) Rassembler des connaissances et des capacités suffisantes afin de permettre aux opérations de paix des Nations Unies de fonctionner efficacement et d'aider le Siège à appuyer au mieux les opérations;
- d) Répondre aux besoins à moyen terme projetés par le Secrétariat, tant au Siège que dans les missions, en ce qui concerne les fonctions de direction et les postes administratifs et techniques, au moyen d'activités de perfectionnement ciblées.

8. Lors de la première étape de l'examen, qui a consisté à examiner les missions de maintien de la paix qui ont opéré entre 1992 et 2006, l'on s'est aperçu qu'il avait fallu appuyer pas moins de 12 opérations quelle que soit la période considérée. De façon générale, il est apparu que le Département des opérations de maintien de la paix appuyait en tout temps au moins deux opérations pluridimensionnelles ou intégrées de grande taille, quatre missions pluridimensionnelles ou intégrées et six missions de la paix traditionnelles.

9. On a ensuite analysé les tendances concernant le personnel recruté sur le plan international, sous l'angle des effectifs nécessaires et sous celui des catégories de fonctions à assumer et des classes qui leur étaient associées.

10. En ce qui concerne les effectifs autorisés, le nombre de postes de fonctionnaire recruté sur le plan international entre 1996 et 2006 s'est échelonné entre 2 626 en 1998 et 7 080 en juin 2006 (il était de 7 377 en décembre 2006).

11. On a tenté de déterminer quelles seraient les capacités minimales à réunir pour les fonctions de direction et d'encadrement, les fonctions techniques et opérationnelles et les fonctions d'appui en établissant une corrélation entre les qualifications et les classes associées aux fonctions et les critères ci-dessous :

- a) Poste exigé dans pratiquement toutes les opérations de paix;
- b) Poste associé à des activités s'inscrivant dans la durée;
- c) Poste indispensable au déploiement rapide des missions nouvellement créées ou en cours d'élargissement;
- d) Poste exigeant une maîtrise, une expérience et des connaissances approfondies des règlements complexes de l'Organisation ainsi que des connaissances techniques et une aptitude à l'encadrement;
- e) Poste n'étant pas soumis à des procédures de recrutement spéciales.

12. Les fonctions qui satisfaisaient aux critères susmentionnés relevaient des catégories suivantes : affaires politiques, affaires civiles, affaires juridiques, communication et information, administration (ressources humaines, finances, budget, achats et contrôle de gestion) et soutien logistique (transports, opérations aériennes, contrôle des mouvements, informatique, transmissions, génie, approvisionnement et services médicaux), fonctions consultatives concernant les activités de police et les questions militaires, déontologie et discipline, et conseils thématiques (notamment dans les domaines du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, de l'état de droit, de l'égalité entre les sexes et de la lutte contre le VIH/sida).

13. Il est apparu que les classes associées aux fonctions qui répondaient aux critères fixés sur les plans des qualifications et des aptitudes à l'encadrement et à la direction étaient essentiellement comprises entre la classe P-4 et la classe D-1 dans la catégorie des administrateurs et entre les classes SM-5 et SM-7 dans la catégorie des agents du Service mobile. On a ajouté un certain nombre de postes P-2 et P-3 compte tenu du programme de mobilité organisée et des concours nationaux de recrutement. On a également jugé qu'il fallait prévoir un certain nombre de postes SM-4 dont les titulaires assumeraient des fonctions techniques, notamment celles indispensables à un déploiement rapide.

14. Aucun poste de classe D-2, de Sous-Secrétaire général ou de Secrétaire général adjoint n'a été prévu dans le corps d'agents civils permanents du maintien de la paix, car les titulaires de ces postes sont désignés par le Secrétaire général. De fait, les hauts dirigeants des missions peuvent être choisis parmi les fonctionnaires du Secrétariat ou venir d'autres horizons. Il n'a pas non plus été tenu compte des postes occupés par des militaires ou des policiers en service actif détachés par leur gouvernement et bénéficiant à cette occasion d'un contrat de la part de l'Organisation. Ont également été exclus les spécialistes de la sécurité, du contrôle

interne (enquêtes et audits) et des droits de l'homme, étant donné que la gestion du personnel exerçant ce type de fonctions incombe au Département de la sûreté et de la sécurité, au Bureau des services de contrôle interne et au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme respectivement. Ces catégories de personnel ne seront donc pas soumises aux mêmes conditions que les agents civils permanents du maintien de la paix pour ce qui est de l'organisation des carrières, des mutations et des programmes de déploiement rapide.

