



Assemblée générale

Distr. générale
7 novembre 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session
Point 123 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné une série de rapports du Secrétaire général traitant de la gestion des ressources humaines. On trouvera à l'annexe I la liste de ces rapports et des autres documents auxquels le Comité consultatif s'est reporté. Lors de l'examen de ces rapports, le Comité consultatif a entendu des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des informations complémentaires et des éclaircissements. Il a aussi entendu, à leur demande, des représentants du Syndicat du personnel (New York).

2. Un certain nombre des rapports examinés par le Comité consultatif reprennent ou développent des propositions relatives à la gestion des ressources humaines dont l'Assemblée générale a été saisie précédemment et au sujet desquelles il a déjà formulé des recommandations (voir A/62/7/Add.14). Certaines des observations et recommandations figurant dans le présent rapport doivent donc être rapprochées de celles que le Comité consultatif a formulées dans son rapport précédent.

3. Le Comité consultatif est au courant de l'évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines (voir A/63/221) à laquelle le Bureau des services de contrôle interne a procédé en réponse à une demande du Comité du programme et de la coordination (voir A/61/16, par. 369), que l'Assemblée générale a par la suite reprise à son compte dans ses résolutions 61/235 et 62/236.

II. Réforme de la gestion des ressources humaines

Considérations générales

4. Le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/63/282) expose l'état d'avancement des réformes décrites dans des rapports antérieurs du Secrétaire général (A/57/387 et Corr.1, A/59/2005 et



A/61/255). Il traite en particulier des mesures prises en réponse aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244 et donne un aperçu des orientations futures. Certaines des questions abordées dans le rapport, notamment la rationalisation du régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi, la mobilité, et les questions touchant le recrutement et les affectations, sont aussi traitées dans des rapports distincts du Secrétaire général; les observations et recommandations du Comité consultatif sur ces questions figurent plus loin dans les sections III, IV et V. La présente section porte donc exclusivement sur les questions ci-après :

- Planification des ressources humaines et contrôle de leur gestion;
- Organisation et accompagnement des carrières;
- Renforcement des capacités de direction et de gestion;
- Suivi du comportement professionnel;
- Informatique de gestion des ressources humaines;
- Services médico-sanitaires offerts par l'ONU.

Les questions touchant le cadre de responsabilisation font l'objet d'un rapport distinct du Comité consultatif (A/63/457). Les questions de gestion des ressources humaines liées au système d'administration de la justice seront abordées dans le rapport du Comité consultatif sur ce dernier sujet.

5. Dans son rapport sur les investissements dans le capital humain (A/61/255), le Secrétaire général a présenté sa conception de la réforme de la gestion des ressources humaines. Il a souligné combien il importe que l'Organisation dispose d'un personnel polyvalent, adaptable et mobile, et réaffirmé qu'elle se doit d'être exemplaire aussi bien par la rigueur de ses normes en matière d'éthique, d'équité, de transparence et de responsabilité que par son souci d'encourager l'apprentissage permanent, l'efficacité de son action, sa recherche de l'excellence en matière de gestion et son respect de la diversité. Le Secrétaire général a réaffirmé au paragraphe 6 de son rapport (A/63/282) que cette ambition reste la sienne. **Le Comité consultatif tient à souligner l'importance fondamentale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'action menée pour renforcer la fonction publique internationale.**

6. Le Comité consultatif prend note des travaux de l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines et de l'Équipe spéciale pour la simplification et la rationalisation des procédures administratives. Comme le Secrétaire général l'indique au paragraphe 10 de son rapport, les conclusions des deux équipes ont été regroupées en une série unique de recommandations portant sur les neuf domaines suivants : planification des effectifs; système de sélection du personnel/gestion des vacances de poste; concours de recrutement d'administrateurs; responsabilités des cadres et suivi des résultats professionnels des fonctionnaires; mobilité; organisation des carrières et formation; versement des prestations; régime des pensions; régime des engagements et conditions d'emploi. Le Secrétaire général a approuvé les mesures recommandées et, selon les informations que le Comité consultatif a obtenues à sa demande, il prévoit d'appliquer celles qui sont de son ressort. Les autres mesures, de l'avis du Secrétaire général, devraient faire l'objet de consultations avec les représentants du personnel ou être soumises à des instances telles que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour

la coordination ou le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. **Le Comité consultatif engage le Secrétaire général à accélérer ces consultations et à rendre compte de la suite donnée aux travaux des deux équipes dans son prochain rapport à l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines.**

7. **La Comité consultatif considère que dans la plupart des cas, les statistiques figurant dans le rapport du Secrétaire général ne sont pas assez détaillées pour illustrer de façon convaincante les progrès signalés, faute de données de référence à partir desquelles ceux-ci pourraient être mesurés. Le rapport n'indique pas non plus quelles seraient les incidences financières de l'application des mesures envisagées et ne précise pas dans quels délais elles seraient mises en œuvre. De plus, le Comité consultatif regrette de n'avoir pas trouvé dans le rapport une analyse de la manière dont les diverses propositions touchant la réforme de la gestion des ressources humaines se rattachent les unes aux autres et regrette aussi que ces propositions ne soient pas hiérarchisées. Il rappelle à ce sujet les observations et recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes (voir A/63/5 (Vol. I), chap. II, par. 242 à 248).**

8. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe que les mesures de réforme soient convenablement échelonnées, ce qui implique qu'une nouvelle phase ne saurait être entreprise avant que les avantages attendus de la précédente ne se soient concrétisés, et que les mesures de réforme soient hiérarchisées. Le Comité consultatif constate aussi avec inquiétude que le Bureau de la gestion des ressources humaines a tendance à se lancer dans de nouveaux projets de réforme sans avoir au préalable évalué les résultats des mesures de réforme déjà prises. Il recommande que le Secrétaire général soit invité à veiller à l'avenir à ce que ses propositions de réforme soient accompagnées d'une évaluation détaillée portant aussi bien sur les résultats et l'impact des mesures de réforme déjà prises que sur le fonctionnement des dispositifs en place, et à ce qu'y figure aussi une analyse coût-efficacité des nouvelles mesures envisagées.**

Planification des ressources humaines et contrôle de leur gestion

9. **Au paragraphe 19 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'en matière de planification des ressources humaines et de contrôle de leur gestion, la réforme répond à deux soucis principaux : mettre en place un système intégré de planification à moyen terme des effectifs et élaborer des outils propres à faciliter la réalisation des objectifs des différents départements et bureaux et du Secrétariat tout entier en matière de ressources humaines. Le Comité consultatif note à ce sujet que l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines considère que la planification stratégique des effectifs doit figurer au premier rang des priorités des départements. Il note aussi qu'il est prévu de faire de la planification des effectifs une pratique systématique. Le Comité consultatif estime néanmoins que dans le cadre d'une fonction publique internationale, un tel système de planification devrait déjà exister, eu égard en particulier aux difficultés que rencontre l'Organisation du fait de la période de transition démographique que traverse actuellement le Secrétariat (voir A/63/310, par. 79, et A/62/628/Add.1, par. 9). Il engage le Secrétaire général à poursuivre à titre prioritaire ce qu'il a entrepris en la matière.**

10. Selon le Secrétaire général, la planification des ressources humaines et le suivi de leur gestion au niveau des départements prennent appui sur des plans de gestion des ressources humaines et sur les engagements de mission pris par les chefs de département vis-à-vis du Secrétaire général (A/63/282, par. 21). Le Secrétaire général indique que ces engagements de mission et ces plans d'action sont des éléments importants du dispositif de responsabilisation, et que leur application est suivie par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (ibid., par. 22). Le Comité consultatif prend acte des mesures de responsabilisation des hauts fonctionnaires en matière de planification et de gestion de la performance, mais constate qu'alors que les départements en sont à leur cinquième cycle de planification des ressources humaines, le rapport du Secrétaire général n'analyse pas les résultats obtenus jusqu'à présent. Le rapport ne dit rien non plus du mode d'évaluation du respect des buts et objectifs définis dans les plans d'action et les engagements de mission, ni des mesures éventuellement prises lorsque ces buts et objectifs ne sont pas atteints, pour des raisons indépendantes ou non de la volonté des départements. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général à procéder à de telles analyses et à lui en rendre compte.**

11. Au paragraphe 40 de son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau de la gestion des ressources humaines entend s'attacher à renforcer encore les moyens dont il dispose pour assurer le bon fonctionnement de son dispositif de contrôle. Le Comité consultatif rappelle à ce sujet que dans sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a approuvé la formule proposée par le Secrétaire général pour doter le Bureau de la gestion des ressources humaines d'un dispositif de contrôle plus rigoureux. Il a reçu communication, à sa demande, des dispositions générales régissant le contrôle de la gestion des ressources humaines dans les divers départements et bureaux du Secrétariat et dans les opérations de maintien de la paix. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe que le Bureau de la gestion des ressources humaines exerce un contrôle efficace et donne des directives appropriées sur l'exercice des fonctions de gestion des ressources humaines assumées par délégation, et qu'il indique clairement à quoi s'exposent ceux qui n'exerceraient pas convenablement ces fonctions déléguées. De l'avis du Comité consultatif, le Secrétaire général aurait dû faire figurer dans son rapport des informations plus détaillées sur les instruments de contrôle envisagés pour compléter l'action des missions de contrôle entreprise par le Bureau de la gestion des ressources humaines, ainsi que sur le dispositif d'autocontrôle dont il est fait mention au paragraphe 39 dudit rapport. Le Secrétaire général devrait aussi veiller à ce que les départements accordent l'attention voulue aux exigences de l'autocontrôle.**

12. **Le Comité consultatif estime qu'un dispositif rigoureux et anticipatif de contrôle est indispensable pour assurer l'exercice effectif des responsabilités à tous les niveaux. Il recommande donc que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de renforcer son contrôle sur l'exercice des fonctions déléguées de gestion des ressources humaines, pour faire en sorte notamment que les objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs soient respectés et que les postes vacants soient pourvus rapidement.**

Organisation et accompagnement des carrières

13. Aux paragraphes 103 à 125 de son rapport, le Secrétaire général expose sa conception de l'organisation et de l'accompagnement des carrières. Il affirme que l'Organisation serait mieux à même de recruter et de garder à son service des éléments de valeur si son Secrétariat définissait des profils de carrière types, associés à des filières, passerelles et obligations de perfectionnement précises, étant donné que diverses études montrent que les jeunes diplômés, au moment de choisir un employeur, s'intéressent de plus en plus aux possibilités qui leur sont offertes d'apprendre, de se perfectionner et de se valoriser.

