



Assemblée générale

Distr. générale
7 avril 2008
Français
Original : anglais

Soixante-deuxième session

Points 117, 128, 133 et 140 de l'ordre du jour

Réforme des Nations Unies : mesures et propositions

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009

Gestion des ressources humaines

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

Gestion des ressources humaines

Quinzième rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur le projet de budget- programme pour l'exercice biennal 2008-2009

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines indiqués ci-après :

- a) Modifications du Règlement du personnel (A/62/185);
- b) Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/62/186);
- c) Mise en œuvre de la politique relative à la mobilité (A/62/215);
- d) Rationalisation des arrangements contractuels : propositions détaillées (A/62/274);
- e) Activités du Bureau de la déontologie (A/62/285);
- f) Recrutement du personnel des missions, y compris le recours aux engagements au titre de la série 300 et de la série 100 du Règlement du personnel (A/61/732);

* Nouveau tirage pour raisons techniques.



g) Rapport du Corps commun d'inspection sur la mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies (A/61/806) et observations du Secrétaire général y relatives (A/61/806/Add.1);

h) Gestion de la réforme des ressources humaines : recrutement et affectations (A/61/822);

i) Mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/61/823);

j) Agents civils permanents du maintien de la paix (A/61/850);

k) Harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861);

l) Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (A/61/957);

m) Application du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (A/61/1029).

Le Comité consultatif était également saisi du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/62/315) et de l'additif au rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006 (A/61/30/Add.1).

2. Pour diverses raisons, le Comité consultatif et l'Assemblée générale sont invités à examiner plusieurs propositions importantes relatives au personnel la même année que le projet de budget, contrairement à ce qui se fait habituellement. Plusieurs des rapports présentés ont pour objet d'explicitier, à la demande de l'Assemblée, les propositions pour une réforme radicale de la gestion des ressources humaines dont celle-ci a été saisie à sa soixante et unième session. Les autres sont des rapports dont l'examen a été reporté de la soixante et unième à la soixante-deuxième session pour divers motifs. Le Comité recommande de reporter à la soixante-troisième session l'examen d'un certain nombre de questions qui peuvent attendre l'examen général des questions relatives à la gestion des ressources humaines effectué les années où il n'est pas présenté de budget. En ce qui concerne la rationalisation des arrangements contractuels, l'harmonisation des conditions d'emploi sur le terrain et la constitution d'un corps de 2 500 agents civils de maintien de la paix, il a décidé d'examiner comme un tout les propositions les concernant, qu'il a regroupées à la section II du présent rapport.

II. Rationalisation des arrangements contractuels, harmonisation des conditions d'emploi et agents civils de maintien de la paix

Rationalisation des arrangements contractuels

3. Le rapport sur la rationalisation des arrangements contractuels (A/62/274) fait suite à une demande de l'Assemblée générale, qui a prié le Secrétaire général de lui présenter un plan par étapes détaillé pour la mise en œuvre des arrangements contractuels qu'il avait proposés (résolution 61/244, sect. VI, par. 5). À la demande de l'Assemblée également, le Secrétaire général y donne suite aux conclusions et recommandations formulées par le Comité consultatif aux paragraphes 49 à 56 de

son rapport sur la question (A/61/537). Il y tient compte aussi des observations de la CFPI (A/61/30/Add.1) et présente les éléments de réflexion nouveaux dégagés lors des consultations organisées avec des représentants du personnel pendant la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, tenue du 25 juin au 4 juillet 2007. Pour l'examen de cette question, le Comité s'est également appuyé sur le rapport du Secrétaire général sur le recrutement du personnel des missions, y compris le recours aux engagements au titre de la série 300 et de la série 100 du Règlement du personnel (A/61/732).

4. Le Secrétaire général propose de rationaliser les arrangements contractuels en instituant un régime d'engagements relevant d'une série unique de dispositions du Règlement du personnel, une initiative qui, à son avis, favoriserait un traitement équitable des fonctionnaires, en garantissant que leurs conditions d'emploi respectives seraient définies sur la base des mêmes critères, et qui simplifierait le régime des engagements, lequel deviendrait plus facile et économique à administrer et serait plus transparent aux yeux des fonctionnaires (voir A/62/274, par. 16 et 17). Il fait également valoir qu'un régime simplifié faciliterait grandement la conception et la mise en œuvre du futur système de gestion intégré. Le Secrétaire général décrit en détail les trois types d'engagement prévus, dont les caractéristiques sont résumées ci-après.

Engagements à titre temporaire

5. Le Secrétaire général propose de recourir à des engagements à titre temporaire dans le cas du personnel recruté pour faire face à des pointes d'activité, saisonnières ou non, ou à des besoins à court terme, pour une période de service d'une durée d'un an au maximum (voir A/62/274, par. 26). Compte tenu des préoccupations exprimées par la CFPI (voir A/61/30/Add.1, par. 18), le Secrétaire général propose que les engagements à titre temporaire puissent être prolongés d'un an, au maximum, si les besoins opérationnels sur le terrain le justifient. **Le Comité consultatif recommande d'approuver la proposition du Secrétaire général.**

Engagements de durée déterminée

6. Le Secrétaire général propose également dans son rapport d'offrir des engagements de durée déterminée, d'un an ou plus, qui pourraient être renouvelés ou prorogés de manière à couvrir une période de cinq ans au plus (voir A/62/274, par. 28). Les fonctionnaires nouvellement recrutés par l'Organisation seraient astreints à une période de stage pendant leur première année de service. Il est envisagé d'examiner la possibilité d'offrir un engagement de caractère continu à tout fonctionnaire comptant cinq années de service continu.

7. La CFPI a noté que la proposition initiale du Secrétaire général prévoyait de limiter l'utilisation des engagements de durée déterminée à des missions ou des projets particuliers. Elle a fait observer que l'engagement limité à une mission particulière n'allait pas dans le sens des intérêts d'une organisation qui voulait des fonctionnaires mobiles et dont les besoins opérationnels ne pouvaient être satisfaits qu'avec des effectifs gérés à l'échelon mondial (voir A/61/30/Add.1, par. 16). Compte tenu de ces objections, le Secrétaire général propose que les contrats applicables aux fonctionnaires recrutés sur le plan international exerçant leurs fonctions dans le cadre d'opérations de paix des Nations Unies ne comportent plus de dispositions limitant leurs services à une mission donnée (voir A/62/274, par. 30).

Considérant que cette modification permettrait d'affecter plus facilement le personnel en fonction des besoins, le Comité consultatif recommande d'approuver la proposition du Secrétaire général.

8. La CFPI fait observer que la limite de cinq ans « priverait l'Administration de la souplesse dont elle a besoin pour affecter le personnel en fonction des besoins de l'Organisation » (A/61/30/Add.1, par. 15). Pour répondre à cette réserve, le Secrétaire général propose que les fonctionnaires recrutés sur le plan international pour les opérations de paix des Nations Unies – autres que les 2 500 fonctionnaires de carrière qui seraient affectés à ces opérations – puissent normalement obtenir, s'ils témoignent des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, des prorogations de leur engagement de durée déterminée limitées chacune à deux ans, sans que leurs services soient limités à une mission donnée, ce qui permettrait de répondre aux besoins opérationnels des opérations. Les intéressés pourraient rester au service de l'Organisation sur la base d'un engagement de durée déterminée aussi longtemps que nécessaire. Dans le cas des autres, l'engagement de durée déterminée pourrait être prorogé au-delà de cinq ans, mais pour un an au plus (A/62/274, par. 33 et 34). Fonds et programmes auraient la latitude de proroger les engagements de durée déterminée au-delà de cinq ans conformément à leurs mandats opérationnels respectifs (A/62/274, par. 35).

9. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétaire général n'envisageait pas de limiter le nombre de prorogations qui pourraient être accordées aux fonctionnaires affectés à des opérations de maintien de la paix engagés sur le plan international pour une durée déterminée, ni le nombre total d'années pendant lesquelles ils pourraient rester au service de l'Organisation avec ce type d'engagement, aussi longtemps que leurs services seraient nécessaires. Toutefois, l'engagement de durée déterminée de ces fonctionnaires ne serait prorogé à chaque fois que pour deux ans au plus. **Le Comité recommande que les fonctionnaires affectés à des opérations de maintien de la paix engagés sur le plan international pour une durée déterminée, qui ont fait la preuve de plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, puissent obtenir une prorogation de leur engagement de durée déterminée (pour une période d'une durée maximale de deux ans) aussi longtemps que leurs services seront nécessaires et sans que ceux-ci soient limités à une mission donnée. La prorogation d'un engagement de durée déterminée pourrait aussi être accordée dans d'autres cas, mais pour une période ne dépassant pas un an (voir également par. 14 et 15 ci-après).**

Engagements continus

10. Le Secrétaire général propose qu'un fonctionnaire comptant cinq années de service continu au sein de l'Organisation puisse prétendre à un engagement continu, à condition que les services de l'intéressé restent nécessaires et qu'il ait fait preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

11. Rappelant que les engagements continus doivent être accordés à l'issue d'une procédure de sélection, la CFPI a estimé que la proposition du Secrétaire général revenait à approuver « une conversion automatique puisqu'il n'y aurait pas de mise en concurrence, ni de limite au nombre de conversions et que tous les fonctionnaires ou presque rempliraient les conditions » (A/61/30/Add.1, par. 9). Le Secrétaire général répond à cette objection en faisant observer que la nécessité d'une mise en

concurrence est déjà prise en considération dans les politiques de recrutement de l'Organisation, au moment du recrutement ou d'une réaffectation. Consultés par le Comité consultatif, les représentants de la CFPI ont déclaré que la Commission comptait bien que la possibilité de convertir l'engagement d'un fonctionnaire donnerait lieu à un examen rigoureux.

12. **Le Comité consultatif ne souhaite pas plus que la CFPI que la conversion se fasse de manière automatique. En conséquence, il recommande que le Secrétaire général arrête une procédure qui permettrait de déterminer s'il est justifié de transformer l'engagement d'un fonctionnaire en engagement continu, en examinant de manière rigoureuse le comportement professionnel de l'intéressé et les besoins auxquels répondent ses fonctions, et d'en rendre compte à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session. Le Comité recommande également d'exiger qu'un fonctionnaire ait accompli au moins cinq années de service ininterrompu avant de pouvoir prétendre à un engagement continu.**

13. **Le Comité consultatif considère qu'il faudra faire preuve de pondération en ce qui concerne le nombre de conversions. Il rappelle à ce propos que le nombre d'engagements à titre permanent est plafonné du fait que l'Assemblée générale, au paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226, a prié le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique. À son avis, c'est à l'Assemblée de décider si cette disposition doit s'appliquer aux nouveaux arrangements contractuels. En conséquence, le Comité prie le Secrétaire général d'aborder la question d'un plafonnement éventuel dans le rapport sur la gestion des ressources humaines qu'il doit présenter à l'Assemblée à sa soixante-troisième session.**

14. Dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain », le Secrétaire général proposait que, selon les besoins de l'Organisation, les engagements de durée déterminée et les engagements continus puissent être limités à des projets ou à des missions particuliers, pour éviter de susciter des attentes chez les intéressés quant à la possibilité d'un emploi à long terme (voir A/61/255, par. 244). La CFPI a marqué son désaccord avec la possibilité, soumise à restriction, énoncée dans cette proposition, considérant qu'il ne fallait pas octroyer d'engagement continu s'il n'existait aucune possibilité d'emploi à long terme. Cela étant, le débat est devenu sans objet, le Secrétaire général ayant renoncé à proposer des engagements limités à telle ou telle mission.

15. Au paragraphe 48 de son rapport sur la rationalisation des arrangements contractuels (A/62/274), le Secrétaire général fait observer qu'on ne saurait interdire aux fonctionnaires affectés, dans le cadre de projets ou au sein d'entités, à des activités ayant une échéance précise de prétendre à un engagement continu car il ne serait pas compatible avec les besoins opérationnels et la politique de mobilité de l'Organisation d'évaluer la continuité des besoins en référence à un mandat, à une fonction ou à un poste particuliers. C'est pourquoi il propose maintenant que les fonctionnaires qui prennent part à l'exécution d'un projet puissent prétendre à un engagement continu, sans limite de durée, à condition que leurs services demeurent utiles à l'Organisation. **Le Comité consultatif recommande d'approuver cette proposition pour les raisons avancées par le Secrétaire général. Il considère pour les mêmes raisons, sans toutefois approuver la recommandation visant à**

créer un corps de 2 500 agents de maintien de la paix (voir par. 36 ci-après), que les fonctionnaires recrutés sur le plan international affectés à des opérations de maintien de la paix devraient eux aussi pouvoir prétendre à un engagement continu.

16. En ce qui concerne le personnel des missions recruté localement, le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel tendant à ce que l'Organisation ait l'obligation non seulement d'assurer une plus grande sécurité d'emploi aux intéressés pendant la durée de la mission, mais aussi de leur verser des prestations à la cessation de service, ce qui les aiderait à trouver un emploi rémunéré ou à s'installer à leur compte au départ de la mission (voir A/62/274, par. 47). À l'heure actuelle, un fonctionnaire engagé pour une durée déterminée qui est licencié avant la date d'expiration spécifiée dans sa lettre de nomination a droit à une indemnité de licenciement conformément au barème figurant à l'alinéa a) de l'annexe III du Règlement du personnel. Toutefois, l'alinéa d) de cette même annexe dispose qu'il n'est pas versé d'indemnité à un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre temporaire de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date spécifiée dans la lettre de nomination.

17. Le Secrétaire général propose que les membres du personnel recruté localement dont les services demeurent nécessaires au-delà de cinq ans et qui satisfont aux critères en vigueur puissent prétendre à un engagement continu. Ils pourraient alors percevoir des indemnités de licenciement d'un montant proportionnel à la durée de leur engagement au moment où ils cesseraient d'exercer leurs fonctions, en principe à la clôture de la mission. Le Secrétaire général précise qu'il n'est pas possible de chiffrer les indemnités qu'il faudrait verser puisque la date d'achèvement des opérations de paix est inconnue. Le Comité consultatif a néanmoins reçu, sur sa demande, une estimation des incidences financières qu'aurait le versement d'indemnités de licenciement à 1 953 membres du personnel recruté localement au Kosovo (Serbie) si la mission se terminait en avril 2008 : le coût est estimé à 11,9 millions de dollars. Comme indiqué au paragraphe 16 ci-dessus, les incidences financières seraient nulles dans les cas où la cessation de service coïnciderait avec la date d'expiration de la lettre de nomination, les intéressés ne pouvant alors prétendre à aucune indemnité de licenciement.

18. Le Comité consultatif n'est pas convaincu que le versement d'indemnités de licenciement aux membres du personnel des missions recruté localement doive être lié au type d'engagement. Il recommande que la CFPI étudie cette question et rende compte à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session.

19. Le Secrétaire général propose d'offrir aux lauréats des concours nationaux de recrutement un engagement d'une durée déterminée ouvrant la possibilité de bénéficier d'un engagement continu après cinq ans. Notant que ces concours ont des incidences positives sur la répartition des effectifs par sexe et par origine géographique, la CFPI a déclaré craindre que la proposition du Secrétaire général n'entraîne une diminution du pourcentage de lauréats qui acceptent des postes et a recommandé qu'ils puissent prétendre à un engagement continu au bout de deux ans. Au paragraphe 50 de son rapport (A/62/274), le Secrétaire général souligne à ce propos que l'un des objectifs fondamentaux des efforts de rationalisation des arrangements contractuels est de garantir un traitement plus équitable et cohérent

des fonctionnaires, allant de pair avec une simplification des tâches administratives. Il juge important de ne pas créer plusieurs catégories de fonctionnaires. Rappelant que les fonctionnaires recrutés aux classes les plus élevées sont sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence et ont à leur actif de nombreuses années d'expérience professionnelle, il insiste pour que tous les fonctionnaires aient servi l'Organisation pendant cinq ans avant de pouvoir prétendre à un engagement continu. Ayant demandé des éclaircissements, le Comité consultatif a été informé que le Secrétaire général proposait d'appliquer une procédure accélérée dans le cas des fonctionnaires engagés en tant que lauréats de concours nationaux : la possibilité de leur accorder un engagement continu serait fondée uniquement sur la question de savoir si les intéressés ont fait preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité; il serait considéré comme acquis que l'Organisation continuera d'avoir besoin de leurs services.