15. Afin de calculer approximativement le nombre total de postes requis, l'on a estimé que l'Organisation continuerait d'appuyer au moins 12 missions dans une perspective à moyen terme et que ces missions correspondraient au schéma précédent, à savoir deux missions pluridimensionnelles ou intégrées de grande taille, quatre missions pluridimensionnelles ou intégrées et six missions de maintien de la paix traditionnelles. On a extrait des budgets de l'exercice 2005/06 approuvés pour 12 missions le nombre de postes autorisés aux classes P-2 à D-1 et SM-4 à SM-7 dans les groupes professionnels correspondant aux critères énoncés aux paragraphes 12 à 13. Les 12 missions existantes retenues à cette fin étaient les suivantes : la Mission de l'ONU en République démocratique du Congo et la Mission des Nations Unies au Soudan pour les missions pluridimensionnelles ou intégrées de grande taille, la Mission des Nations Unies pour la stabilisation d'Haïti, l'Opération des Nations Unies au Burundi, la Mission des Nations Unies au Libéria et l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire pour les missions pluridimensionnelles ou intégrées, et la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée, la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie, la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement, l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve et la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre pour les opérations de maintien de la paix traditionnelles.

16. L'extraction des données sur les fonctions et classes associées aux postes autorisés dans ces 12 missions a donné un total de 3 062 postes, nombre qui a été ramené à 2 450 après application d'un taux de vacance de postes de 20 %. On a ensuite ajouté des postes afin de tenir compte des besoins envisagés dans des domaines ou fonctions en pleine évolution tels que les cellules d'analyse conjointe des missions, l'égalité entre les sexes, les pratiques de référence, les postes de conseiller de police et de conseiller militaire (occupés par du personnel non détaché par des gouvernements), le soutien logistique et la direction exécutive (chef de cabinet), ce qui a donné un total brut de 2 500 postes. Les qualifications et la composition du personnel du cadre seront revues et modifiées périodiquement afin de tenir compte de l'évolution des besoins.

17. On trouvera en annexe la répartition, par fonction et par classe, des 2 500 postes dont il est proposé de doter le cadre. De façon générale, quelque 27 % des postes seront des postes fonctionnels, 28 % seront de type administratif et 45 % seront des postes de soutien logistique. Au total, 53 % des 2 500 postes seront réservés à des administrateurs et à des fonctionnaires de rang supérieur et 47 % à des agents du Service mobile.

18. L'expérience montre que les opérations de maintien de la paix des Nations Unies exigent une stratégie de recrutement et d'affectation propre à susciter une réponse dynamique, souple et fiable. Pareille stratégie ne peut fonctionner qu'en présence d'un groupe de spécialistes civils expérimentés, qui facilite la gestion des

affectations et permet de répondre aux besoins minimaux en personnel. La constitution d'un dispositif comprenant 2 500 postes d'agent civil permanent financés au moyen du budget approuvé pour l'entité dans laquelle les intéressés sont affectés permettrait de disposer du mécanisme de gestion voulu pour obtenir les résultats escomptés.

19. À ce dispositif de base viendraient s'ajouter de hauts dirigeants, des militaires et des policiers en service actif détachés par leur gouvernement et bénéficiant à cette occasion d'un contrat de la part de l'Organisation, des spécialistes de la sécurité, des droits de l'homme, de l'audit et des enquêtes, du personnel détaché par des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et du personnel exerçant d'autres fonctions dont les opérations de paix des Nations Unies ont besoin.

III. Gestion des agents civils permanents du maintien de la paix

A. Sélection

20. Les agents civils permanents du maintien de la paix seront sélectionnés selon une procédure de mise en concurrence, au même titre que les fonctionnaires du Secrétariat. Les avis de vacance de poste seront établis sur la base de définitions d'emploi classées ou de profils d'emplois types. Les avis de vacance et les critères d'évaluation seront rigoureusement vérifiés par un organe central de contrôle spécial avant la publication des avis de vacance. Il sera précisé dans les avis de vacance que le poste suppose un déploiement rapide à très bref délai pour répondre aux besoins opérationnels et assurer un roulement planifié entre lieux d'affectation. Les sélections seront de nouveau passées au crible par les soins d'un organe central de contrôle afin de vérifier si les critères d'évaluation ont été correctement appliqués et de s'assurer que la procédure n'est pas entachée de préjugés, d'erreurs de fait ou d'erreurs juridiques.