14. Comme le Secrétaire général l'indique au paragraphe 111 de son rapport, la politique de perfectionnement du personnel de l'Organisation comprend à la fois des programmes centralisés de renforcement des capacités et d'appui à la mise en œuvre des réformes, et des programmes décentralisés dans le cadre desquels des ressources sont allouées directement aux divers départements et bureaux, en fonction d'évaluations annuelles de leurs besoins, pour le renforcement des connaissances spécialisées et des compétences techniques de leur personnel. Au paragraphe 119 de son rapport, le Secrétaire général note que pour les trois derniers exercices biennaux, la part des dépenses de personnel consacrée à la formation est restée inférieure à 1 %, soit beaucoup moins que le minimum de 2 % préconisé par le Conseil des chefs de secrétariat. Il ajoute qu'il faudrait, à son avis, accroître notablement le montant des ressources consacrées au perfectionnement du personnel et à l'accompagnement des carrières.

15. **Le Comité consultatif a déjà eu l'occasion d'exprimer son soutien aux activités de formation, dans lesquelles il voit un facteur important de perfectionnement du personnel, et sa conviction que l'Organisation se doit de cultiver les talents et d'encourager son personnel à acquérir des connaissances et à se perfectionner sur le plan professionnel (voir A/61/537, par. 44). Il estime cependant que les programmes de formation devraient être plus nettement rattachés au déroulement des carrières, et que la formation doit procéder d'une démarche plus rigoureuse et systématique, axée sur les résultats et tenant compte des besoins tant du Siège que des missions, et qu'il faudrait en ce sens entreprendre un certain nombre des multiples activités prioritaires énumérées au paragraphe 125 du rapport du Secrétaire général, en particulier dresser un inventaire des aptitudes essentielles. Le Comité consultatif rappelle à ce sujet que dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a souligné qu'il importe de définir l'objectif et la stratégie de la formation et de l'organisation des carrières.**

16. **Le Comité consultatif rappelle les résolutions de l'Assemblée générale relatives à l'emploi des langues de travail et des langues officielles de l'Organisation et souligne qu'il importe que ces résolutions soient respectées.**

17. **Au sujet de l'harmonisation en cours des programmes de formation linguistique, dont le Secrétaire général fait mention à l'alinéa j) du paragraphe 125 de son rapport, le Comité consultatif estime que le Secrétaire général devrait veiller à ce que les cours de langues soient organisés selon une formule uniforme dans tous les lieux d'affectation, y compris ceux où la langue locale n'est pas l'une des langues officielles de l'ONU. Les fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation devraient se voir offrir des cours d'apprentissage de**

la langue ou des langues locales si leurs fonctions en impliquent la connaissance.

18. Compte tenu des observations qui précèdent, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de demander au Secrétaire général d'élaborer une stratégie complète de formation, applicable aux fonctionnaires du Siège aussi bien qu'au personnel des missions et s'appuyant sur des techniques éprouvées de planification des effectifs et une évaluation des besoins de l'Organisation. Au stade de l'application de cette stratégie, il devrait veiller à ce que les programmes de formation soient conçus et gérés de manière transparente, et à ce que les fonctionnaires soient convenablement informés des programmes disponibles. Il faudrait ensuite déterminer dans quelle mesure ces programmes rendent les fonctionnaires qui les suivent mieux à même de s'acquitter de leurs fonctions, et examiner le rapport coût-efficacité de leurs modalités d'exécution.

Renforcement des capacités de direction et de gestion

19. Le Secrétaire général indique aux paragraphes 128 à 133 de son rapport que pour renforcer les capacités de direction et de gestion, l'Organisation a mis sur pied des programmes ciblés s'adressant aux administrateurs de tous niveaux, et s'est dotée de divers outils de perfectionnement. Pour l'avenir, le Secrétaire général envisage de revoir et développer les programmes existants et, s'il dispose des ressources nécessaires, d'en étendre sensiblement la portée en en faisant bénéficier le personnel des opérations de maintien de la paix et des autres missions.

20. Le Secrétaire général indique qu'à la fin de 2007, pour marquer sa volonté de renforcer systématiquement les capacités de direction à l'échelle du système des Nations Unies, le Secrétariat a participé à un projet pilote, précurseur du programme de perfectionnement des cadres de direction, qui est un élément majeur de la proposition de création d'un réseau de direction interinstitutions. Ce programme, axé sur un ensemble de compétences de base définies dans la perspective de la création du réseau de direction, a pour but de renforcer les capacités de direction et de gestion à l'échelle du système des Nations Unies, ainsi que de favoriser l'adoption d'une conception uniforme de la gestion, de professionnaliser la fonction de gestion à l'échelle du système et de promouvoir la coordination et la mobilité entre les organisations (voir A/63/282, par. 133). Comme l'Assemblée générale l'y avait invitée à la section II de sa résolution 61/239, la Commission de la fonction publique internationale, dans son rapport pour 2008, a présenté un bilan d'étape sur la création d'un réseau de direction interinstitutions (voir A/63/30, par. 174 à 181). Le Comité consultatif note que le programme de perfectionnement des cadres de direction n'en est encore qu'au stade pilote et qu'il devrait être revu afin de le concentrer sur les exigences de la direction du changement dans les organismes des Nations Unies et sur les six compétences retenues comme étant celles que doivent posséder les cadres dirigeants du système; il note aussi que la création du réseau de direction interinstitutions reste subordonnée à une décision de l'Assemblée générale et à l'allocation par les États Membres des ressources nécessaires.

21. Le Comité consultatif convient que l'aptitude de l'Organisation à relever les défis actuels et futurs et à se réformer dépend dans une large mesure de la qualité de ses cadres et gestionnaires, en particulier de ses cadres dirigeants (voir A/63/282, par. 126). Il est donc favorable à l'action menée pour renforcer

systématiquement les capacités de direction et de gestion dans le cadre de programmes de perfectionnement ciblés. Le Comité consultatif encourage le Secrétaire général à continuer d'utiliser les mécanismes déjà mis en place à cette fin.

22. En ce qui concerne les mesures envisagées par le Secrétaire général pour repérer et accompagner les fonctionnaires qui manifestent des aptitudes prometteuses (ibid., par. 136), le Comité consultatif, après avoir demandé des précisions, a été informé qu'un nouveau programme à cet effet allait être mis sur pied et en était au stade de la conception, et que le Secrétariat avait entrepris de recenser les programmes similaires qui pourraient exister dans le système des Nations Unies ou dans les secteurs public et privé, et d'établir un cahier des charges détaillé. Une fois ces préparatifs achevés, un appel d'offres sera lancé avec le concours du Service des achats. Les conditions d'admission au bénéfice du programme seront définies par le Conseil consultatif de la formation, en concertation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines (organe qui devrait être créé au premier trimestre de 2009). **Le Comité consultatif recommande toutefois que le Secrétaire général soit invité à procéder prudemment au repérage et à la préparation des futurs cadres dirigeants. Il souligne aussi que toute action visant à repérer, préparer et promouvoir de futurs cadres dirigeants doit être transparente, non discriminatoire, fondée sur le mérite et sans exclusive, et qu'elle doit s'inscrire dans le cadre du système de sélection du personnel. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général à fournir des informations plus détaillées sur le programme envisagé, notamment sur ses objectifs et sur la mesure dans laquelle il répond à ses résolutions pertinentes et cadre avec le Statut et le Règlement du personnel.**

Suivi du comportement professionnel

23. Au paragraphe 140 de son rapport, le Secrétaire général indique que le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires est un outil de gestion très important, destiné à aligner les résultats professionnels de tous les fonctionnaires sur les objectifs de l'Organisation et à permettre aux cadres de suivre le comportement professionnel de chaque membre de leur équipe. Inauguré en avril 1996, le système, dans sa version actuelle accessible en ligne (e-PAS), doit être obligatoirement appliqué depuis 2003. L'un des principaux objectifs de son adoption était d'instituer pour tous les fonctionnaires du Secrétariat un système juste, équitable, transparent et objectif de suivi du comportement professionnel, qui favorise l'instauration d'une culture institutionnelle privilégiant les résultats, récompense les meilleurs et offre à ceux dont les résultats professionnels laissent à désirer des moyens de s'améliorer. Le Secrétaire général indique cependant qu'une étude récente du fonctionnement du système e-PAS a révélé un certain nombre d'insuffisances, notamment la persistance de difficultés ayant trait à la grille de notation, des difficultés d'accès en ligne, l'application imparfaite des règles de fonctionnement du système, qui nécessitent l'organisation de cours de formation obligatoires supplémentaires à l'intention tant des cadres que des fonctionnaires et l'insuffisance des moyens de contrôle de l'exercice des obligations que l'application du système e-PAS impose aux fonctionnaires et à leurs supérieurs hiérarchiques. Le Comité consultatif note qu'un groupe de travail intersessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel élabore actuellement une proposition en vue de la refonte complète du

système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué qu'en attendant les résultats de ce travail, il s'employait à améliorer l'interface d'accès en ligne et allait publier une nouvelle instruction administrative en vue d'accroître le taux d'utilisation du système e-PAS et de rappeler aux fonctionnaires les responsabilités qui leur incombent à cet égard.

24. Le Comité consultatif a déjà souligné qu'il fallait revoir le système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires et a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité d'établir des liens entre les différents systèmes de suivi et d'évaluation (voir A/63/457, par. 19). Il relève avec intérêt les initiatives exposées aux paragraphes 153 à 161 du rapport du Secrétaire général, qui visent notamment à préciser et renforcer le rôle des comités de supervision des départements en vue de rendre les évaluations et la notation plus cohérentes et d'accroître le taux d'utilisation du système et qui prévoient la possibilité d'instituer une formule d'évaluation réciproque qui permettrait aux fonctionnaires de porter une appréciation sur l'encadrement dont ils bénéficient, ainsi que l'organisation, à l'intention des cadres, de programmes obligatoires de perfectionnement au suivi du comportement professionnel. **Le Comité consultatif souligne que l'existence d'un système d'évaluation des résultats professionnels crédible, juste et pleinement opérationnel est une condition essentielle de l'efficacité de la politique de gestion des ressources humaines et accueille donc favorablement l'action menée par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour améliorer le système actuel.**

25. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général a l'intention de mettre sur pied un système récompensant le mérite dans le courant de l'exercice 2008-2009. **Le Comité consultatif recommande à ce sujet que le système comprenne des mesures d'incitation, telles que l'accélération des promotions, qui encouragent les fonctionnaires à donner le meilleur d'eux-mêmes et récompensent ceux qui excellent dans leur travail, mais prévoit aussi des sanctions contre ceux dont les résultats professionnels laissent à désirer.** Il rappelle qu'il s'est déjà exprimé sur ce sujet aux paragraphes 57 à 60 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 (A/60/7).