20. En l'état actuel des choses, les lauréats des concours nationaux sont enregistrés dans le fichier des candidats qualifiés mais ne sont pas assurés d'obtenir immédiatement un poste à l'Organisation et la période d'attente est indéfinie. À ce propos, le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 38 de sa résolution 57/300, l'Assemblée générale a déclaré partager la vision du Secrétaire général, qui était de favoriser l'excellence du personnel de l'Organisation, notamment grâce à un rajeunissement des effectifs, tout en s'assurant que les fonctionnaires possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et en veillant au respect des principes de la représentation géographique équitable et de la parité des sexes. Il rappelle également la section III de la résolution 61/244.

21. Le Comité consultatif reviendra sur cette question pendant la soixante-troisième session, lorsqu'il examinera les questions relatives à la gestion des ressources humaines.

22. Le Secrétaire général a proposé qu'il puisse être mis fin à un engagement continu « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » (A/61/255, par. 249). En réponse au Comité consultatif, qui avait demandé des éclaircissements quant aux voies de recours ouvertes en pareil cas, le Secrétaire général a indiqué ce qui suit :

« la possibilité serait donnée aux fonctionnaires concernés d'examiner la recommandation et les pièces justificatives et de faire part de leurs observations au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avant que la décision définitive ne soit prise. La décision du Sous-Secrétaire général de mettre fin à un engagement de caractère continu constituerait une décision administrative contre laquelle un recours pourrait être formé dans les conditions prévues au chapitre XI du Règlement du personnel. En vertu de l'alinéa i) du paragraphe c) de la disposition 111.2, les intéressés pourraient demander la suspension de l'effet de la décision en écrivant au Secrétaire de la Commission paritaire de recours compétente. » (voir A/62/274, par. 52).

23. Comme le Comité consultatif l'a observé précédemment, aux termes de l'article 9.1 a) du Statut du personnel, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte « et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé » (voir A/61/537). Toutefois, en cas de licenciement, le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu n'aurait pas la possibilité de

contester la décision, mais pourrait simplement « faire part de ses observations ». **Le Comité juge absolument indispensable d'instituer des procédures rigoureuses qui obligeront, lorsqu'un licenciement est envisagé, à examiner le comportement professionnel de l'intéressé et la question de savoir si ses services restent nécessaires. Il est essentiel également que l'intéressé puisse se prévaloir d'une procédure interne pour contester la décision envisagée avant qu'elle ne soit prise. Le Comité sait pertinemment qu'une fois le licenciement décidé, le fonctionnaire peut saisir le système d'administration de la justice des Nations Unies. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-troisième session sur les procédures internes qu'il aura mises au point.**

24. Le Secrétaire général indique au paragraphe 60 de son rapport (A/62/274) que le rengagement conformément aux dispositions des nouveaux contrats de l'ONU des membres du personnel recruté sur le plan international actuellement nommés pour une période de durée limitée aurait des incidences financières du fait de l'octroi de prestations supplémentaires (indemnité pour frais d'études, paiement des frais de voyage occasionnés par un voyage de visite familiale et prime de rapatriement). Au 30 juin 2007, on dénombrait 3 339 fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée limitée, recrutés sur le plan international au titre de missions hors Siège. Sur la base des données relatives à la situation matrimoniale et aux charges de famille des fonctionnaires, le Secrétaire général estime les dépenses supplémentaires à 23,7 millions de dollars par an, dont 19,9 millions de dollars imputables à 10 missions de maintien de la paix et 3,8 millions de dollars à 9 missions politiques spéciales.

Harmonisation des conditions d'emploi hors Siège

25. Conformément aux recommandations de la CFPI (voir A/61/30/Add.1), le Secrétaire général présente les propositions ci-après dans son rapport sur l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861) :

a) Harmonisation du classement des lieux d'affectation selon que la présence de la famille y est autorisée ou déconseillée en fonction du niveau de sécurité déterminé par le Département de la sûreté et de la sécurité et conformément à la méthode employée par le Comité interinstitutions des lieux d'affectation hors siège du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat. La présence des familles serait alors autorisée dans les lieux d'affectation correspondant à 12 opérations de maintien de la paix des Nations Unies en cours, où elle est actuellement déconseillée du fait que ces opérations sont considérées comme des missions spéciales;

b) Application du régime Opération spéciale dans tous les lieux d'affectation déconseillés aux familles classés par le Département de la sûreté et de la sécurité au niveau III ou plus de l'échelle reflétant la situation en matière de sécurité. Le régime Opération spéciale consiste à désigner comme lieu d'affectation administratif un lieu proche d'un lieu d'affectation déconseillé aux familles qui est doté des infrastructures voulues (services de santé, écoles, logements). Le fonctionnaire reçoit alors la rémunération et les prestations auxquelles peuvent normalement prétendre les fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation ouverts aux familles;

c) Remplacement du régime du congé de récupération par le régime du congé de détente. Conformément à une recommandation de la CFPI, l'ONU paierait

les frais de voyage vers la destination qu'elle aurait approuvée. L'indemnité journalière de subsistance ne serait versée à l'occasion du congé de détente qu'à titre exceptionnel, lorsque l'Organisation n'aurait pas été en mesure d'organiser le voyage ou de prendre des dispositions pour que le fonctionnaire puisse se rendre au lieu de repos approuvé;

d) Élimination des engagements régis par la série 300 dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles.

26. Les incidences financières de ces dispositions, qui ont été estimées au moment de l'élaboration du rapport du Secrétaire général (A/61/861), en partant de l'hypothèse qu'elles seraient mises en œuvre plus tôt qu'il ne sera possible, sont présentées à la section VII du rapport en question.

Agents civils permanents du maintien de la paix

27. Dans son rapport sur les agents civils permanents du maintien de la paix (A/61/850), le Secrétaire général reprend, en la développant, une proposition exposée dans l'additif à son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255/Add.1 et Corr.1), l'Assemblée générale lui ayant demandé dans sa résolution 61/244, sur les conseils du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, une étude plus approfondie concernant les besoins ainsi que la gestion et le fonctionnement d'un corps de 2 500 agents civils du maintien de la paix.

28. À la section II du rapport (A/61/850), le Secrétariat rend compte de l'étude qui l'a amené à conclure à la nécessité de créer un corps de 2 500 agents et à déterminer sa composition en termes de qualifications des agents et de classement des postes. Il présente à l'annexe la répartition des 2 500 postes par fonction et par classe. La plupart des postes seraient rangés dans les classes P-4 à D-1 et FS-5 à FS-7. Un certain nombre de postes P-2 et P-3 sont également prévus pour faciliter la gestion du programme de mobilité organisée et l'affectation des lauréats des concours nationaux de recrutement. Aucun poste de rang D-2 ou au-dessus n'est prévu, les titulaires des postes de rang supérieur étant désignés par le Secrétaire général. 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 titulaires d'un contrat offert par l'Organisation. Ont également été exclus les spécialistes de la sécurité, du contrôle interne 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. La répartition envisagée est la suivante : 27 % des postes seraient des postes fonctionnels, 28 % des postes administratifs et 45 % des postes de soutien logistique (voir A/61/850, annexe).