21. Lorsqu'un agent civil permanent du maintien de la paix quitte le cadre, on détermine si le poste doit rester inscrit dans le cadre permanent. Le personnel en poste dans les opérations de paix des Nations Unies qui ne fait pas partie du cadre de postes civils permanents sera autorisé à faire acte de candidature à un poste d'agent civil permanent du maintien de la paix, au même titre que les autres fonctionnaires des Nations Unies et les candidats extérieurs, lorsque l'effectif tombe en deçà de 2 500.

22. Les postes des opérations de paix de l'ONU ne sont pas actuellement soumis à un système de fourchettes optimales aux fins de la répartition géographique. Le recrutement à ces postes est régi par les principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. La considération dominante dans le recrutement des agents civils permanents du maintien de la paix sera la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible étant dûment prise en considération. La sélection sera également opérée sur la base des résolutions de l'Assemblée générale réaffirmant l'objectif d'une parité de 50-50 pour toutes les catégories de postes du système des Nations Unies ainsi que des dispositions de la

résolution 55/238 (sect. 1) de l'Assemblée générale, que l'Assemblée a réaffirmées dans sa résolution 56/241, concernant une représentation adéquate des pays qui fournissent des contingents au Département des opérations de maintien de la paix.

23. Dans son rapport sur les critères de recrutement pour les postes financés au moyen du compte d'appui (A/58/767), le Secrétaire général a proposé différentes options en vue de l'application d'un système de fourchettes optimales pour les postes financés au moyen du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. Au paragraphe 12 de la section VIII de sa résolution 59/296, l'Assemblée générale a décidé de surseoir à l'examen de ce rapport en attendant de disposer d'informations actualisées sur la question à sa soixante et unième session, dans le contexte de la gestion des ressources humaines. Si l'Assemblée décide de soumettre à un système de fourchettes optimales les 2 500 postes d'agent permanent du maintien de la paix dont la création est proposée, elle souhaitera peut-être réexaminer les options énoncées dans les sections B et C du chapitre III du rapport, en ayant à l'esprit les sources de financement – budget ordinaire et budget du maintien de la paix – des postes civils permanents.

B. Arrangements contractuels

24. Les 2 500 postes civils permanents d'agent de maintien de la paix seront pourvus selon les mêmes arrangements contractuels que pour les autres postes du Secrétariat. Conformément aux propositions formulées par le Secrétaire général dans son rapport sur l'investissement dans le capital humain (A/61/255), les agents recrutés à des postes permanents dans les opérations de paix des Nations Unies pourraient prétendre à un contrat à durée déterminée, qui ne sera pas limité à une mission en particulier. Le contrat des 2 500 agents civils permanents du maintien de la paix précisera que le titulaire est soumis aux principes de la rotation et du déploiement rapide à bref délai dans n'importe quelle opération sur le terrain afin de répondre aux besoins opérationnels.

C. Exigences de la mobilité et du déploiement rapide

25. La gestion de la mobilité des agents civils permanents du maintien de la paix sera déterminante si l'on veut que le Département des opérations de maintien de la paix réponde aux attentes des États Membres et puisse déployer des missions dans un délai de 30 ou 90 jours suivant l'adoption d'une résolution portant création ou élargissement d'une opération de paix et si l'on veut réaliser les objectifs opérationnels en dotant l'Organisation d'un capital humain polyvalent, expérimenté et extrêmement mobile. Les 2 500 agents civils permanents feraient l'objet d'une rotation entre missions ainsi que d'un déploiement rapide dans toute opération nouvelle ou en cours d'élargissement, sous l'autorité du Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix, chef du Département.