26. Le Comité consultatif note les préoccupations exprimées par le Secrétaire général au sujet de la crédibilité et de l'efficacité du système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires. D'après le tableau 2 du rapport du Secrétaire général, 90,7 % des fonctionnaires, durant la période 2006-2007, ont été notés comme ayant atteint tous les objectifs fixés ou fréquemment dépassé ceux-ci, et 8,7 % comme ayant constamment dépassé lesdits objectifs. **Le Comité consultatif souligne que la notation doit rendre compte fidèlement de la mesure dans laquelle les objectifs professionnels ont été atteints, ce qui fera du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires un moyen de responsabilisation plus efficace.**

27. Le système e-PAS, s'il est convenablement appliqué, devrait offrir aux fonctionnaires et à leurs supérieurs hiérarchiques la possibilité d'engager un dialogue véritable. **Le Comité consultatif considère que le Bureau de la gestion des ressources humaines, après consultation du personnel par les voies appropriées, devrait s'efforcer de remédier aux insuffisances du système actuel. Il estime aussi qu'il faudrait redoubler d'efforts pour porter à 100 % le taux d'utilisation du système e-PAS, objectif qui figure dans les engagements de**

mission des hauts responsables du Secrétariat, et pour mieux définir et renforcer les liens entre résultats professionnels et perspectives de carrière.

Informatique de gestion des ressources humaines

28. Aux paragraphes 168 à 171 de son rapport, le Secrétaire général expose les principaux projets informatiques conçus dans le but de simplifier les opérations de gestion des ressources humaines. Le premier, que l'Assemblée générale a approuvé dans sa résolution 61/244, porte sur l'acquisition d'un nouvel outil en ligne d'aide à la gestion des aptitudes (voir A/63/282, par. 168); ce nouvel outil doit remplacer le système Galaxy. L'Assemblée ayant ouvert en 2007 un crédit destiné à financer le lancement du projet, le Bureau de la gestion des ressources humaines, après avoir acheté le matériel et les logiciels nécessaires, prévoit de mettre progressivement en service le nouveau système dans le courant de 2009. Le second projet consiste à mettre sur pied un système de gestion de la formation, conçu comme un élément technique essentiel du Campus virtuel des Nations Unies, qui permettra de gérer les moyens de formation et de les rendre accessibles à l'échelle mondiale. Le troisième projet, que l'Assemblée générale a également approuvé dans sa résolution 61/244, porte sur la création d'une base de données centralisant toutes les informations relatives aux ressources humaines, qui sera la source officielle des données de gestion desdites ressources. Cette base de données est conçue dans le but de faciliter l'établissement des rapports et des analyses et sera l'une des pièces maîtresses du système d'information sur le fonctionnement de l'Organisation.

29. **Le Comité consultatif compte que le Bureau de la gestion des ressources humaines, et plus généralement le Département de la gestion, continueront de collaborer étroitement avec le Directeur général de l'informatique pour faire en sorte que les nouveaux projets informatiques soient compatibles avec le progiciel de gestion intégré dont il est prévu d'équiper le Secrétariat. Il compte aussi que les mesures prises pour faciliter l'accès en ligne aux moyens de formation permettront de réduire les frais de voyage qu'entraîne l'exécution des programmes de formation. Il appelle l'attention sur les observations détaillées qu'il a formulées au sujet des outils informatiques de gestion des ressources humaines dans son rapport sur les technologies de l'information et des communications (A/63/487) et recommande que le Secrétaire général soumette à l'Assemblée générale, à sa soixante-cinquième session, une analyse des avantages (gains d'efficacité, plus grande transparence et responsabilisation renforcée) découlant de la mise en service des nouveaux systèmes.**

Services médico-sanitaires offerts par l'ONU

30. Comme il est indiqué au paragraphe 181 du rapport du Secrétaire général, le Bureau de la gestion des ressources humaines offre à tout le personnel des Nations Unies un service de médecine du travail comprenant des activités de promotion de la santé, des soins cliniques et des prestations à l'attention des voyageurs, et dispense des conseils à l'administration de l'ONU et des fonds et programmes des Nations Unies, en particulier au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions, sur les questions cliniques et médico-sanitaires. De plus, à l'échelle du système des Nations Unies, il dispense des conseils aux services médico-sanitaires et à leur personnel, coordonne l'application

par les institutions de principes communs régissant la prestation des services médicaux et les soins de santé, et fournit des services de contrôle technique.

31. **Considérant l'utilité que présentent les services médico-sanitaires pour tous les fonctionnaires, quelles que soient leurs fonctions et leur lieu d'affectation, le Comité consultatif attache une grande importance à cette question. Il constate avec satisfaction que le Bureau de la gestion des ressources humaines a l'intention de réordonner ses priorités stratégiques selon une conception plus moderne de la médecine du travail, axée sur la prévention, et qu'il poursuit l'action qu'il a entreprise pour se doter d'un système de gestion informatisé couvrant tous les aspects des services médico-sanitaires et comportant la numérisation des dossiers médicaux. Le Comité consultatif tient aussi à souligner que la qualité des prestations médico-sanitaires influe sur le moral des fonctionnaires, et donc sur leurs résultats professionnels, et que le système de soins médicaux offert par l'Organisation entre en ligne de compte dans les décisions dont dépend la mobilité du personnel.** En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'un certain nombre de dérogations à l'application du programme de réaffectations planifiées avaient été accordées pour raisons médicales. Il est possible que les fonctionnaires accepteraient plus volontiers d'être réaffectés à des bureaux hors Siège s'ils étaient mieux assurés d'y trouver des services médico-sanitaires adéquats.

Relations entre l'administration et le personnel

32. Le Comité consultatif note que, comme il est indiqué au paragraphe 69 de la note du Secrétaire général exposant les vues des représentants du personnel du Secrétariat de l'ONU (A/C.5/63/3/Add.2), le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies (New York) et le Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève ont cessé de participer aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Ayant demandé des précisions sur le nombre de fonctionnaires représentés à la session tenue en 2008 par le Comité, il a reçu communication des chiffres suivants :

	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Pourcentage</i>
Effectif total des fonctionnaires au 30 juin 2008	39 503	100,00
Fonctionnaires représentés	13 635	34,52
Vienne (Office des Nations Unies à Vienne et Office des Nations Unies contre la drogue et le crime)	1 045	
Santiago (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes)	654	
Addis-Abeba (Commission économique pour l'Afrique)	764	
Brindisi (missions administrées par le Département des opérations de maintien de la paix)	6 608	
Nairobi (Offices des Nations Unies à Nairobi, Programme des Nations Unies pour l'environnement et Programme des Nations Unies pour les établissements humains)	1 919	
Bangkok (Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique)	569	
La Haye (Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie)	1 076	

	<i>Nombre de fonctionnaires Pourcentage</i>	
Arusha (Tribunal pénal international pour le Rwanda)	1 000	
Fonctionnaires non représentés	25 868	65,48
Départements du Siège	6 718	
Personnel local des missions représentées par le Syndicat du personnel (New York)	15 218	
Département de l'Office des Nations Unies à Genève	3 203	
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	360	
Bureau de la coordination des affaires humanitaires et Bureau des services de contrôle interne (autres lieux d'affectation)	369	

33. Comme il est indiqué au paragraphe 11 du rapport du Secrétaire général (A/63/282), le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel est l'organe mixte institué par le Secrétaire général en application du Statut et du Règlement du personnel qui, pour l'ensemble du Secrétariat, est chargé de lui donner des avis sur l'administration du personnel et les questions intéressant le bien-être des fonctionnaires et leurs conditions d'emploi. **Le Comité consultatif s'inquiète de l'impasse actuelle qui ne peut que nuire aux relations entre l'administration et le personnel. Il rappelle les dispositions de l'article VIII du Statut du personnel et celles du paragraphe 1 de la section I de la résolution 61/244 de l'Assemblée générale, et recommande à l'Assemblée de demander au Secrétaire général de poursuivre ses efforts en vue de débloquer rapidement la situation, ce qui, à son avis, suppose que toutes les parties aient la volonté sincère de coopérer.**

Conclusion

34. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général ne demande pas expressément l'approbation de propositions ou projets précis [voir A/63/282, par. 189 a)]. **Pour sa part, le Comité consultatif a formulé un certain nombre de commentaires, observations et recommandations sur les questions dont traite le rapport, et se demande notamment si le Secrétaire général pourrait mener à bien tous les projets qu'il envisage (voir plus haut, en particulier, les paragraphes 7 et 8). Le Comité consultatif tient par ailleurs à relever que le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines ne dit rien des incidences financières qu'auraient les mesures envisagées. Il sera à son avis difficile à l'Assemblée générale d'arrêter sa position sur ces mesures si elle ne dispose pas d'informations sur leurs incidences financières. Le Comité consultatif considère donc que même si le rapport n'est pas un document budgétaire, le Secrétaire général aurait dû y faire figurer, à l'intention de l'Assemblée, des informations sur les incidences financières et administratives des propositions qu'il renferme. Le Secrétaire général pourrait fournir ces informations à l'Assemblée lorsqu'elle abordera la question intitulée « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies », qui comprend l'examen de l'esquisse budgétaire. Le Comité consultatif recommande aussi qu'à l'avenir, le Secrétaire général, dans ses rapports sur la gestion des ressources humaines, apporte des réponses plus précises aux demandes formulées par l'Assemblée**

générale dans sa résolution 61/244 et dans ses résolutions ultérieures sur la question.

III. Rationalisation du régime des engagements et harmonisation des conditions d'emploi

35. Le rapport du Secrétaire général sur cette question (A/63/298), résume ses propositions visant la rationalisation du régime des engagements et de l'harmonisation des conditions d'emploi, y compris celles du personnel des missions. Pour l'examen de la question, le Comité consultatif était aussi saisi du rapport dans lequel le Secrétaire général expose les modifications à apporter au Statut du personnel si l'Assemblée générale approuve ses propositions. Lesdites propositions ont été initialement présentées à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session (voir A/62/274), et le Comité consultatif a déjà examiné la plupart d'entre elles et fait des recommandations à leur sujet (voir A/62/7/Add.14, sect. II). Il réaffirme donc ses observations sur les questions qu'il considère comme encore en suspens, à savoir : les modalités d'octroi et de résiliation des engagements continus; les conditions que les lauréats de concours nationaux de recrutement devraient remplir pour prétendre à un engagement continu; le plafonnement éventuel du nombre des conversions d'engagement en engagement continu; et la question des indemnités de licenciement.