29. Le Secrétaire général propose que les agents civils permanents de maintien de la paix soient sélectionnés selon une procédure de mise en concurrence, au même titre que les fonctionnaires du Secrétariat. L'obligation qu'ils auraient d'accepter un déploiement rapide à bref délai en fonction des besoins opérationnels, et des mutations régulières dans le cadre d'un roulement planifié entre lieux d'affectation, serait précisée dans les avis de vacance de poste et les contrats. Ils seraient admis à participer aux programmes de mobilité du Secrétariat. Il est indiqué au paragraphe 21 qu'en cas de départ d'un agent, on déterminerait si son poste doit rester inscrit dans le cadre permanent. Les membres du personnel des opérations de paix des

Nations Unies ne faisant pas partie du corps d'agents civils seraient autorisés à faire acte de candidature à un poste d'agent civil, au même titre que les autres fonctionnaires des Nations Unies et les candidats extérieurs, à partir du moment où l'effectif tomberait en deçà de 2 500. La composition du corps d'agents civils serait suivie en permanence, l'objectif étant de pouvoir l'adapter en fonction de l'évolution des besoins opérationnels (voir A/61/850, par. 31).

30. Le Secrétaire général précise au paragraphe 39 de son rapport qu'il ne prévoit pas d'augmenter les effectifs actuels. 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.

Conclusion

31. **Saisi des questions interdépendantes que sont la rationalisation des arrangements contractuels, l'harmonisation des conditions d'emploi et la constitution d'un corps d'agents civils du maintien de la paix, le Comité consultatif s'est efforcé de les examiner de manière globale, en gardant à l'esprit les problèmes que le Secrétaire général s'efforce de résoudre à travers ses propositions de réforme. Les questions à régler portent, entre autres choses, sur la difficulté de garder le personnel des opérations de paix compte tenu de la limite de quatre ans fixée pour les engagements régis par la série 300 du Règlement du personnel, la disparité des conditions d'emploi, l'impossibilité due à la nature des arrangements actuels de muter du personnel d'une mission à l'autre en fonction des besoins opérationnels, la complexité des dispositions administratives régissant les arrangements contractuels en vigueur et la nécessité d'offrir des perspectives de carrière au personnel des opérations de paix.**

32. **Selon le Comité consultatif, les propositions du Secrétaire général relatives à la rationalisation des arrangements contractuels représentent un changement radical qui répond à nombre des problèmes mentionnés ci-dessus. En conséquence, sous réserve des observations et recommandations figurant dans les paragraphes qui précèdent, il recommande d'approuver ces propositions tendant à ce que les arrangements contractuels relèvent d'une série unique de dispositions du Règlement du personnel, qui entreraient en vigueur progressivement selon les modalités indiquées à la section IV du rapport du Secrétaire général (A/62/274). Cette mesure, si elle s'accompagne de l'élimination des nominations pour une mission donnée et de la possibilité d'octroyer des engagements continus au personnel affecté à des opérations de paix ou à des projets, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations du Comité concernant les conditions d'emploi (voir par. 34 ci-après), est de nature, si elle est bien administrée, à favoriser considérablement la mobilité du personnel, à ouvrir à tous les fonctionnaires davantage de perspectives de carrière et à faciliter la mise en place d'un corps de fonctionnaires véritablement mondial se prêtant à une gestion suffisamment souple pour satisfaire les besoins opérationnels et organisationnels.**

33. Le Comité consultatif fait néanmoins observer que, même après l'uniformisation des arrangements contractuels, il se pourrait que des fonctionnaires du Siège recrutés sur le plan international et détachés auprès d'une opération de paix continuent à bénéficier de conditions d'emploi plus favorables que celles de leurs

homologues recrutés sur place. Le Comité a obtenu communication, sur sa demande, de tableaux permettant de comparer à titre indicatif la rémunération du personnel engagé pour une mission et celle du personnel du Siège affecté dans des lieux d'affectation ouverts aux familles et des lieux d'affectation déconseillés à celles-ci (voir l'annexe au présent rapport). Il note par ailleurs qu'en vertu des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/404, les fonctionnaires affectés à une mission gardent un droit sur leur poste pendant deux ans. **Le Comité s'interroge sur les deux points suivants : a) la durée de la période pendant laquelle les fonctionnaires attachés à un bureau permanent et temporairement affectés à une mission continuent de percevoir les prestations payables dans leur lieu d'affectation principal; et b) la contradiction qu'il y a entre la notion de droit sur un poste et le principe fondamental de la politique de mobilité selon lequel « les fonctionnaires ne sont pas liés à un poste donné » (voir A/62/274, par. 48).** Estimant que ces deux questions doivent être abordées dans les meilleurs délais, il recommande que le Secrétaire général saisisse l'Assemblée générale de propositions à ce sujet à la reprise de sa soixante-deuxième session.

34. En ce qui concerne l'harmonisation des conditions d'emploi, le Comité consultatif recommande d'approuver les propositions du Secrétaire général visant, d'une part, à harmoniser le classement des lieux d'affectation en lieux ouverts ou déconseillés aux familles selon le niveau de sécurité déterminé par le Département de la sûreté et de la sécurité et, d'autre part, à remplacer le congé de récupération par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage. Les incidences financières de ces modifications devront être actualisées et présentées à l'Assemblée générale au moment où elle sera saisie de la question. Le Comité fait observer à ce propos qu'il faudrait ajouter aux dépenses prévues dans le rapport du Secrétaire général (voir A/61/861, par. 28 et 35) les dépenses de sécurité additionnelles qu'entraînerait très probablement le passage des lieux d'affectation du personnel de 12 opérations de paix de la catégorie « déconseillé aux familles » à la catégorie « familles autorisées ».

35. Le Comité consultatif n'est pas convaincu de la nécessité d'appliquer le régime Opération spéciale dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. À son avis, l'harmonisation des arrangements contractuels, associée à l'élimination des engagements pour une mission donnée et à la possibilité d'octroyer des engagements continus au personnel affecté à des opérations de paix ou à des projets, ainsi qu'à la mise en œuvre de ses recommandations concernant les conditions d'emploi (voir par. 34 ci-dessus), résoudra nombre des problèmes que cette proposition vise à régler. De surcroît, la mise en œuvre du régime Opération spéciale serait très complexe sur le plan administratif dans la mesure où il faudrait modifier le classement du lieu d'affectation d'un nombre important de familles. En conséquence, le Comité recommande que l'Assemblée générale attende pour examiner la question de l'application du régime Opération spéciale que l'harmonisation des arrangements contractuels ait commencé à produire ses effets.

36. Le Comité consultatif n'est pas favorable à la création d'un corps de 2 500 agents civils du maintien de la paix, sachant que nombre des problèmes que cette proposition vise à régler seront résolus grâce à la rationalisation des arrangements contractuels et aux autres recommandations figurant dans les paragraphes qui précèdent. Avec l'adoption d'une catégorie unique d'arrangements contractuels et l'élimination des engagements pour une mission

donnée, conjuguées à la possibilité de prétendre à un engagement continu, comme le propose le Comité au paragraphe 15 ci-dessus, le personnel des opérations de paix recruté sur le plan international fera partie intégrante du personnel du Secrétariat, dont il partagera les obligations en matière de mobilité et les perspectives de carrière.

III. Mobilité

37. Le Comité consultatif était saisi de trois rapports sur la question de la mobilité : le rapport du Secrétaire général sur la mise en œuvre de la politique relative à la mobilité (A/62/215) que l'Assemblée générale avait demandé dans sa résolution 61/244, le rapport du Corps commun d'inspection sur la mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies (A/61/806) et les observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection (A/61/806/Add.1).

38. Le Comité consultatif note que dans la section IV de sa résolution 61/244, l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui présenter un rapport à sa soixante-troisième session sur :

a) Les phases de la mise en œuvre des politiques de mobilité qui auront été exécutées, comportant des prévisions concernant les phases prévues qui resteront à exécuter et une analyse des questions qui se posent sur le plan administratif et sur celui de la gestion;

b) Une analyse du programme de mobilité organisée, incluant des renseignements sur ses incidences financières et sur son utilité quant à l'amélioration de l'efficacité de l'Organisation et au règlement du problème, entre autres, du niveau élevé des taux de vacance de postes.

En outre, l'Assemblée a décidé d'examiner à sa soixante-troisième session, au vu de l'expérience acquise en matière de mobilité organisée, la question de l'application effective des durées maximales d'occupation des postes.