26. Le principe de la rotation des agents civils permanents du maintien de la paix sera appliqué compte tenu des préférences et situations d'ordre professionnel et privé. À partir de l'expérience acquise dans le cadre de la catégorie des agents du Service mobile, la rotation sera liée aux exigences opérationnelles et à l'organisation des carrières et tiendra compte des difficultés des conditions de vie et de travail des différents lieux d'affectation; elle servira à répartir la charge que

représentent les affectations à des endroits difficiles. Le personnel de carrière sera censé rester en poste pendant trois ans à la même mission avant de faire acte de candidature à des postes dans d'autres missions au bout de deux années passées dans un lieu d'affectation classé A, B ou C par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) aux fins de la difficulté des conditions de vie et de travail. Les agents en poste dans des lieux d'affectation de niveau de sujétion D ou E seront censés changer de lieu d'affectation au bout de deux années de service. Ceux qui ne changent pas volontairement d'affectation dans les trois ans seront inscrits sur une liste d'agents devant faire l'objet d'un transfert latéral. Les fonctionnaires pourront marquer leur préférence pour tel ou tel lieu d'affectation ou poste et ceux qui ont été en poste dans un lieu d'affectation difficile formellement déconseillé aux familles de catégorie D ou E seront prioritaires pour un transfert à un lieu d'affectation moins difficile ou autorisé aux familles. Le Secrétaire général adjoint au Département des opérations de maintien de la paix, en sa qualité de chef de Département, sera habilité à muter les agents civils permanents à une autre opération de paix des Nations Unies, compte dûment tenu de la nécessité de perfectionner les compétences et de partager la charge des affectations dans des lieux à difficulté d'existence.

27. Les 2 500 agents civils permanents du maintien de la paix pourraient également prétendre à la participation aux programmes de mobilité du Secrétariat, ce qui faciliterait l'échange de personnel, de données d'expérience et de connaissances entre le Siège et les missions. Ces programmes contribueront à constituer un corps d'agents polyvalents et adaptables et à l'élaboration d'une solide base de connaissance des activités sur le terrain et au Siège, ce qui aidera le Secrétariat à mieux s'acquitter de tous ses mandats.

28. Afin de répondre aux attentes des États Membres, qui souhaiteraient déployer des opérations de paix dans un délai de 30 jours ou de 90 jours suivant l'adoption d'une résolution portant création ou élargissement d'une mission, le corps de 2 500 agents civils permanents du maintien de la paix pourra être déployé rapidement à bref délai. Le déploiement rapide de ces 2 500 agents sera géré par le Département des opérations de maintien de la paix, sous l'autorité du Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix en sa qualité de chef du Département. Tous les agents permanents du maintien de la paix pourront faire l'objet d'un déploiement rapide. Toutefois, dans un souci de stabilité, le personnel permanent alternera entre un service actif à déploiement rapide et un service à déploiement de réserve. À tout moment, la moitié des effectifs permanents seront inscrits pour une période de deux ans sur une liste active de déploiement rapide. L'autre moitié sera inscrite sur une liste de réserve pour une période de deux ans. Les agents inscrits sur la liste active seront mobilisés les premiers pour répondre aux exigences du déploiement rapide. Quant à ceux qui sont inscrits sur la liste de réserve, ils ne seront déployés que dans les cas où la liste active aura été épuisée. Après deux années de service sur la liste active à déploiement rapide, les agents seront inscrits sur la liste de réserve, ceux qui sont inscrits sur la liste de réserve depuis deux ans étant inscrits sur la liste active à déploiement rapide pour une durée de deux ans.

D. Organisation des carrières et formation

29. Le perfectionnement des agents civils permanents du maintien de la paix sera assuré systématiquement par une formation ciblée et des affectations, notamment au

Siège, de manière qu'ils soient formés aux normes de l'Organisation. Des parcours de carrière seront élaborés dans le cadre d'une stratégie globale d'organisation des carrières afin d'articuler l'expérience, les qualifications et les critères de formation à chaque niveau de chaque groupe professionnel et de fournir une indication des types d'affectation, d'expérience et de formation requis à chaque niveau. La planification de la relève sera réalisée à partir des projections des besoins opérationnels rapportés aux inventaires de compétences du personnel en fonction. Les agents seront informés et conseillés de manière à prendre en connaissance de cause des décisions au sujet des possibilités de formation et d'affectation. La gestion de leur mobilité sera centralisée de manière à répondre à la fois aux besoins opérationnels de l'Organisation et aux aspirations légitimes en matière de carrière des intéressés. Des programmes de perfectionnement tels que le programme de formation des cadres des missions à l'administration et à la gestion des ressources, actuellement en cours d'élaboration, seront conçus pour préparer le personnel permanent à assumer des fonctions critiques aux niveaux de compétences prescrits.