36. Comme il est indiqué au paragraphe 23 du rapport du Secrétaire général, les dossiers des fonctionnaires remplissant les conditions voulues pour prétendre à un engagement continu (à savoir ceux ayant à leur actif cinq années de service continu) seraient soumis à un organe consultatif, qui examinerait l'opportunité de garder les intéressés au service de l'Organisation au regard des besoins de l'ensemble du Secrétariat. Pour répondre aux préoccupations exprimées par la Commission de la fonction publique internationale et par le Comité consultatif, qui craignaient que l'application de la proposition du Secrétaire général concernant les engagements continus revienne à rendre automatique la conversion d'un engagement en engagement continu, le Secrétaire général expose au paragraphe 24 de son rapport les modalités envisagées pour garantir l'examen rigoureux des résultats professionnels des fonctionnaires concernés et de l'opportunité de les garder au service de l'Organisation. **Le Comité consultatif regrette que le Secrétaire général n'ait exposé que sommairement ces modalités; il importe à son avis de les préciser, en particulier d'indiquer quels critères seraient retenus pour déterminer si l'Organisation continue d'avoir besoin des services d'un fonctionnaire, et de les présenter à l'Assemblée générale en même temps que des informations sur la composition de l'organe consultatif susmentionné et sur son règlement intérieur. D'autre part, le Comité consultatif considère qu'il est d'autant plus important de prendre les mesures voulues pour renforcer le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (voir plus haut, par. 23 à 27) que les appréciations issues de ce système, selon les propositions du Secrétaire général, détermineraient dans une mesure non négligeable les décisions de conversion d'engagements.**

37. Aux paragraphes 20 à 22 de son rapport, le Secrétaire général propose à nouveau que les fonctionnaires engagés parmi les lauréats des concours nationaux de recrutement soient considérés comme remplissant les conditions requises pour

prétendre à un engagement continu après cinq années de service. La Commission de la fonction publique internationale estime pour sa part que ces fonctionnaires devraient pouvoir prétendre à un engagement continu après deux ans de service. **Comme le Corps commun d'inspection et la Commission de la fonction publique internationale, le Comité consultatif considère que les concours nationaux sont un bon outil de recrutement qui permet au Secrétariat de s'assurer les services de jeunes recrues hautement qualifiées et l'aide à respecter les objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs (voir A/62/707 et A/61/30/Add.1); il appelle à ce sujet l'attention sur la section III de la résolution 61/244 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a constaté avec préoccupation qu'un grand nombre de lauréats des concours nationaux de recrutement restent pendant des années sur les listes de lauréats. Le Comité consultatif convient avec le Secrétaire général qu'il importe d'éviter de distinguer entre les fonctionnaires des catégories auxquelles s'appliqueraient des seuils différents pour la conversion d'un engagement en engagement continu. Il recommande donc que tous les fonctionnaires, quel que soit leur mode de recrutement, puissent prétendre à un engagement continu après cinq années de service continu dans le cadre d'un engagement de durée déterminée.** Le Comité consultatif formule plus loin, aux paragraphes 60 et 61, des observations plus détaillées sur les concours nationaux en tant qu'outil de recrutement.

38. Dans ses observations initiales sur les propositions du Secrétaire général, le Comité consultatif avait invité celui-ci à s'exprimer sur les questions que soulève le plafonnement éventuel du nombre annuel des conversions d'engagement en engagement continu dans le rapport qu'il présenterait à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session (A/62/7/Add.14, par. 13). En réponse à cette demande, le Secrétaire général s'est penché sur ces questions et, après avoir consulté les représentants du personnel, il est parvenu à la conclusion qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de fixer une limite annuelle, et qu'une telle mesure serait injuste à l'égard des fonctionnaires. En réponse à des questions posées par le Comité consultatif, des représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines l'ont informé que le Secrétaire général s'était prononcé contre la fixation d'une limite parce qu'il n'avait pas pu déterminer en fonction de quel critère objectif celle-ci pourrait être définie. Le Comité consultatif a demandé, sans succès, quel serait le nombre de fonctionnaires qui, au 1^{er} juillet 2009, auraient à leur actif le nombre d'années de service voulu pour prétendre à un engagement continu. Cette information devrait être communiquée à l'Assemblée générale pour lui faciliter l'examen de la question.

39. Le Comité consultatif a toujours considéré que le système de sélection du personnel devait être transparent et objectif et tel que tous les fonctionnaires soient traités équitablement. Tout en réaffirmant que la prudence doit être mise lorsqu'il s'agit de convertir des engagements, le Comité consultatif considère qu'il n'y a pas lieu, à ce stade, de plafonner le nombre des conversions d'engagement. Il note à ce sujet que les conversions seront en tout état de cause échelonnées.

40. Le Comité consultatif, sur ses instances, a été informé qu'au 1^{er} juillet 2009, 746 fonctionnaires rempliraient les conditions voulues pour prétendre à un engagement permanent en application de l'alinéa b) iii) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel. Afin de respecter les droits acquis par ces fonctionnaires,

le Secrétaire général a proposé que lorsque le Règlement du personnel serait modifié pour donner effet au remplacement des engagements permanents par des engagements continus, il soit procédé à l'examen des dossiers de tous les titulaires d'engagements de durée déterminée qui, à la date d'entrée en vigueur de la version modifiée du Règlement, rempliraient les conditions prévues à l'alinéa b) iii) de la disposition 104.12. Le Comité consultatif, sur ses instances, a aussi été informé que lorsque des droits acquis étaient en jeu, le Secrétariat s'était toujours efforcé de faire en sorte que toute modification du Règlement du personnel rendant les conditions d'emploi moins favorables ne s'applique pas rétroactivement. **Le Comité consultatif prend acte de cette affirmation et demande qu'il soit rendu compte des pratiques qu'elle implique dans les rapports futurs sur la question.**

41. Au sujet des modalités de licenciement des titulaires d'engagements continus, le Comité consultatif prend acte de la tentative faite par le Secrétaire général pour répondre à la demande qu'il avait faite au paragraphe 23 de son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines (A/62/7/Add.14). **Toutefois, de l'avis du Comité consultatif, la procédure interne de licenciement n'est pas encore suffisamment claire. En particulier, alors que l'expression « dans l'intérêt de l'Organisation » figure déjà à l'article 9.1 du Statut du personnel (voir ST/SGB/2008/4), le Secrétaire général en donne au paragraphe 29 de son rapport une définition qui lui confère une portée très générale et qui pourrait être juridiquement contestable. Étant donné que les modifications que le Secrétaire général propose d'apporter à l'article 9.1 du Statut du personnel (voir A/63/189, annexe I) découlent de ses propositions visant la rationalisation du régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi, le Comité consultatif estime qu'il vaudrait mieux étudier plus avant les modifications envisagées afin d'en déterminer toutes les implications éventuelles.**

42. **En ce qui concerne l'octroi éventuel d'une prime de fin de service aux titulaires d'engagements de durée déterminée, le Comité consultatif recommande de surseoir à toute décision tant que la Commission de la fonction publique internationale n'aura pas conclu ses travaux sur la question.**

43. Le Comité consultatif a reçu, à sa demande, communication d'informations à jour au 1^{er} octobre 2008 sur les incidences financières d'une révision de la nomenclature des missions qui consisterait à les classer en « famille autorisée » et « famille non autorisée », sans prendre de décision sur l'application éventuelle du régime Opération spéciale, c'est-à-dire selon la formule qu'il avait recommandée au paragraphe 35 de son rapport précédent sur la gestion des ressources humaines (A/62/7/Add.14). Les estimations fournies au Comité consultatif sont reproduites à l'annexe II du présent rapport.

44. Ayant demandé des précisions sur les incidences que l'application des propositions visant la rationalisation du régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi aurait pour les agents du Service mobile, le Comité consultatif a été informé que les agents des classes inférieures, en particulier ceux n'ayant pas de charges de famille, verraient leur traitement et leurs indemnités diminués lorsqu'ils cesseraient de percevoir l'indemnité de subsistance (missions) pour toucher une indemnité de poste. Pourraient ainsi subir une baisse de leurs revenus, les agents du Service mobile sans charges de famille en poste dans les missions suivantes : Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au

Tchad, Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, Mission des Nations Unies au Libéria, Mission des Nations Unies au Soudan et Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour. Cette baisse de revenu, qui irait de 995 dollars à 17 254 dollars, serait due principalement à ce que l'indemnité de poste est fixée en pourcentage du traitement net, alors que le montant de l'indemnité de subsistance (missions) est forfaitaire. **Le Comité consultatif estime que les incidences de l'application des propositions du Secrétaire général sur la rémunération des agents du Service mobile auraient dû être exposées plus tôt, étant donné que ces agents constituent une part importante du personnel international de l'Organisation. De plus, le Comité consultatif estime que l'harmonisation doit être opérée selon des modalités telles qu'elle n'entraîne aucune réduction de la rémunération totale des fonctionnaires en poste.**

IV. Mise en œuvre de la politique relative à la mobilité

45. Le rapport du Secrétaire général sur la mise en œuvre de la politique relative à la mobilité (A/63/208), soumis en application de la résolution 61/244 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'effectuer une analyse du programme de mobilité organisée, d'y présenter des renseignements sur ses incidences financières, a abordé aussi les questions relatives à la mobilité soulevées par le Comité consultatif dans son précédent rapport (voir A/62/7/Add.14, sect. III, par. 37 à 42). Le rapport du Secrétaire général présente des informations de base sur l'origine de la politique relative à la mobilité, qui a été conçue en vue d'aider l'Organisation à avoir une plus grande flexibilité et une meilleure adaptation, à améliorer la capacité d'exécution des programmes, à élargir les moyens d'organisation des carrières et de perfectionnement professionnel offerts aux fonctionnaires, à constituer progressivement un personnel connaissant plus complètement les nombreux aspects du programme de travail de l'Organisation, donc capable de mieux accomplir ce travail, par une plus grande intégration (voir A/63/208, par. 6). La politique a été introduite et progressivement améliorée en réponse à une série de résolutions de l'Assemblée (dont les résolutions 49/222, 51/226, 53/221 et 55/258) puis finalement intégrée dans un nouveau système de sélection du personnel entré en vigueur le 1^{er} mai 2002 (voir ST/SGB/2002/5, ST/AI/2002/4, ST/AI/2005/8, ST/AI/2006/3 et ST/AI/2007/2).