39. **Étant donné que les demandes formulées par l'Assemblée générale semblent impliquer une analyse exhaustive des questions relatives à la mobilité dans le présent document, le Comité consultatif se borne à faire des observations de caractère général sur les renseignements inclus dans les rapports dont il est saisi et des recommandations sur les points qui, selon lui, devraient être abordés dans le rapport à soumettre à l'Assemblée lors de sa soixante-troisième session (voir résolution 61/244, sect. IV).**

40. Le Comité consultatif a toujours été favorable à l'idée d'encourager la mobilité des effectifs dans la mesure où elle permet à l'Organisation de disposer d'un personnel plus adaptable et plus polyvalent. Il partage néanmoins l'opinion du Corps commun d'inspection sur la nécessité d'un plan stratégique (voir A/61/806, par. 29). L'Organisation devrait avoir un programme détaillé pour la mobilité. À cette fin, il faudrait analyser ses besoins pour déterminer quels types de qualifications sont nécessaires et où. Il faudrait aussi établir un inventaire détaillé des compétences et qualifications des fonctionnaires, par lieu d'affectation. En conséquence, le Comité demande au Secrétaire général d'inclure dans son prochain rapport une telle analyse et une description du plan stratégique qui en découlera.

41. Palliant l'absence de prévisions étayées sur les incidences financières de l'application de la politique de mobilité, le Corps commun d'inspection a fait sa propre analyse et il estime que l'augmentation des dépenses communes de personnel serait de l'ordre de 15 à 20 millions de dollars par exercice biennal. Au paragraphe 31 de ses observations (A/61/806/Add.1), le Secrétaire général affirme qu'il est difficile de se livrer à des conjectures sur le coût du programme car, tant que la politique n'est pas pleinement appliquée, on ne sait pas combien de fonctionnaires vont se déplacer d'un lieu d'affectation à un autre.

42. **Le Comité consultatif se penchera sur la question de la mobilité lorsqu'il examinera les sujets relatifs à la gestion des ressources humaines au cours de la soixante-troisième session de l'Assemblée générale.**

IV. Mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

43. Le rapport du Secrétaire général sur les mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/61/823) a été soumis en application du paragraphe 2 de la section XVII de la résolution 61/244, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter des propositions en vue de remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel de cet organe. Il est indiqué au paragraphe 22 de ce rapport que la Haut-Commissaire a élaboré un plan d'action spécial pour assurer une représentation géographique équitable¹. Un certain nombre de mesures sont actuellement mises en œuvre, notamment :

a) Des interventions ciblées en vue d'élargir le vivier de candidats qualifiés pour les concours nationaux organisés dans le domaine des droits de l'homme;

b) La mise en place d'un mécanisme permettant d'examiner le processus de recrutement pour chaque vacance avant la sélection finale, afin de veiller à ce que tout ait été fait pour identifier et sélectionner des candidats qualifiés originaires de régions où une amélioration serait nécessaire;

c) L'établissement d'une liste de diffusion comprenant des institutions gouvernementales, des organisations non gouvernementales et des établissements universitaires disposés à diffuser des informations sur les avis de vacance de poste prochains au Haut-Commissariat;

d) L'instauration d'une règle obligeant tous les chefs de service à inclure parmi leurs objectifs des cibles relatives à la répartition géographique pour le service relevant de leur supervision et contrôle régulier des résultats par les Services d'appui aux programmes et de gestion du Haut-Commissariat.

Le Secrétaire général indique que les initiatives susmentionnées ont commencé à donner des résultats positifs depuis la mise en place des procédures, à la fin de septembre 2006 (voir A/61/823, par. 19).

¹ Voir E/CN.4/2006/103.

44. Parmi les mesures supplémentaires proposées, on peut citer notamment :

a) Le financement de services de consultants dans le domaine des droits de l'homme pour aider à noter les épreuves des concours nationaux de 2008, ce qui devrait permettre de réduire sensiblement les délais requis pour l'inscription des lauréats sur la liste;

b) Le recrutement des lauréats de ces concours à des postes inscrits au budget ordinaire ou financés à l'aide de fonds extrabudgétaires. Dans ce dernier cas, le département recruteur doit s'engager à absorber les candidats recrutés à des postes financés par des fonds extrabudgétaires, qui ne sont pas soumis au système des fourchettes souhaitables, au cas où le financement du poste initial serait épuisé;

c) L'utilisation de mécanismes d'échange de personnel, comme les accords sur les transferts interorganisations et les détachements qui permettent au Haut-Commissariat de recourir aux services de personnes originaires de pays non représentés et sous-représentés;

d) La grande attention accordée à l'équilibre géographique entre les experts associés.

45. Comme le Secrétaire général l'indique au paragraphe 8 de son rapport, au paragraphe 1 de la section III de sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a précisé le libellé de ses résolutions antérieures stipulant que les nominations aux postes P-1 et P-2 se faisaient *exclusivement* par voie de concours, en déclarant que les concours nationaux constituaient la source du recrutement aux postes P-2 *soumis à la répartition géographique*, afin de réduire la non-représentation et la sous-représentation d'États Membres au sein du Secrétariat (italiques ajoutés). Cette nuance permettrait de recruter des candidats à la classe P-2 en dehors des concours nationaux pour des postes non soumis à la répartition géographique, qui sont nombreux au sein du Haut-Commissariat. Le rapport du Secrétaire général contient, en annexe, le texte d'une modification à apporter à la disposition 104.15 du Règlement du personnel pour la mettre en concordance avec la résolution 61/244.

46. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général et prie le Secrétaire général de présenter un bilan de l'application des mesures visant à remédier au déséquilibre de la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, dans le rapport qu'il soumettra à l'Assemblée, à sa soixante-troisième session, sur la gestion des ressources humaines.

V. Modifications du Règlement du personnel

47. Conformément à l'article 12.3 du Statut du personnel, le rapport du Secrétaire général sur les modifications du Règlement du personnel (A/62/185) contient le texte intégral des nouvelles dispositions et des modifications que le Secrétaire général propose d'insérer dans le Règlement du personnel à compter du 1^{er} janvier 2008 et un exposé des motifs. Le Comité consultatif a obtenu, à sa demande, un tableau comparatif qui expose le libellé antérieur des dispositions et les modifications. Ce tableau devrait être communiqué à l'Assemblée générale aux fins de l'examen du rapport du Secrétaire général.

48. Le Comité consultatif relève que les modifications de l'alinéa d) iii) de la disposition 105.3 et de l'alinéa c) de la disposition 205.2 ont pour objet de faire en sorte qu'un fonctionnaire puisse être autorisé à prendre son congé dans les foyers dans un pays autre que celui dont il est ressortissant s'il y a d'étroites attaches familiales ou personnelles. **Il estime qu'il faudrait définir précisément ce qu'on entend par « étroites attaches familiales ou personnelles ».**

49. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**

VI. Recrutement et affectations

50. **Selon le Comité consultatif, les questions complexes liées au recrutement et aux affectations devraient être abordées en 2008, année où il n'est pas présenté de budget, pour que l'Assemblée générale puisse leur consacrer davantage de temps (voir par. 2 plus haut). Néanmoins, dans les paragraphes qui suivent, le Comité signale un certain nombre de questions soulevées dans le rapport du Secrétaire général sur le recrutement et les affectations (A/61/822) et recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de lui présenter un rapport complémentaire sur ces questions à sa soixante-troisième session.**

51. Le rapport du Secrétaire général a été soumis en application des paragraphes 4, 10 et 13 de la section II de la résolution 61/244, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur les questions relatives à la mise en place d'un programme d'orientation et de formation à l'intention des membres des organes centraux de contrôle, aux efforts faits pour réduire les délais d'attribution des postes à pourvoir et à l'usage de fichiers de candidats présélectionnés.