E. Réduction des effectifs et modification de la physionomie du cadre

30. En cas de fermeture ou de réduction des effectifs de la mission à laquelle l'agent civil permanent est affecté, celui-ci sera muté à une autre mission, ce qui permettra à l'Organisation de conserver de précieuses aptitudes, expériences et compétences, de résoudre les problèmes de fidélisation et d'éliminer l'un des principaux facteurs des mouvements de personnel. Si l'effectif mondial des opérations de paix des Nations Unies tombe sous la barre des 2 500 agents internationaux et nécessite une réduction du nombre d'agents civils permanents du maintien de la paix, il sera procédé à une étude comparée, par fonction et classe, de tous les agents civils permanents du maintien de la paix de toutes les missions, afin de déterminer ceux qu'il convient de conserver sur la base de leurs compétences, de leur efficacité et de leur intégrité, compte dûment tenu des exigences de la parité et de la représentation géographique.

31. La composition des 2 500 postes permanents sera maintenue à l'étude en permanence, de façon qu'elle puisse être adaptée en fonction de l'évolution des besoins opérationnels. La composition du cadre peut également être modifiée si des fonctionnaires décident de le quitter, notamment s'ils sont retenus pour occuper un autre poste au Secrétariat ou dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

IV. Gestion des autres agents civils du maintien de la paix

A. Sélection

32. Les agents retenus pour un poste en dehors du cadre de 2 500 postes d'agent civil permanent du maintien de la paix continueront de répondre aux appels de candidatures ou de faire acte de candidature à des postes donnés. Les avis de vacance préciseront que les postes en question n'ouvrent aucune perspective de carrière. Des agents occupant des postes en dehors du cadre de 2 500 postes civils permanents seront inscrits sur une liste sur la base d'un tri rigoureux guidé par les

critères d'évaluation, des entretiens fondés sur les compétences et le contrôle des références. Des organes centraux de contrôle affectés aux opérations de paix de l'ONU examineront les avis de vacance de poste et les critères d'évaluation avant leur publication. Par la suite, ils examineront l'établissement des listes pour s'assurer que les critères d'évaluation ont été appliqués correctement et de manière équitable, et qu'aucune erreur factuelle ou juridique ne s'est glissée dans l'établissement des listes. Les missions continueront de conduire des entretiens fondés sur les compétences et de sélectionner des candidats à des postes extérieurs au cadre permanent. Pour le recrutement en dehors du cadre de 2 500 postes civils, la considération dominante sera la nécessité d'assurer à l'Organisation le service de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible étant dûment prise en considération, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

B. Arrangements contractuels

33. Les agents recrutés pour des missions en sus des 2 500 agents civils permanents du maintien de la paix se verront offrir un contrat à durée déterminée. Étant donné que les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas le titulaire à compter sur un renouvellement ou une autre nomination, la gestion des agents recrutés pour une durée déterminée qui ne font pas partie du cadre de 2 500 agents civils permettra à l'Organisation d'élargir les effectifs ou de recruter du personnel pour les opérations de maintien de la paix afin de répondre aux demandes opérationnelles.

C. Exigences de la mobilité et du déploiement rapide

34. Il n'y a aucun obstacle contractuel au mouvement du personnel qui ne fait pas partie du cadre des 2 500 agents, mais les intéressés ne sont pas soumis à l'obligation de transfert régulier ou de déploiement rapide à une mission nouvelle ou en cours d'élargissement. Ces agents pourront toutefois faire acte de candidature à des postes dans d'autres opérations de paix des Nations Unies qui ne font pas partie du cadre de 2 500 postes d'agent civil permanent du maintien de la paix.

D. Aide à l'organisation des carrières

35. Si les agents permanents auront priorité pour ce qui est des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement, les agents qui ne font pas partie du cadre d'agents civils permanents du maintien de la paix pourront prétendre aux bénéfices de ces programmes si les circonstances le permettent. Des possibilités de formation correspondant à leurs fonctions seront offertes aux agents qui ne sont pas des agents civils permanents du maintien de la paix. Ces agents pourront aussi profiter des ressources en matière d'organisation des carrières telles que les modèles de parcours professionnel. Ils ne seront cependant pas censés participer au programme de valorisation encadrée.