46. Dans son rapport, le Secrétaire général a noté les difficultés rencontrées au cours de la mise en œuvre initiale des programmes de réaffectations organisées. **Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif pense que le Secrétaire général a raison de vouloir suspendre les programmes dans leur forme actuelle à l'issue de la dernière opération, qui concerne les fonctionnaires des classes D-1 et D-2 et d'entreprendre un examen global de la politique de mobilité en consultation avec les États Membres et d'autres parties prenantes (voir A/63/208, par. 68). Le Comité estime comme le Secrétaire général qu'il convient de tenir compte des recommandations de l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines qui sont énumérées au paragraphe 69 du rapport durant l'examen. Le Comité note, toutefois, que la question de l'amélioration du déroulement de la carrière des fonctionnaires recrutés sur le plan local [ibid., par. 69 a) vi]] est une fonction de gestion continue qui ne devrait pas être traitée**

dans le contexte de la mobilité et il considère que l'idée d'introduire une « clause de mobilité » dans les nouveaux contrats [ibid., par. 69 c)] mérite d'être examinée plus avant dans le cadre de l'examen de la politique relative à la mobilité. Le Comité prie en outre le Secrétaire général, dans le cadre de l'examen, de donner pleinement suite aux demandes de l'Assemblée formulées dans la résolution 61/244 et d'autres résolutions pertinentes.

47. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.

V. Recrutement et affectations

48. Le rapport du Secrétaire général (A/63/285) contient des renseignements sur la suite donnée aux propositions de réforme concernant le recrutement et les affectations présentées par le Secrétaire général dans ses précédents rapports (A/61/255 et A/61/822), ainsi que des renseignements demandés par le Comité consultatif, qui avait prié le Secrétaire général de l'informer, à la soixante-troisième session, des progrès accomplis concernant le remplacement de l'outil informatique, l'utilisation de fichiers de candidats présélectionnés et le processus de planification stratégique (voir A/62/7/Add.14, par. 56 et 57).

49. Comme l'indique le Secrétaire général au paragraphe 4 de son rapport, la mise en place d'un cadre de gestion des aptitudes serait indispensable pour accélérer les recrutements et faire en sorte que l'Organisation dispose de moyens plus appropriés pour répondre aux besoins actuels et futurs, tout en améliorant l'organisation des carrières des fonctionnaires. Ce cadre serait mis en place à l'aide d'un outil de gestion en ligne qui, comme on a vu au paragraphe 28, remplacerait le système Galaxy.

50. Le premier volet du cadre de gestion des aptitudes décrit dans le rapport du Secrétaire général est la planification stratégique, qui comporte l'analyse de l'offre et de la demande ainsi que des lacunes existantes et vise à prévoir sur plusieurs années les ressources humaines qui seraient nécessaires pour exécuter comme il convient les mandats actuels et nouveaux, à court et à moyen terme. Le Comité, s'étant enquis des coûts à prévoir pour la réalisation de telles analyses en 2009, a été informé que les dépenses seraient couvertes à l'aide des ressources disponibles et que les crédits supplémentaires qui se révéleraient nécessaires seraient demandés dans le projet de budget pour l'exercice biennal 2010-2011. **Le Comité consultatif prend note à ce propos des efforts faits par le Secrétaire général pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en matière de parité des sexes et de représentation géographique, mais souligne qu'il reste encore beaucoup à faire.**

51. Le deuxième volet du cadre de gestion proposé est l'adoption d'un système de recrutement comportant des activités de prospection ciblées et la gestion de fichiers de candidats. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a considéré que l'établissement de fichiers de candidats présélectionnés pouvait accélérer sensiblement les recrutements. Le processus proposé par le Secrétaire général comporterait plusieurs étapes, qui se dérouleraient comme suit. En premier lieu, des appels de candidature fondés sur les profils d'emploi types seraient publiés pour les postes recensés dans le cadre de la planification des effectifs. Des spécialistes des ressources humaines vérifieraient ensuite, avec l'aide de l'outil informatique, la

recevabilité et l'adéquation des candidatures reçues. Puis, des groupes d'experts dans les groupes professionnels considérés détermineraient, à l'aide d'entretiens d'appréciation des compétences et d'autres méthodes d'évaluation, si les candidats sont aptes à exercer des fonctions d'une nature et d'un niveau correspondant au poste auquel ils ont postulé. Avant l'inscription d'un candidat au fichier, des organes centraux de contrôle examineraient la procédure suivie jusqu'à ce stade. En dernier lieu, les noms des candidats inscrits au fichier seraient communiqués aux directeurs de programme, qui pourraient alors procéder à la sélection de candidats.

52. Le Secrétaire général indique que les fichiers de candidats seraient gérés activement afin de s'assurer que les candidats sont toujours disponibles et intéressés par des postes déterminés et aussi pour veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de candidats aux fins de leur sélection pour pourvoir les postes vacants et ceux qui pourraient le devenir. En règle générale, les candidats resteraient inscrits au fichier pour une période de trois ans, pouvant être prolongée de deux ans s'ils confirmaient qu'ils étaient toujours intéressés et disponibles. On prévoit qu'il faudrait disposer de plusieurs candidats par poste vacant (cinq au maximum) pour que le système de fichiers soit viable.

53. Le Comité consultatif note l'importance attachée par le Secrétaire général aux activités de prospection et lui demande instamment de veiller à ce que ces activités prennent en compte tous les postes vacants, tant au Siège que dans les lieux d'affectation hors Siège.

54. **Le Comité consultatif s'est, dans le passé, déclaré en faveur de l'établissement de fichiers, ceux-ci pouvant constituer un outil important pour accélérer le processus de sélection (voir A/60/7, par. 65). Il souligne toutefois que la mise en place et la gestion de tels fichiers risquaient d'exiger des ressources humaines et financières considérables. Il tient en outre à rappeler que, comme l'expérience l'avait montré, les fichiers ne sont pas une panacée pour résoudre les difficultés rencontrées en ce qui concerne le recrutement et les affectations.** Ainsi, le Corps commun d'inspection, dans son rapport relatif aux concours nationaux de recrutement, a fait observer que pour 30 % des candidats inscrits au fichier au 31 décembre 2006, la période d'attente avait été supérieure à trois ans. Le Comité des commissaires aux comptes, pour sa part, a indiqué que la proportion de lauréats de concours nationaux provenant de pays sous-représentés et surreprésentés était de 34 % et 0 %, respectivement, mais que parmi ceux-ci, la proportion de personnes effectivement recrutées n'était que de 16 % et que 25 % des personnes recrutées à partir du fichier provenaient de pays qui étaient devenus surreprésentés entre le moment de l'organisation des concours nationaux et celui de leur recrutement (A/63/5 (Vol. I), chap. II, par. 252). En outre, il ressortait clairement des informations complémentaires communiquées au Comité qu'il existait aussi d'autres facteurs qui retardaient le processus de recrutement, notamment les délais aux stades de l'élaboration des annonces de vacances de poste et de l'évaluation des candidats par les directeurs de programme.

55. Le Comité consultatif constate avec satisfaction que les délais requis pour pourvoir les postes vacants ont été ramenés à 162 jours en moyenne pour l'année 2007 (contre 174 jours précédemment) et espère qu'une fois mis en place tous les éléments du cadre de gestion des aptitudes, l'objectif de 100 jours indiqué par le Secrétaire général au paragraphe 4 de son rapport sera atteint.

56. Le Secrétaire général a indiqué que l'objectif ultime du nouveau système de gestion des aptitudes était de réduire les délais nécessaires pour pourvoir les postes vacants; cependant, d'autres questions restent à examiner, en particulier celles qui ont trait à la transparence du processus de recrutement. Le Comité consultatif prend note à cet égard de la modification qu'il est proposé d'apporter au rôle des organes centraux de contrôle dans le processus d'établissement des fichiers de candidats : en effet, selon le système envisagé, ces organes ne passeraient plus en revue les critères d'évaluation utilisés pour chaque poste vacant, mais uniquement la procédure suivie jusqu'au stade de l'inscription des candidats au fichier. **Le Comité consultatif recommande que le Secrétaire général explique plus clairement le rôle que joueraient les organes centraux de contrôle. Il aurait en outre été utile que soient présentées dans le rapport des informations plus détaillées sur la composition et le fonctionnement des groupes d'experts désignés pour des groupes professionnels donnés, qui détermineraient l'aptitude des candidats tant internes qu'externes à exercer des fonctions d'une nature et d'un niveau correspondant au poste auquel ils ont postulé.**

57. Le Comité a demandé des renseignements, qui lui ont été communiqués, sur le nombre de consultants et d'autres personnes initialement recrutés au titre du personnel temporaire (autres que pour les réunions), qui ont par la suite été recrutés en qualité de fonctionnaires. **Des précisions à ce sujet doivent être données à l'Assemblée générale pour qu'elle puisse examiner les questions ayant trait au recrutement et aux affectations.**

58. Le Secrétaire général a indiqué au paragraphe 20 de son rapport que les appels de candidature fondés sur les profils d'emploi types seraient affichés pendant 60 jours, mais il a proposé que l'Assemblée générale ramène de 60 à 30 jours la durée de publication des avis concernant des postes déterminés, l'expérience ayant montré que la plupart des candidatures sont reçues bien avant la date limite. **Le Comité consultatif n'est pas convaincu qu'au stade actuel cette proposition contribuerait sensiblement à accélérer le processus de recrutement. En outre, il craint, comme les États Membres, qu'une réduction de la durée de publication des avis de vacances de poste ne désavantage les candidats potentiels provenant de certains États où l'accès au site Web de l'ONU est difficile en raison d'insuffisances technologiques. En conséquence, il recommande de ne pas ramener à 30 jours la durée de publication des avis concernant des postes déterminés.**

59. Au paragraphe 37 du rapport du Secrétaire général, l'Assemblée générale est invitée à approuver la mise en place d'un système de sélection du personnel fondé sur des fichiers de candidats, pour une durée initiale d'un an. **Le Comité consultatif estime que le système proposé n'est pas encore au point et que le Secrétaire général devrait présenter à l'Assemblée des propositions plus détaillées, sur la base d'une évaluation approfondie du système de fichiers actuellement utilisé pour le Siège et les lieux d'affectation hors Siège.**

60. Le rapport du Secrétaire général ne contient pas de propositions portant expressément sur les concours nationaux de recrutement. Le Comité consultatif souhaite, toutefois, en conjonction avec le présent rapport, formuler quelques observations sur l'utilité de ces concours en tant qu'outils de recrutement. Dans un rapport intitulé « Examen du concours national comme outil de recrutement » (A/62/707), le Corps commun d'inspection a conclu que, d'une manière générale, le

système des concours nationaux de recrutement concourait bien à la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale. Il permettait à l'Organisation de recruter des jeunes cadres hautement qualifiés aux classes de début et constituait un outil utile, objectif et concurrentiel pour repérer des candidats possédant les compétences et connaissances de haut niveau exigées pour exercer un emploi à l'Organisation des Nations Unies. D'une manière générale, les directeurs de programme étaient satisfaits du comportement professionnel des fonctionnaires recrutés par le biais de ces concours (ibid., résumé). Toutefois, le Corps commun d'inspection mettait également en lumière un certain nombre d'insuffisances du processus tel qu'il était actuellement géré, en particulier la durée excessive du cycle, la mauvaise gestion des fichiers et le fait que la planification de ces concours n'était pas fiable et ne s'inscrivait pas dans la planification stratégique d'ensemble des effectifs de l'Organisation. L'Ombudsman a fait observer dans son rapport que de nombreux candidats recrutés par le biais des concours nationaux avaient indiqué qu'ils avaient beaucoup de difficulté à passer de la classe P-2 à la classe P-3 (voir A/63/283).