52. Comme il est indiqué dans la section II du rapport du Secrétaire général, plusieurs mesures ont été prises pour améliorer l'action des organes centraux de contrôle. Les nouveaux membres de ces organes reçoivent une orientation de base et une formation dispensées par le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le Bureau des ressources humaines du lieu d'affectation concerné. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a élaboré un module d'information sur le rôle des organes centraux de contrôle, qui a été distribué à tous les bureaux hors Siège en vue de la formation des membres desdits organes. En outre, un questionnaire a été établi et distribué en ligne aux membres des organes centraux de contrôle de tous les lieux d'affectation pour recueillir des avis sur la formation proposée et évaluer les besoins. D'autres mesures sont prévues, notamment l'élaboration d'une nouvelle version des directives destinées aux organes centraux de contrôle pour le système de sélection du personnel.

53. Il est indiqué au paragraphe 19 du rapport qu'il faut compter en moyenne 174 jours à l'heure actuelle pour pourvoir un poste vacant. Les facteurs qui influent sur la durée du processus sont notamment la complexité des politiques et procédures, le nombre élevé de candidatures reçues, les lacunes du système de gestion en ligne des nominations et des affectations, la méconnaissance par les directeurs de programme des politiques, des procédures et du système informatique et, enfin, les vérifications des antécédents et les démarches liées à la délivrance des autorisations administratives nécessaires pour les candidats. Au nombre des mesures prises pour réduire les délais d'attribution des postes à pourvoir figurent notamment la mise au point de définitions d'emploi types et la normalisation des exigences en matière de

compétences et de qualifications de manière à réduire le temps que les administrateurs consacrent au processus de sélection et le nombre de dossiers que les organes centraux de contrôle renvoient aux administrateurs. En outre, des avis de vacance de poste types ont été établis en anglais et en français, ce qui a permis de réduire le temps consacré à la traduction. On procède actuellement à une révision des procédures, en prélude à l'adoption d'un nouvel outil de gestion en ligne des nominations et des affectations et d'un progiciel de gestion intégré. Les projets pour l'avenir comprennent la mise en œuvre de la planification des effectifs et le recours aux fichiers de candidats présélectionnés comme principal instrument de recrutement et d'affectation.

54. Dans ce contexte, le Comité consultatif prend note des efforts qui ont été faits par l'Office des Nations Unies à Vienne pour réduire les délais de recrutement (voir A/62/7, par. VIII.85) : le nombre moyen de jours pendant lesquels un poste d'administrateur restait vacant était de 115 au cours de l'exercice biennal 2004-2005, il est évalué à 110 pour 2006-2007 et l'objectif fixé pour 2008-2009 est de 93 jours. Ces améliorations ont été obtenues grâce aux mesures suivantes : a) planification des besoins de recrutement six mois à l'avance et publication anticipée des avis de vacance de poste, sous réserve de l'approbation du budget; b) planification des successions (les avis de vacance sont publiés de six à neuf mois avant la date prévue de départ à la retraite d'un fonctionnaire; c) organisation de cours de formation réguliers à l'intention des membres des organes centraux de contrôle, ce qui a permis de faire respecter un délai de 48 heures pour l'approbation des critères d'évaluation; d) production de traductions en français dans un délai de cinq jours ouvrables pour les avis de vacance de poste; e) examen systématique des candidatures recueillies pour tous les postes dans des délais appropriés (16^e, 31^e et 61^e jours) et mise en place d'un instrument de suivi en ligne des vacances de poste. **Le Comité consultatif réitère la recommandation qu'il avait faite dans son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 en faveur de la diffusion des enseignements tirés de l'expérience de l'Office des Nations Unies à Vienne (voir A/62/7, par. 37) et recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session.**

55. Dans son rapport, le Secrétaire général fournit des éclaircissements sur une proposition qui figurait dans le rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (voir A/61/255, par. 76 à 79), à savoir celle qui a trait à l'utilisation des fichiers de candidats présélectionnés comme principal instrument de sélection, d'affectation et de promotion dans tout le Secrétariat. Suivant cette proposition, des avis de vacance types seraient établis sur la base d'une planification stratégique des effectifs et affichés pendant 60 jours. Les formules de notice personnelle seraient remaniées de façon à permettre le tri électronique des candidats. Les candidats seraient ensuite sélectionnés par des groupes d'experts au vu de leurs compétences dans des groupes professionnels donnés. Les organes centraux de contrôle continueraient à contrôler la conformité de la procédure avant l'inscription des candidats sur les fichiers. Une fois que leur candidature est approuvée par un organe central de contrôle, les candidats feraient l'objet d'un contrôle administratif avant d'être inscrits sur un fichier. Les fichiers comprendraient également les lauréats des concours nationaux de recrutement. Quand un poste devient vacant, le chef de département ou de bureau pourrait choisir un candidat dans un fichier.

56. Le Comité consultatif a toujours été favorable à l'idée d'utiliser des fichiers comme moyen permettant d'accélérer la sélection du personnel. Il relève néanmoins avec inquiétude que la technologie sur laquelle s'appuie le système Galaxy ne permet pas de gérer des fichiers (A/61/822, par. 24) alors que ceux-ci devaient faire partie intégrante du système de sélection du personnel, tel qu'il est exposé dans les instructions administratives ST/AI/2002/4 et ST/AI/2006/3. Le Comité a évoqué ce sujet de préoccupation antérieurement lorsqu'il avait fait remarquer que le système de sélection du personnel mis en place en 2002 n'avait pas été doté de moyens adéquats pour gérer les fichiers qui devaient en constituer l'un des éléments (voir A/60/7, par. 66). La question du remplacement du système Galaxy est abordée dans le rapport du Secrétaire général (A/61/822, par. 23 à 25), mais aucun calendrier n'est indiqué. **Le Comité estime que les fichiers de candidats présélectionnés auront une utilité limitée tant que le système Galaxy n'aura pas été remplacé. En conséquence, il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-troisième session, des progrès qui auront été réalisés quant au remplacement de l'outil de gestion en ligne des nominations et des affectations et à l'utilisation des fichiers de candidats présélectionnés.**

57. Le Comité consultatif se félicite de l'importance que le Secrétaire général accorde à la planification stratégique des effectifs pour définir les besoins de l'Organisation en matière de personnel. Comme indiqué au paragraphe 44 de son rapport, cette planification prend en compte les nouveaux mandats, les départs à la retraite, les lacunes dans le domaine des compétences, les nouveaux postes, des limites à l'occupation des postes et la situation de l'Organisation sur le plan de la répartition géographique et de l'équilibre entre les effectifs des deux sexes. **Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de présenter un rapport détaillé, lors de la soixante-troisième session, sur les progrès réalisés et les problèmes rencontrés dans la planification stratégique des effectifs.**

58. Le Comité consultatif est convaincu que les problèmes que l'Organisation rencontre pour recruter rapidement des personnes hautement compétentes et les retenir à son service sont dus en grande partie au fait que son système de sélection du personnel est trop complexe. Il rappelle à ce propos que, lorsqu'il avait examiné la proposition du Secrétaire général relative à un nouveau système d'administration de la justice, il avait été informé qu'un pourcentage élevé des affaires traitées par le Groupe des conseils et le Bureau de l'Ombudsman de l'ONU portaient sur des questions de sélection et de promotion (voir A/62/7/Add.7, annexe VI). **Le Comité estime que le moment est venu d'étudier attentivement le système actuel en vue de le simplifier et de le rendre plus transparent, mais aussi pour rendre les directeurs de programme comptables de leurs actes. Il a fait un certain nombre de propositions concrètes à ce sujet dans le passé (voir, par exemple, A/60/7, par. 62 à 68; A/61/537, par. 12 à 29; et A/62/7, par. VIII.85). Dans ce contexte, le Comité attend avec intérêt le rapport qui sera présenté à l'Assemblée générale en application du paragraphe 5 de la section II de sa résolution 61/244 et espère bien qu'il apportera des réponses à ses préoccupations.**

VII. Activités du Bureau de la déontologie

59. Le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/62/285) a été présenté en application de l'alinéa i) du paragraphe 16 de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale. Il porte sur la période de 12 mois allant du 1^{er} août 2006 au 31 juillet 2007, qui constitue le premier cycle complet d'activité du Bureau de la déontologie. Il est indiqué au paragraphe 8 de ce rapport que le Bureau a reçu 287 demandes de services, chiffre qui traduit une légère augmentation du nombre mensuel moyen par rapport aux 153 demandes enregistrées pour la période de sept mois allant de janvier à juillet 2006. Les demandes se répartissaient comme suit : demandes de conseils (57 %); demandes de protection de dénonciateurs de manquements contre des représailles (18 %); demandes d'informations générales (11 %); demandes de formation (12 %); demandes de services divers (2 %). Comme indiqué au paragraphe 9 du même rapport, les demandes émanaient de lieux géographiques divers et de fonctionnaires de différentes classes du Secrétariat.