V. Mise en œuvre

36. Dès que la structure et la composition du cadre de 2 500 postes d'agent civil permanent du maintien de la paix auront été approuvées, les profils d'emploi correspondant aux fonctions inscrites dans le cadre seront examinés de façon que les compétences, qualifications, expériences et normes de l'organisation puissent être mises à jour et tiennent compte, comme il convient, des besoins du maintien de la paix en matière d'effectifs polyvalents et très mobiles. La révision du profil des postes de chef du service administratif/directeur de l'administration et des cadres responsables des ressources humaines et du budget a commencé afin d'actualiser et de professionnaliser davantage les fonctions en question.

37. Le recrutement se fera en deux phases. L'ordre de priorité pour la première phase de recrutement pour les 2 500 postes permanents d'agent du maintien de la paix sera établi sur la base des grandes fonctions essentielles, les postes supérieurs étant pourvus en premier. Les domaines prioritaires seront les affaires politiques, l'administration, les finances et le budget, les ressources humaines, le génie, la logistique, les achats, les transports et les technologies des communications et de l'information. Ces fonctions représentent 1 286, soit 51 %, des 2 500 postes d'agent civil permanent du maintien de la paix. La révision des profils et la première phase du recrutement dureront environ 12 mois, après quoi la seconde phase de la révision des profils et du recrutement commencera pour les autres fonctions. Les 2 500 postes devraient être tous pourvus dans un délai de 24 mois.

38. Les candidats au 2 500 postes feront acte de candidature pour le corps de fonctionnaires permanents et non pas pour un poste précis. Les candidats retenus changeront de statut pour devenir agents permanents du maintien de la paix; ils seront tenus de se soumettre à l'obligation d'un déploiement rapide à bref délai dans n'importe quelle opération sur le terrain et seront soumis à une rotation régulière.

VI. Incidences financières

39. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général (A/61/255/Add.1 et Corr.1), le financement des 2 500 postes d'agents civils du maintien de la paix serait assuré au moyen des crédits ouverts au titre des postes autorisés des opérations de paix des Nations Unies. Il n'est pas prévu d'augmenter les effectifs actuels, mais plutôt de modifier le statut personnel des fonctionnaires choisis comme agents civils du maintien de la paix. Les coûts liés à l'harmonisation des conditions d'emploi, qui s'appliqueraient aussi bien à ces 2 500 agents civils qu'aux autres personnels des missions, sont indiqués dans le rapport du Secrétaire général sur l'harmonisation des conditions d'emploi.

VII. Conclusion et recommandations

40. Dans son rapport (A/61/255/Add.1 et Corr.1), le Secrétaire général a retracé l'évolution du rôle de l'ONU dans le domaine du maintien de la paix, qui constitue un instrument indispensable pour la sauvegarde de la paix et de la sécurité internationales et a justifié la mise en place d'un corps minimum de fonctionnaires dévoués, compétents et expérimentés afin de répondre aux besoins en ressources humaines des opérations de paix au XXI^e siècle.

41. Ces arguments sont peut-être tout aussi valables aujourd'hui, sinon plus. En août 2006, au moment de la publication du rapport du Secrétaire général, les États Membres ont exprimé leur confiance dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Rien qu'au cours de ce mois d'août, dans ses résolutions 1701 (2006), 1704 (2006) et 1706 (2006), relatives respectivement au Liban, au Timor-Leste et au Darfour/Soudan, le Conseil a autorisé une augmentation allant jusqu'à 30 000 membres des contingents et 7 000 membres de la police, ce qui s'est traduit par un accroissement de 2 168 postes civils. Dans sa résolution 1706 (2006), le Conseil a également autorisé une présence multidimensionnelle au Tchad et en République centrafricaine, qui fait l'objet d'une planification active. En janvier 2007, par sa résolution 1740 (2007), le Conseil a créé la Mission des Nations Unies au Népal (MINUN). L'engagement de l'ONU en Somalie dans le cadre d'une opération se profile de nouveau.