61. Le Comité consultatif s'associe à l'évaluation du Corps commun d'inspection et appelle l'attention sur les observations de l'Ombudsman, ainsi que sur les observations et recommandations du Comité des commissaires aux comptes (voir A/63/5 (Vol. I), chap. II, par. 255 à 258). Le Comité consultatif recommande que le nécessaire soit fait pour remédier aux insuffisances relevées par le Comité des commissaires aux comptes, le Corps commun d'inspection et l'Ombudsman. En outre, il demande instamment au Secrétaire général de prendre des mesures pour accélérer le recrutement des candidats ayant réussi aux concours nationaux de recrutement (voir la résolution 61/244 de l'Assemblée générale, sect. III, par. 1).

62. Le Comité consultatif considère qu'il faudrait envisager d'élargir la portée des concours nationaux de telle sorte qu'ils ne s'appliquent pas exclusivement aux postes soumis au principe de la répartition géographique. En fait, comme l'indique le Secrétaire général au paragraphe 17 de ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection (A/62/707/Add.1), le Bureau de la gestion des ressources humaines a déjà étendu aux postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires ou par imputation sur des comptes d'appui la possibilité de recruter des lauréats de ces concours et il envisage de prendre de nouvelles mesures dans ce sens en se conformant aux directives énoncées par l'Assemblée générale. En conséquence, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée envisage de demander que soit réalisée, pour examen à sa soixante-cinquième session, une étude de faisabilité fondée sur les rapports des organes de contrôle, pour déterminer si un élargissement de la portée des concours nationaux de recrutement contribuerait à renforcer les moyens mis à la disposition de l'Organisation aux fins de l'exécution des programmes.

VI. Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles

63. Le rapport du Secrétaire général relatif aux dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (A/62/890) a été présenté 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 au

sujet d'actes d'exploitation sexuelle ou d'infractions connexes. Il contient des données sur les allégations relatives à de tels actes pour l'ensemble du système des Nations Unies, pour l'année 2007. Y sont également décrits les progrès accomplis en ce qui concerne l'application des normes de conduite édictées par l'ONU en la matière.

64. Le Comité consultatif note que, comme l'indique le Secrétaire général à la section III de son rapport, le nombre total d'allégations dans ce domaine a sensiblement diminué (159 cas seulement en 2007, contre 371 en 2006). Si le nombre des allégations visant des fonctionnaires d'entités des Nations Unies autres que le Département des opérations de maintien de la paix a augmenté (31, contre 14 en 2006), la plupart des allégations, soit 127 sur 159, concernaient du personnel affecté au maintien de la paix. Le Comité note que ce chiffre représente une diminution de 64 % par rapport à la période précédente, en partie imputable à des mesures de prévention telles que la multiplication des activités de formation et de sensibilisation. Il convient toutefois de souligner que les rapports soumis par d'autres organisations donnent à entendre que les allégations visant du personnel des Nations Unies ou de pays qui fournissent une aide au plan international ne sont que rarement portées à l'attention des autorités compétentes.

65. Le Comité consultatif prend note du renforcement des dispositions visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (voir A/62/890, sect. IV). **Le Comité recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**

VII. Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux

66. Le rapport du Secrétaire général concernant sa pratique en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux, qui porte sur la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 (A/63/202), donne suite à la résolution 59/287 dans laquelle l'Assemblée pria le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes interventions en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et règlements en vigueur. Il donne 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 dont le Secrétaire général a décidé au cours de la période considérée et des renseignements sur la pratique du Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

67. Le Comité consultatif a présenté des observations plus détaillées sur les affaires disciplinaires dans son rapport sur les enquêtes à ce sujet (A/63/492). Par ailleurs, les questions liées à la délégation de pouvoir pour les affaires disciplinaires dans les lieux d'affectation hors siège seront examinées par le Comité dans le rapport qu'il présentera sur l'administration de la justice.

VIII. Personnel fourni à titre gracieux par les gouvernements et d'autres entités

68. Le rapport du Secrétaire général concernant le personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et autres entités (A/63/310/Add.1) a été soumis comme suite aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 51/243 et 57/281 B et porte sur les années 2006 et 2007.

69. Le Comité consultatif note que l'effectif total du personnel de type I employé en 2007 (experts associés, experts détachés au titre de la coopération technique et stagiaires) a augmenté de 10 % par rapport à 2006, passant de 1 767 personnes à 1 952, en raison principalement d'une augmentation de près de 10 % du nombre des stagiaires. La répartition géographique du personnel de type I fait apparaître une tendance positive et la représentation de femmes est restée élevée.

70. En ce qui concerne le personnel de type II, qui ne peut être accepté qu'à titre exceptionnel pour fournir le concours de personnes possédant des compétences qui ne sont pas disponibles au Secrétariat ou des compétences très spécialisées, ou encore pour obtenir l'assistance temporaire dont l'Organisation peut avoir besoin d'urgence pour exécuter un nouveau mandat ou un mandat élargi, le Comité consultatif note que le nombre de personnes employées à ce titre par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a diminué de près de 50 % par rapport à l'exercice biennal précédent (tombant de 85 en 2004 à 45 en 2007). Toutefois, étant donné l'accroissement du nombre des urgences de faible ou moyenne importance, des appels éclairs et des activités liées à la coordination des secours d'urgence gérées par le Bureau, le nombre de personnes recrutées par celui-ci a plus que doublé au cours de la période considérée, passant de 23 en 2006 à 54 en 2007. Pendant la même période, la durée de service du personnel ainsi fourni a diminué, tombant de 4,3 à 3,9 mois par an.

71. L'annexe au rapport du Secrétaire général contient huit tableaux différents présentant, par année, des données concernant la nationalité, le sexe, l'affectation (par département) et les fonctions exercées pour chaque type de personnel fourni à titre gracieux. **À ce propos, le Comité consultatif rappelle que, lorsqu'il avait examiné le précédent rapport du Secrétaire général sur le personnel fourni à titre gracieux par les gouvernements et d'autres entités (A/61/257/Add.1), il avait fait observer que sa présentation rendait difficile la comparaison des tendances pour chacune des années de l'exercice biennal. En conséquence, le Comité a renouvelé sa demande tendant à ce que le mode de présentation des tableaux soit rationalisé et que les données relatives aux deux années de l'exercice soient rassemblées en un seul tableau (voir A/61/537, par. 81).**

72. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.

IX. Emploi de retraités et d'anciens fonctionnaires retraités et prorogation d'engagements après l'âge réglementaire de la cessation de service

73. Le rapport du Secrétaire général sur l'emploi de retraités et d'anciens fonctionnaires retraités et la prorogation d'engagements après l'âge réglementaire de la cessation de service (A/63/310/Add.2) a été présenté en application de la décision 51/408 de l'Assemblée générale et de résolutions ultérieures, notamment les résolutions 57/305, 59/266 et 61/244, et contient des informations sur l'emploi de personnel retraité au Secrétariat pendant l'exercice biennal 2006-2007.

74. Le Comité consultatif note que pendant la période considérée, 979 personnes retraitées ont été employées, soit une augmentation de 99,4 % par rapport à l'exercice biennal 2004-2005. Le montant total des dépenses a augmenté de 49,1 %, passant de 33,5 millions à 50 millions de dollars; toutefois, le coût moyen par retraité et par jour a diminué de 17,9 %, en raison principalement de l'engagement d'un plus grand nombre de retraités à la catégorie des agents des services généraux ou des catégories apparentées. Comme il est indiqué au paragraphe 29 du rapport, pendant l'exercice biennal 2006-2007, 46 retraités ont occupé des postes de décision dans 20 départements et bureaux. Au paragraphe 34, il est indiqué que pendant la même période, 272 fonctionnaires ont été maintenus en fonctions au-delà de l'âge réglementaire de la cessation de service, ce qui représente une augmentation de 22,5 % par rapport à l'exercice biennal précédent. Ce sont les services linguistiques et services connexes qui ont employé le plus grand nombre de retraités, comme le révèlent le nombre de journées de travail enregistré et le montant des dépenses engagées par l'Organisation. Cette situation est due principalement au taux élevé des départs à la retraite dans ces services, qu'aggravent l'imprévisibilité des résultats obtenus concernant le nombre de candidats à inscrire aux fichiers à la suite des concours linguistiques ainsi que la concurrence croissante d'autres employeurs dans le monde entier. Des retraités ont également été engagés pour les opérations hors Siège afin de faire face à l'expansion et à l'évolution des besoins dans ce secteur.

75. Le Comité consultatif, ayant demandé des précisions, a été informé que la rémunération des anciens fonctionnaires qui perçoivent une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est soumise à certaines restrictions (voir ST/AI/2003/8 et Amend.1). Le personnel des services linguistiques ne peut recevoir au titre des prestations et services qu'il fournit une rémunération supérieure à l'équivalent monétaire de 125 jours par année civile (voir A/63/509, annexe). Pour toutes les autres catégories de personnel, la rémunération au titre des prestations et services fournis est limitée à 22 000 dollars par année civile. Aucun retraité ne peut être employé pendant plus de six mois au total par année civile. Les retraités dont la rémunération est supérieure aux plafonds fixés cessent de percevoir le montant de leur pension et doivent recommencer à cotiser à la Caisse.