60. La section III du rapport décrit les activités du Bureau de la déontologie en ce qui concerne l'établissement de normes, la formation, l'éducation et la sensibilisation, la fourniture d'avis et de conseils et l'administration du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires. À propos de ce dispositif, le Comité note que 1 704 fonctionnaires ont dû souscrire une déclaration de situation financière ou une déclaration d'intérêts pour l'exercice 2005. Au total, 98 % des intéressés (1 670 fonctionnaires) se sont acquittés de leur obligation. Dix-sept des dossiers examinés par un cabinet financier extérieur (PricewaterhouseCoopers LLP), soit 1 % du total, ont fait apparaître un risque de conflit d'intérêts. Sur les 17 fonctionnaires intéressés, 14 ont accepté ses conseils concernant les mesures qu'ils devraient prendre pour éliminer ce risque; le dossier des 3 autres a été transmis au Bureau de la déontologie (voir A/62/285, par. 41).

61. Le Bureau de la déontologie est en train d'examiner la question de savoir si les personnalités autres que les fonctionnaires du Secrétariat et les experts en mission investis d'une responsabilité fiduciaire devront être soumis à l'obligation de souscrire une déclaration de situation financière (voir A/62/285, par. 51; voir également sect. X ci-dessous).

62. Il est précisé au paragraphe 61 du rapport que les arrangements conclus avec PricewaterhouseCoopers viennent à expiration en octobre 2009 et qu'on étudierait alors la possibilité de transférer au Bureau de la déontologie la responsabilité directe du contrôle. **Lorsqu'il a examiné le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, le Comité consultatif avait recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener, avant la fin de cet exercice, une analyse approfondie des avantages et inconvénients, y compris les frais, qu'impliquerait la réalisation de l'examen par le Bureau lui-même, par rapport à ceux que comportait l'accord de sous-traitance en vigueur (voir A/62/7, par. I.17).**

63. Le Comité consultatif note que, dans sa réponse au Comité qui le priait de décrire les diverses activités de déontologie menées par les différents services du Secrétariat, en établissant un plan pour leur coordination et en examinant la possibilité de transférer, si nécessaire, des ressources au Bureau de la déontologie (voir A/60/7/Add.13, par. 25), le Secrétaire général a indiqué que le Bureau avait

recensé ces activités à titre préliminaire et qu'il mettait au point une liste des activités de déontologie menées par les différents départements/bureaux et autres entités. Le Comité rappelle à ce propos que divers rouages du Secrétariat interviennent déjà dans le domaine de la déontologie, notamment le Cabinet du Secrétaire général, le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau des services de contrôle interne, le Bureau des affaires juridiques et le Département des opérations de maintien de la paix. **Afin d'éviter les doubles emplois et de renforcer la coordination, le Comité recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de hâter la mise au point de la liste susmentionnée et de faire rapport à ce sujet lors de la soixante-troisième session. Comme le Comité l'avait demandé précédemment (voir A/60/7/Add.13, par. 25), il devrait, dans ce rapport, présenter un plan pour assurer la coordination entre les différents services en examinant la possibilité de transférer des ressources au Bureau de la déontologie, s'il y a lieu.**

64. Au paragraphe 73 de son rapport, le Secrétaire général fait observer que, si les principales responsabilités du Bureau de la déontologie ont été clairement fixées dans sa circulaire ST/SGB/2005/22, la compétence de ce dernier ne s'étend pas à l'ensemble du système². Aussi invite-t-il l'Assemblée générale à envisager d'élargir la compétence du Bureau à l'ensemble des entités du système des Nations Unies et de lui indiquer de nouvelles orientations en ce sens. **Le Comité consultatif estime qu'il faudrait tout d'abord que l'Assemblée se pose la question de savoir s'il est souhaitable que d'autres entités du système des Nations Unies, telles que les fonds et programmes, aient des politiques et normes communes en matière de déontologie et, le cas échéant, si elles doivent être administrées centralement ou séparément. En conséquence, le Comité ne recommande pas que l'Assemblée générale élargisse la compétence du Bureau de la déontologie pour le moment.**

VIII. Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux, 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007

65. Le rapport du Secrétaire général sur cette question (A/62/186) a été présenté en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale qui, entre autres dispositions, priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes interventions en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée. Ce rapport contient un aperçu général de l'appareil administratif en place pour les affaires disciplinaires, une récapitulation des affaires ayant donné lieu à l'application de mesures disciplinaires décidées par le Secrétaire général au cours de la période considérée, des données comparatives et des chiffres sur l'issue des différentes affaires menées à terme pendant cette période et des renseignements sur la pratique du Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

66. Au paragraphe 2 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'une circulaire va être publiée en application du paragraphe 17 de la résolution 59/287 pour informer les fonctionnaires des cas les plus courants de faute professionnelle ou de

² À sa demande, le Comité consultatif a été informé que cette compétence est limitée au Secrétariat de l'ONU, tel qu'il est défini dans la circulaire ST/SGB/1997/5 du Secrétaire général.

comportement délictueux ainsi que de leurs conséquences disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, compte dûment tenu du souci de protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause. À sa demande, le Comité consultatif a été avisé que cette circulaire était en cours d'élaboration et qu'elle serait publiée dans les semaines à venir.

67. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.

IX. Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels

68. Le rapport du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (A/61/957) a été soumis en application de la résolution 57/306 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de tenir un dossier des enquêtes menées sur des actes d'exploitation sexuelle ou des infractions connexes au sein du système des Nations Unies. Il présente des informations fournies par 41 entités des Nations Unies sur les allégations enregistrées en 2006.

69. Le Comité consultatif note, d'après les indications qui figurent dans la section III du rapport, que le nombre total (371) d'allégations enregistré en 2006 n'a guère changé par rapport à 2005 (373). La majorité des allégations, soit 357 sur un total de 371, concerne du personnel du Département des opérations de maintien de la paix. Ce chiffre est supérieur de 5 % à celui de l'année antérieure mais, comme il est indiqué au paragraphe 13 du rapport, les effectifs des opérations de maintien de la paix ont augmenté d'environ 14 % durant la période considérée. Ce sont la Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo, la Mission des Nations Unies au Libéria et la Mission des Nations Unies pour la stabilisation d'Haïti qui ont enregistré les plus grands nombres d'allégations (176, 71 et 48, respectivement). Le Secrétaire général fait remarquer que l'augmentation du nombre d'allégations peut être attribuée en partie à l'amélioration des dispositifs de notification, la période considérée ayant coïncidé avec la création d'équipes chargées tout particulièrement de la déontologie et de la discipline, la mise en place d'antennes du Bureau des services de contrôle interne auprès de plusieurs missions de maintien de la paix, l'amélioration de la coordination entre les dispositifs de notification et la mise en œuvre de la stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix en matière de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels.

70. Le Comité consultatif note avec satisfaction que le Secrétaire général fait état de progrès dans le sens d'un renforcement des mesures de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (voir A/61/957, sect. IV). Il recommande que l'Assemblée générale prenne acte du rapport du Secrétaire général.

X. Application du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission

71. Le rapport du Secrétaire général sur cette question (A/61/1029) donne suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans ses résolutions 60/238 et 61/244. Le Règlement a été adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 56/280 et promulgué par le Secrétaire général dans sa circulaire ST/SGB/2002/9. Le rapport fournit des renseignements généraux sur les privilèges et immunités et décrit des cas de levée d'immunité. Il traite également des modalités d'application de l'obligation de soumettre une déclaration de situation financière aux personnalités autres que les fonctionnaires du Secrétariat et aux experts en mission.