42. Depuis 2000, l'Organisation a mis en place au total huit nouvelles missions de maintien de la paix et 13 nouvelles missions politiques spéciales, et a élargi cinq opérations. Le budget annuel des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales dépasse actuellement 5 milliards de dollars. Le cadre opérationnel de ces missions est devenu de plus en plus complexe, du fait de l'introduction d'opérations multidimensionnelles, suivies par des opérations intégrées et éventuellement conjointes, qui exigent des professionnels capables de les mener avec compétence, en respectant strictement le cadre réglementaire de l'Organisation. Les cadres de ressources humaines de l'Organisation doivent être adaptés de manière que la participation à une opération de paix de l'ONU soit désormais considérée comme une fonction essentielle et une activité professionnelle au même titre que toutes les autres fonctions essentielles du Secrétariat et non plus comme des fonctions inférieures. Il n'est plus possible d'attendre de l'Organisation qu'elle déploie rapidement, gère avec compétence et entretienne des opérations vastes et complexes sans disposer de structures de ressources humaines efficaces propres à faciliter la mobilité et le déploiement rapide et attire et fidélise les meilleurs et les plus brillants, offre des perspectives de carrière réels et rémunère comme il se doit le personnel dont les conditions d'emploi sont difficiles. La création d'un cadre de 2 500 postes permanents des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, géré de la manière précisée dans le présent rapport, constitue un pas essentiel vers la professionnalisation des fonctionnaires au service des opérations de paix des Nations Unies et, partant, de la manière dont l'ONU s'acquitte des lourdes tâches que lui confient les États Membres pour sauvegarder la paix et la sécurité internationales.

43. L'Assemblée générale est invitée à approuver, aux fins du recrutement et de la gestion du personnel chargé d'appuyer les opérations de paix des Nations Unies, un cadre de 2 500 postes civils permanents dans les opérations de paix, dont le financement serait assuré au moyen des budgets approuvés des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales autorisées.

Annexe

Ventilation, par fonction et classe, des 2 500 postes d'agent civil permanent du maintien de la paix

Fonction	Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						Service mobile			
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	1 ^{re} classe	Autres classes	Total	Total
Achats	0	2	14	19	2	37	14	28	42	79
Administration	13	15	33	42	12	115	14	117	131	246
Affaires civiles	3	14	50	38	7	112	0	0	0	112
Affaires juridiques	0	9	12	10	1	32	0	0	0	32
Affaires politiques	16	34	62	53	24	189	0	0	0	189
Approvisionnement	0	0	11	24	4	39	4	98	102	141
Appui logistique	2	9	23	30	2	66	14	66	80	146
Cellule d'analyse conjointe de mission	0	4	8	7	2	21	0	0	0	21
Contrôle des mouvements	0	1	10	8	2	21	6	72	78	99
Contrôle du matériel et des stocks	0	0	2	9	2	13	0	46	46	59
Demandes d'indemnisation	0	0	2	5	0	7	0	13	13	20
Déontologie et discipline	2	3	8	3	2	18	0	0	0	18
Désarmement, démobilisation et réintégration	3	7	28	31	13	82	0	0	0	82
Direction exécutive	5	0	0	0	0	5	0	0	0	5
Formation	0	0	7	7	0	14	0	2	2	16
Génie	0	2	24	31	5	62	14	98	112	174
Gestion des marchés	0	1	4	8	1	14	2	16	18	32
Information	5	5	37	36	24	107	0	18	18	125
Matériel appartenant aux contingents	0	0	4	7	0	11	2	12	14	25
Opérations aériennes	0	2	14	28	11	55	0	46	46	101
Opérations et planification	0	4	8	6	0	18	0	4	4	22
Parité des sexes	0	6	7	5	0	18	0	0	0	18
Pratiques exemplaires	0	0	10	0	0	10	0	0	0	10
Questions budgétaires	0	2	9	8	1	20	0	9	9	29
Questions financières	0	4	17	14	4	39	14	30	44	83
Questions judiciaires	3	8	14	9	4	38	0	0	0	38
Ressources humaines	0	2	15	12	2	31	12	38	50	81
Services consultatifs de police	0	0	9	5	0	14	0	0	0	14
Services de conseil	0	0	6	2	0	8	0	0	0	8
Services médicaux	0	2	15	2	0	19	0	0	0	19
Services pénitentiaires	0	0	6	4	0	10	0	0	0	10
Technologie des communications et de l'information	0	3	16	20	9	48	14	240	254	302
Transports	0	2	6	7	1	16	14	102	116	132
VIH/sida	0	1	8	2	1	12	0	0	0	12
Total	52	142	499	492	136	1 321	124	1 055	1 179	2 500