76. Le Comité consultatif considère que le rapport annuel du Secrétaire général relatif à l'emploi de retraités contribue au renforcement de la transparence des pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Néanmoins, les données qu'il contient, vu leur volume, appellent une analyse plus approfondie. Le Secrétaire général devrait à l'avenir veiller plus

particulièrement à déterminer les causes possibles des tendances et constantes qui se dégagent des données présentées, en indiquant si les tendances sont de nature positive ou négative et, dans ce dernier cas, quelles mesures correctives pourraient être appliquées.

77. Le Comité consultatif reconnaît que dans certains départements, en particulier le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, l'emploi de retraités présente de gros avantages, en particulier parce que les anciens fonctionnaires de l'Organisation connaissent à fond la terminologie des Nations Unies et qu'il n'y a donc pas lieu de superviser de près leurs travaux. **Le Comité consultatif constate toutefois avec préoccupation que cette pratique devient de plus en plus répandue dans les autres départements et bureaux de l'Organisation des Nations Unies.** En fait, le Comité a été informé, en réponse à ses questions, que l'engagement de fonctionnaires était souvent prolongé au-delà de l'âge réglementaire de la cessation de service en attendant que soient recrutés leurs remplaçants. **Le Comité consultatif estime qu'une telle situation peut, et doit, être évitée moyennant une rigoureuse planification de la relève et la publication des annonces de vacances de poste six mois avant la date prévue du départ à la retraite des intéressés. Le Comité fait aussi observer que l'emploi de retraités à des postes de décision a été vivement découragé par l'Assemblée générale et, de ce fait, ne devrait être envisagé que dans des circonstances exceptionnelles.**

78. Cela étant, le Secrétaire général et la Commission de la fonction publique internationale pourraient étudier la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, en tenant compte de questions telles que le rajeunissement du personnel du Secrétariat, les taux de vacance de postes et les incidences actuarielles de l'adoption de dispositions dans ce sens par la Caisse des pensions.

79. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.**

X. Consultants et vacataires

80. Le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale son rapport sur les consultants et les vacataires (A/63/310/Add.3), établi en application des résolutions 61/244, 59/266 et 57/305, dans lesquelles l'Assemblée le prie de lui faire rapport tous les deux ans sur l'emploi de consultants et de vacataires ainsi que sur les raisons de cette pratique.

81. Au paragraphe 8 de son rapport, le Secrétaire général fait savoir que le nombre total de consultants et de vacataires recrutés pendant la période considérée a augmenté de 88,7 % et 166,6 % respectivement par rapport à l'exercice biennal précédent et que cette augmentation s'explique en partie par la quantité accrue de données recueillies et par la nouvelle méthodologie suivie. Le Comité consultatif note que, pendant la même période, les dépenses combinées au titre des consultants et des vacataires se sont chiffrées à 131,5 millions de dollars, soit une augmentation de 59,1 millions de dollars (138,9 %) pour les premiers et de 19,8 millions de dollars (197,2 %) pour les seconds. Toujours pendant la même période, le coût moyen des contrats de consultant a augmenté, tandis que le coût moyen des contrats de vacataire diminuait. Quant au coût quotidien moyen, il a diminué par rapport à l'exercice biennal précédent aussi bien pour les consultants que pour les vacataires.

La proportion de femmes parmi les consultants a régulièrement augmenté pendant l'exercice biennal, tandis que la parité des sexes était atteinte dans le cas des vacataires.

82. Selon le Secrétaire général, on a fait appel à des consultants principalement recrutés pour l'exécution de programmes et pour des services consultatifs et à des vacataires pour préparer des réunions, donner des conférences, animer des stages de formation et fournir des services consultatifs. Les plus gros employeurs de consultants et de vacataires ont été le Département des affaires économiques et sociales, la Commission économique pour l'Afrique, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et le Programme des Nations Unies pour l'environnement. Il est dit au paragraphe 32 du rapport du Secrétaire général que, selon les conclusions d'une étude menée par le Bureau de la gestion des ressources humaines, environ un tiers des départements et bureaux ont recours à un fichier de consultants. Il est prévu d'incorporer un fichier mondial de consultants dans le futur progiciel de gestion intégré.

83. **Le Comité consultatif regrette que le Secrétaire général n'ait pas encore exposé les raisons qui expliquent l'emploi de consultants et de vacataires, comme le lui a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 57/305. En conséquence, le Comité lui demande à nouveau de compléter les données brutes figurant dans son rapport par une analyse de ces raisons (voir le document A/61/537, par. 88). Les prochains rapports du Secrétaire général devraient aussi contenir des définitions des expressions « consultant », « vacataire » et « fournisseur institutionnel ».**

84. Le Comité consultatif prend note de l'augmentation du nombre des consultants et vacataires. Les compléments d'information qu'il a demandés et obtenus lui permettent de conclure que, dans de nombreux cas, des consultants ont été recrutés pour de longues périodes (d'une durée supérieure à 24 mois) et que beaucoup d'entre eux étaient employés à des activités de fond qui auraient pu être menées par des fonctionnaires. **Le Comité souligne que l'emploi des consultants doit respecter les dispositions des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale (voir, en particulier, la section VIII de la résolution 53/221). Le Comité est conscient que, dans certains cas, le Secrétariat ne dispose pas des compétences et du savoir-faire nécessaires à l'exécution de tel ou tel projet; il n'en considère pas moins que le Secrétariat devrait exploiter plus à fond ses compétences dans certains des domaines d'activité pour lesquels des consultants sont régulièrement recrutés.**

85. Le Comité consultatif note que le rapport fournit très peu d'informations sur les fournisseurs institutionnels et les cas où il est fait recours à eux. **Il demande donc à nouveau que, dans ses futurs rapports, le Secrétaire général fournisse sur ces fournisseurs des informations plus complètes et ventilées par contractant, notamment en ce qui concerne la durée et le montant des contrats (voir A/61/537, par. 89).**

86. Le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale s'est dite à plusieurs reprises préoccupée par la gestion du recrutement des consultants et vacataires. Le Comité des commissaires aux comptes a, de son côté, signalé un certain nombre de défaillances notables de la procédure de sélection suivie par le Département des affaires économiques et sociales. Il a, en particulier, relevé qu'« il n'y a [...], à

aucun stade de la procédure de contrôle apte à garantir la transparence des choix effectués » (voir le document A/63/5 (vol. I), chap. II, par. 307). Le Comité consultatif a évoqué cette question dans son rapport publié sous la cote A/63/474. Il rappelle les observations et recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes dans son propre rapport (A/63/5 (vol. I), chap. II, par. 295 à 309). **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de veiller à ce que soient respectées les règles en vigueur pour la sélection et le recrutement des consultants et vacataires dans l'ensemble du Secrétariat. Il souligne aussi que le Secrétaire général ne doit négliger aucun effort pour que le recrutement des consultants reflète la plus grande diversité géographique possible.**

87. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.

XI. Mesures visant à améliorer l'équilibre de la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat aux droits de l'homme

88. Le rapport du Secrétaire général sur les mesures visant à améliorer l'équilibre de la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (A/63/204) fournit des informations sur les mesures prises par le Haut-Commissariat pour donner suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/236. Dans la section II de son rapport, le Secrétaire général décrit ces mesures : organisation d'une nouvelle série de concours de recrutement nationaux dans le domaine des droits de l'homme; distribution la plus large possible des avis de vacances de poste; et mise en place du mécanisme temporaire permettant de ne pas limiter le recrutement des fonctionnaires de la classe P-3 aux candidats ayant réussi les concours nationaux, ainsi que l'a autorisé l'Assemblée générale par sa résolution 61/159. Selon le Secrétaire général, ces mesures ont entraîné une forte amélioration de la diversité géographique au sein du Haut-Commissariat au cours des 18 derniers mois (A/63/204, par. 8).

89. Le Comité consultatif prend note des mesures prises par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. **Il considère cependant que de nouveaux progrès doivent être accomplis pour satisfaire pleinement à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 98 de sa résolution 62/236. Il considère aussi qu'étant donné la nature des activités du Haut-Commissariat, il est essentiel que le personnel de celui-ci présente la plus large diversité géographique possible. Le Comité consultatif suggère donc que, pour faciliter la réalisation des objectifs visés par l'Assemblée, le Secrétaire général présente un rapport sur la façon dont il entend mesurer et réaliser les progrès demandés en matière de représentation géographique, en s'appuyant notamment pour cela sur les contrats de mission des hauts fonctionnaires, les plans d'action ressources humaines et les activités de communication.**

90. Le Comité consultatif rappelle que les règles gouvernant la sélection du personnel et la distribution géographique s'appliquent au Secrétariat dans son entier. Il rappelle aussi que le système des fourchettes souhaitables est censé s'appliquer à des pays et non à des régions ou à des groupes de pays (voir notamment le

paragraphe 10 de la section X de la résolution 61/244 de l'Assemblée générale). Il relève à ce propos que le tableau 1 du rapport du Secrétaire général illustre la répartition du personnel du Haut-Commissariat par groupe régional. **Le Comité consultatif recommande par conséquent à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de faire figurer dans ses futurs rapports des statistiques sur la distribution géographique du personnel par pays.**

91. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.**

XII. Activités du Bureau de la déontologie

92. Le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/63/301) fait suite à une demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 16 i) de sa résolution 60/254. Il vise la période allant du 1^{er} août 2007 au 31 juillet 2008.

93. Au paragraphe 5 de son rapport, le Secrétaire général rappelle que le Bureau de la déontologie a pour vocation, comme il est dit dans la circulaire ST/SGB/2005/22, de l'aider à veiller à ce que tous les fonctionnaires de l'Organisation se conforment à leur mission et s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux normes d'intégrité les plus rigoureuses, comme le veut la Charte des Nations Unies.