72. Comme indiqué aux paragraphes 19 et 20 du rapport, l'alinéa i) de l'article 2 du Règlement dispose que les personnalités au service de l'ONU et les experts en mission sont tenus de faire une déclaration de situation financière si le Secrétaire général le leur demande, et le Bureau de la déontologie, qui est responsable de l'application du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU, examine actuellement la question de savoir si une telle déclaration devrait être exigée de la part des personnalités et des experts en mission investis d'une responsabilité fiduciaire (voir également A/62/285, par. 51). Comme indiqué par ailleurs au paragraphe 20, étant donné le rôle d'orientation et de contrôle des organes chargés des nominations, leur indépendance statutaire et le statut de leurs membres, la question de savoir si ces membres devraient soumettre une déclaration de situation financière sera examinée avec soin.

73. Le Comité consultatif note que l'Assemblée générale est actuellement saisie de la question de la responsabilité pénale des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des experts en mission.

74. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne acte du rapport du Secrétaire général.

Annexe

Exemple de comparaison d'ensembles de prestations

A. Fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles (modèles établis pour les missions de maintien de la paix des Nations Unies, les évacuations standard et le régime Opération spéciale)

Lieu d'affectation : Bujumbura, Burundi

Classe : P-5/1

Situation matrimoniale : marié

Conjoint à charge : oui

Enfants à charge : deux

(En dollars des États-Unis)

| | <i>Modèles actuels</i> | | | <i>Modèle proposé</i> | |
|--|---|---|---|---|--|
| | <i>Missions spéciales gérées par le Département des opérations de maintien de la paix</i> | | | <i>Lieux d'affectation ordinaires</i> | <i>Régime Opération spéciale</i> |
| | <i>Fonctionnaire détaché par le Siège, relevant de la série 100</i> | <i>Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 100</i> | <i>Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 300 (P-5/A)</i> | <i>Fonctionnaire relevant de la série 100, en poste dans un lieu d'affectation ouvert aux familles, en situation d'évacuation (lieu d'affectation désigné pour les prestations : Bujumbura)</i> | <i>Fonctionnaire relevant de la série 100 (lieu d'affectation administratif : Nairobi)</i> |
| Versements périodiques | | | | | |
| Traitement net | 79 628 | 79 628 | 73 975 | 79 628 | 79 628 |
| Indemnité de poste | 51,758 | 0 | 0 | 34 479 | 31 453 |
| Indemnité de subsistance (missions) | 44 880 | 44 880 | 44 880 | 0 | 0 |
| Indemnité de subsistance en opération spéciale | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 880 |
| Indemnité pour charges de famille | 3 560 | 3 560 | 0 | 3 560 | 3 560 |
| Allocation forfaitaire (avec élément familial) | 0 | 0 | 14 676 | 0 | 0 |
| Prime de risque | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | Modèles actuels | | | Modèle proposé | |
|---|---|---|---|---|--|
| | Missions spéciales gérées par le Département des opérations de maintien de la paix | | | Lieux d'affectation ordinaires | Régime Opération spéciale |
| | Fonctionnaire détaché par le Siège, relevant de la série 100 | Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 100 | Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 300 (P-5/A) | Fonctionnaire relevant de la série 100, en poste dans un lieu d'affectation ouvert aux familles, en situation d'évacuation (lieu d'affectation désigné pour les prestations : Bujumbura) | Fonctionnaire relevant de la série 100 (lieu d'affectation administratif : Nairobi) |
| Prime de mobilité et de sujétion, avec élément non-déménagement (élément non-déménagement pour le Siège seulement; montant de l'indemnité correspondant à la catégorie D-1 pour Bujumbura et à la catégorie C-1 pour Nairobi) | 2 500 | 0 | 0 | 17 620 | 14 380 |
| Indemnité pour frais d'études (2 enfants à concurrence d'un maximum de 13 536 dollars par enfant) | 27 072 | 27 072 | 0 | 27 072 | 27 072 |
| Congé de détente (6 voyages par an à raison de 500 dollars par voyage) | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 000 |
| Allocation-logement (New York : loyer mensuel : 3 700 dollars, seuil d'application 26 %; Nairobi : loyer mensuel : 2 500 dollars, seuil d'application : 18 %; Bujumbura : loyer mensuel : 1 500 dollars, seuil d'application : 15 %) | 8 192 | 0 | 0 | 707 | 8 004 |
| Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) (calculée sur la base de charges de famille à Nairobi) | 0 | 0 | 0 | 21 595 | 0 |
| Total partiel | 217 590 | 155 140 | 133 531 | 184 661 | 211 977 |
| Versements ponctuels | | | | | |
| Prime d'affectation | | | | | |
| Élément Indemnité journalière de subsistance | 0 | 0 | 0 | 6 060 | 15 150 |
| Élément forfaitaire | 0 | 0 | 0 | 9 509 | 9 257 |

| | <i>Modèles actuels</i> | | | <i>Modèle proposé</i> | |
|---|---|---|---|---|--|
| | <i>Missions spéciales gérées par le Département des opérations de maintien de la paix</i> | | | <i>Lieux d'affectation ordinaires</i> | <i>Régime Opération spéciale</i> |
| | <i>Fonctionnaire détaché par le Siège, relevant de la série 100</i> | <i>Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 100</i> | <i>Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 300 (P-5/A)</i> | <i>Fonctionnaire relevant de la série 100, en poste dans un lieu d'affectation ouvert aux familles, en situation d'évacuation (lieu d'affectation désigné pour les prestations : Bujumbura)</i> | <i>Fonctionnaire relevant de la série 100 (lieu d'affectation administratif : Nairobi)</i> |
| Somme forfaitaire (remplaçant la prise en charge des frais de déménagement d'effets personnels) | | | | | |
| Poids autorisé : 100 kg | 1 200 | 1 200 | 1 200 | 0 | 0 |
| Poids autorisé : 2 100 kg | 0 | 0 | 0 | 15 000 | 15 000 |
| Frais de voyage initiaux | | | | | |
| Fonctionnaire | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| Conjoint et deux enfants : (3 500 dollars par personne) | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 500 |
| Total partiel | 1 200 | 1 200 | 1 200 | 30 569 | 39 407 |
| Total | 218 790 | 156 340 | 134 ,731 | 215 230 | 251 384 |

B. Fonctionnaires détachés par le Siège et personnes engagées spécialement pour une mission dans un lieu d'affectation où la présence des familles est autorisée^a

Mission : FINUL

Lieu d'affectation : Tyr

Type de contrat : série 100

Classe/échelon : P-5/1

Situation matrimoniale : marié

Conjoint à charge : oui

Enfants à charge : deux

(En dollars des États-Unis)

| | <i>Fonctionnaire détaché par le Siège, relevant de la série 100</i> | <i>Personne engagée spécialement pour une mission, relevant de la série 100</i> |
|---|---|---|
| Versements périodiques | | |
| Traitement net | 79 628 | 79 628 |
| Indemnité de poste (43,5) | 34 638 | 34 638 |
| Indemnité pour charges de famille | 3 560 | 3 560 |
| Prime de mobilité et de sujétion | 17 620 | 17 620 |
| Prime de risque (1 300 dollars par mois) | 15 600 | 15 600 |
| Indemnité pour frais d'études (2 enfants à concurrence d'un maximum de 13 536 par enfant) | 27 072 | 27 072 |
| Total partiel | 178 118 | 178 118 |
| Versements ponctuels | | |
| Prime d'affectation | 17 847 | 17 847 |
| Somme forfaitaire (remplaçant la prise en charge des frais de déménagement d'effets personnels) | 15 000 | 15 000 |
| Total partiel | 32 847 | 32 847 |
| Total | 210 965 | 210 965 |

^a Les fonctionnaires affectés par le Siège à une mission ne faisant pas partie des missions déconseillées aux familles changent de lieu d'affectation officiel, mais ils gardent un droit sur leur poste au Siège.