94. Le Comité consultatif note les efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer la culture de la déontologie et de l'intégrité au Secrétariat des Nations Unies. Il manque cependant à son rapport une description claire du plan de travail du Bureau et une évaluation de l'impact de ses activités. De plus, les informations sur le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires, fournies aux paragraphes 35 à 46 du rapport, ne sont pas suffisamment claires et devraient être complétées par une analyse. **Le Comité consultatif recommande donc que, dans ses futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général fournisse des informations claires et précises, ventilées par lieu d'affectation, sur le nombre de personnes visées par le dispositif de transparence financière, le nombre de fonctionnaires qui se sont acquittés de leur obligation de déclaration de leur situation financière et le nombre de fonctionnaires qui ne l'ont pas fait, en précisant les raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas fait.**

95. Le Comité consultatif prend note du rôle joué par le Bureau de la déontologie dans la fourniture de conseils aux fonctionnaires. Les demandes de conseils ont représenté en effet 77 % du nombre total de demandes reçues pendant la période considérée, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 7 du rapport du Secrétaire général. Au paragraphe 53 du même rapport, le Secrétaire général signale cependant que « le chevauchement apparent des mandats » du Bureau de la déontologie, du Bureau de l'Ombudsman, du Groupe du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines), du Bureau des services de contrôle interne et d'autres services concernés « avait semé la confusion dans l'esprit des fonctionnaires quant à savoir à quel mécanisme ou bureaux adresser leurs doléances ». **Le Comité consultatif souligne que des informations suffisantes doivent être communiquées aux fonctionnaires sur les attributions de chacun des bureaux**

précités et les rapports qu'ils entretiennent entre eux. Il recommande que, dans son prochain rapport sur la question, le Secrétaire général apporte des éclaircissements supplémentaires sur les questions soulevées au paragraphe 53 de son rapport actuel.

96. Dans l'esprit du Comité consultatif, la valeur ajoutée du Bureau de la déontologie réside en grande partie dans son aptitude à compiler et publier les règles et principes déontologiques en vigueur, à veiller à leur application uniforme et à formuler de nouvelles normes au fur et à mesure des besoins. Le Bureau de la déontologie a aussi un important rôle à jouer dans la conception de programmes de formation et d'outils de sensibilisation à la déontologie. Le Comité consultatif encourage le Bureau de la déontologie et le Bureau de la gestion des ressources humaines à continuer de s'efforcer ensemble d'incorporer systématiquement la déontologie dans les programmes de formation professionnelle offerts par le Secrétariat. Il convient cependant de veiller aussi à ce que l'action du Bureau de la déontologie ne fasse pas double emploi avec celle des autres départements et organismes concernés et, en particulier, à ce que, dans toute la mesure possible, des modules de déontologie soient incorporés dans les activités de formation existantes des départements organiques.

97. En ce qui concerne la suggestion faite par le Secrétaire général au paragraphe 85 de son rapport, le Comité consultatif reste d'avis que c'est au Secrétaire général qu'il appartient, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de saisir les membres du Conseil des questions intéressant la coordination à l'échelle du système. Le Comité consultatif recommande donc à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'examiner les possibilités de coopération en matière déontologique avec les chefs de secrétariat des institutions spécialisées, fonds et programmes dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat.

98. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général, en tenant compte des commentaires et observations qui précèdent.

Annexe I

Documents examinés par le Comité consultatif ou auxquels il s'est référé

Le Comité consultatif a examiné les rapports suivants du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines :

- a) Réforme de la gestion des ressources humaines (A/63/282);
- b) Mesures prises pour résoudre sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice (A/63/132);
- c) Progresser dans la rationalisation du régime des engagements : propositions détaillées (A/63/298);
- d) Modifications à apporter au Statut du personnel (A/63/189);
- e) Mise en œuvre de la politique relative à la mobilité (A/63/208);
- f) Recrutement et affectations à l'Organisation des Nations Unies : stratégie pour aller de l'avant (A/63/285);
- g) Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (A/63/890);
- h) Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportements délictueux, 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 (A/63/202);
- i) Personnel fourni à titre à gracieux par des gouvernements et d'autres entités (A/63/310/Add.1);
- j) Emploi de retraités et d'anciens fonctionnaires retraités et prorogation des contrats d'engagement après l'âge réglementaire de la cessation de service (A/63/310/Add.2);
- k) Consultants et vacataires (A/63/310/Add.3);
- l) Mesures visant à améliorer l'équilibre de la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (A/63/204);
- m) Activités du Bureau de la déontologie (A/63/301).

Le Comité consultatif était également saisi du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/63/310); des notes du Secrétaire général transmettant les rapports du Corps commun d'inspection intitulés « Examen du concours national comme outil de recrutement » (A/62/707), « Couverture médicale du personnel du système des Nations Unies » (A/62/541) et « Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies » (A/62/628), ainsi que des notes du Secrétaire général contenant des observations de celui-ci sur ces rapports (A/62/707/Add.1, A/62/541/Add.1 et A/62/628/Add.1); du rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2008 (A/63/30 et Corr.1); et de la note du Secrétaire général transmettant à la Cinquième Commission les vues des représentants du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/63/3, Add.1 et 2). Le Comité consultatif a aussi tenu compte des observations et recommandations formulées dans les rapports du Comité des commissaires aux comptes, en particulier celles qui concernent la gestion des ressources humaines (A/63/5 (vol. I), chap. II, par. 240 à 294).

Annexe II

Incidences financières annuelles de la désignation des missions comme lieux d'affectation « famille autorisée » ou « famille non autorisée » établie compte tenu de la désignation faite par les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, hors régime Opération spéciale (conformément à ce qu'a recommandé le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans le document A/62/7/Add.14) au 1^{er} octobre 2008

Mission	Localité	Phase du plan de sécurité	Statut proposé	Type de mission	Nombre d'administrateurs	Nombre d'agents du Service mobile	Nombre total d'employés	Désignation des missions spéciales comme lieux d'affectation		Conversion en engagements de la série 100	Congé de détente et de récupération avec prise en charge des frais de voyage	Total
								Prestations liées au classement « famille autorisée »	« famille non autorisée » (hors régime Opération spéciale)			
Opérations de maintien de la paix												
MINUAD ¹	El Fasher	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	557	680	1 237	12 940 664,48	4 566 194,00	6 432 400,00		23 939 258,48
MINUK ²	Pristina	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	164	137	301	5 999 033,21	1 237 139,00	1 173 900,00		8 410 072,21
MINUL	Monrovia	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	218	271	489	5 859 558,40	1 636 806,00	1 891 500,00		9 387 864,40
MINURCAT ¹	N'Djamena	IV	Famille non autorisée	Maintien de la paix	187	323	510	(2 558 608,54)	1 899 646,00	2 652 000,00		1 993 037,46
MINURSO	Laayoune	I	Famille autorisée	Maintien de la paix	24	75	99	3 949 595,67	186 998,00	249 600,00		4 386 193,67
MINUS	Khartoum	I	Famille non autorisée	Maintien de la paix	310	478	788	7 954 265,40	3 334 327,00	3 309 600,00		14 598 192,40
MINUSTAH	Port-au-Prince	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	199	283	482	1 485 949,23	1 675 686,00	1 911 000,00		5 072 635,23
MINUT	Dili	II	Famille non autorisée	Maintien de la paix	143	189	332	9 555 416,44	1 294 553,00	839 800,00		11 689 769,44
MONUC	Kinshasa	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	357	580	937	2 016 830,68	3 068 451,00	3 580 200,00		8 665 481,68
MONUG	Tbilissi	I	Famille non autorisée	Maintien de la paix	27	66	93	2 338 647,80	246 277,00	179 400,00		2 764 324,80

Mission	Localité	Phase du plan de sécurité	Statut proposé	Type de mission	Nombre d'administrateurs	Nombre d'agents du Service mobile	Nombre total d'employés	Désignation des missions spéciales comme lieux « famille non autorisée » (hors régime Opération spéciale)				Total			
								Prestations liées au classement « famille autorisée »		Conversion en engagements de la série 100	Congé de détention et de récupération avec prise en charge des frais de voyage				
ONUCI	Abidjan	III	Famille non autorisée	Maintien de la paix	159	243	402	6 716 290,96	1 353 832,00	1 552 200,00	9 622 322,96				
Total partiel								2 345	3 325	5 670	13 505 012,12	42 752 631,60	20 499 909,00	23 771 600,00	100 529 152,72
Missions politiques spéciales															
BANUGBIS	Bissau	II	Famille autorisée	Mission politique spéciale	7	5	12	673 291,00	–	44 952,00	36 400,00	754 643,00			
BINUB	Bujumbura	III	Famille non autorisée	Mission politique spéciale	53	65	118	1 920 040,54	419 960,00	503 100,00	2 843 100,54				
BINUCSIL	Freetown	II	Famille non autorisée	Mission politique spéciale	30	16	46	1 182 861,52	314 211,00	179 400,00	1 676 472,52				
BONUCA	Bangui	II	Famille autorisée	Mission politique spéciale	11	13	24	1 064 977,22	–	71 529,00	52 650,00	1 189 156,22			
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive	Achgabat	Aucune	Famille autorisée	Mission politique spéciale	5	2	7	286 061,25	–	17 363,00	13 650,00	317 074,25			
Envoyé spécial pour les zones touchées par l'Armée de résistance du Seigneur	Kampala	I	Famille autorisée	Mission politique spéciale	6	2	8	123 224,55	–	–	–	123 224,55			
MANUA	Kaboul	III	Famille non autorisée	Mission politique spéciale	124	106	230	4 346 505,54	938 773,00	1 196 000,00	6 481 278,54				
MANUI	Bagdad	IV	Famille non autorisée	Mission politique spéciale	108	178	286	3 984 402,76	1 043 322,00	834 600,00	5 862 324,76				

Mission	Localité	Phase du plan de sécurité	Statut proposé	Type de mission	Nombre d'administrateurs	Nombre d'agents du Service mobile	Nombre total d'employés	Désignation des missions spéciales comme lieux d'affectation				Total
								Prestations liées au classement « famille autorisée »	« famille non autorisée » (hors régime Opération spéciale)	Conversion en engagements de la série 100	Congé de détente et de récupération avec prise en charge des frais de voyage	
(Dollars É.-U.)												
MINUNEP ²	Katmandou	I	Famille autorisée	Mission politique spéciale	115	85	200	8 705 464,13	–	795 715,00	–	9 501 179,13
UNPOS	Nairobi	I	Famille autorisée	Mission politique spéciale	11	7	18	411 347,08	–	57 202,00	–	468 549,08
Total partiel												
					470	479	949	11 264 365,24	11 433 810,36	3 703 027,00	2 815 800,00	29 217 002,59
Total général												
					2 815	3 804	6 619	24 769 377,35	54 186 441,96	24 202 936,00	26 587 400,00	129 746 155,31

¹ Compte tenu du déploiement prévu d'ici au 30 juin 2009.

² Pourra être ajusté en fonction de la future réorganisation de la Mission.