



Assemblée générale

Distr. générale
13 novembre 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session
Point 129 de l'ordre du jour
Administration de la justice
à l'Organisation des Nations Unies

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/63/314). Il était également saisi des rapports du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/63/283) et sur les résultats des travaux de la Commission paritaire de recours pour 2006 et 2007 et les statistiques sur l'issue des affaires et les travaux du Groupe des conseils (A/63/211). Durant l'examen de ces rapports, le Comité consultatif s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont apporté des éclaircissements et donné des renseignements supplémentaires.

2. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a défini le cadre général du nouveau système d'administration de la justice à l'ONU et approuvé la création d'un certain nombre de postes pour la procédure formelle comme pour la procédure non formelle. Suite à cette résolution, le Secrétaire général a établi un rapport (A/62/782) dans lequel il a donné des précisions sur plusieurs points, notamment sur les catégories de non-fonctionnaires, sur le fonctionnement de la procédure formelle et sur les mesures de transition devant permettre à l'Organisation de passer sans encombre au nouveau système, censé être en place à partir du 1^{er} janvier 2009. Le rapport contient aussi un projet de statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel. Le rapport du Secrétaire général et le rapport correspondant du Comité consultatif (A/62/7/Add.39) ont été soumis à l'Assemblée. Le rapport le plus récent du Secrétaire général sur l'administration de la justice (A/63/314) fait suite à d'autres demandes que l'Assemblée a formulées dans sa résolution 62/228, des demandes qui ont trait notamment à la délégation de pouvoir en matière disciplinaire, aux conditions d'emploi des juges dans le nouveau système, aux



mécanismes de révocation des juges, à un mécanisme financé par le personnel qui assurerait à celui-ci des services d'aide et d'appui juridiques et à la manière dont les technologies de l'information et des communications pourraient permettre d'améliorer le fonctionnement du système d'administration de la justice.

3. À cet égard, le Comité consultatif fait observer que la Vice-Secrétaire générale, en sa qualité de Vice-Présidente du Comité directeur pour la réforme et la gestion, a un rôle de coordination à jouer dans la mise en place du nouveau système.

II. Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

A. Travaux préalables à la mise en place du nouveau système

4. Le Comité consultatif prend note des renseignements donnés par le Secrétaire général aux paragraphes 4 à 8 de son rapport sur l'administration de la justice à l'ONU (A/63/314) concernant la création du Conseil de justice interne, la diffusion des avis de vacance pour les postes de juge aux deux tribunaux, et les postes du Bureau de l'administration de la justice. Le Comité a été informé que des travaux avaient été menés à bien, notamment la convocation d'un groupe composé de représentants du personnel travaillant dans le système actuel d'administration de la justice et de tous les bureaux concernés (Bureau de la Secrétaire générale adjointe à la gestion, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Bureau des affaires juridiques, Cabinet du Secrétaire général, Bureau de la Vice-Secrétaire générale, Bureau de l'Ombudsman et fonds et programmes des Nations Unies) et la constitution de groupes de travail sur des questions précises relatives à l'administration de la justice.

5. Au cours des échanges qu'il a eus avec les représentants du Secrétaire général, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat avait pris du retard dans les travaux préalables à la mise en place du nouveau système. Depuis l'adoption de la résolution 62/228 de l'Assemblée générale, en décembre 2007, aucun des 30 postes (18 créations de postes et 12 redéploiements) autorisés pour le Bureau de l'administration de la justice n'avait été pourvu. À la demande du Comité, les représentants du Secrétariat ont donné des précisions sur l'état d'avancement du recrutement (voir annexe I). Le Comité consultatif relève en particulier que le poste de directeur exécutif, qui est pourtant un poste clef, n'était pas encore pourvu; la procédure de sélection avait toutefois été entamée. Le Bureau du Directeur exécutif n'étant pas encore pourvu en personnel et les statuts des deux tribunaux n'ayant pas encore été adoptés, des retards ont été pris dans d'autres domaines : procédures à prévoir pour la phase de transition, code de conduite régissant les activités des conseils, fonctions et attributions des greffes des tribunaux et programmes de formation et de communication, notamment. En ce qui concerne le Bureau de l'Ombudsman, la Division de la médiation n'a pas encore été instituée et le mandat de l'Ombudsman n'est pas encore au point (voir aussi le paragraphe 46 ci-après). Le Comité constate aussi que le Secrétariat n'est pas encore parvenu à un accord avec les fonds et programmes sur la répartition des dépenses afférentes au nouveau système d'administration de la justice et au Bureau de l'Ombudsman (voir aussi le paragraphe 45 ci-après).

6. Le Comité consultatif note que, dans une lettre datée du 27 octobre 2008, le Président de l'Assemblée générale a transmis au Président de la Cinquième Commission une lettre du Président de la Sixième Commission, par laquelle celui-ci lui faisait tenir les projets de statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, tels qu'adoptés par la Sixième Commission (A/C.5/63/9). Le Comité estime que les statuts des deux tribunaux doivent être adoptés au plus vite. Il note que le Conseil de justice interne a publié son rapport sur les candidats aux postes à pourvoir dans les deux tribunaux (A/63/489).

7. En raison des retards susmentionnés et des travaux restant à conduire, il est à craindre que le nouveau système d'administration de la justice ne puisse commencer à fonctionner le 1^{er} janvier 2009, comme prévu par l'Assemblée générale au paragraphe 36 de sa résolution 61/261. Le Comité consultatif souligne que tout doit être mis en œuvre pour que les travaux préparatoires soient menés à bien à titre prioritaire. Il recommande donc que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général de revoir, le cas échéant, le calendrier de mise en place du nouveau système d'administration interne de la justice. À cet égard, il estime qu'il est particulièrement important de désigner rapidement le Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice, de manière que celui-ci puisse prendre en main les travaux préparatoires et que le nouveau système soit lancé dès que possible après l'adoption des statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel. L'Assemblée pourrait aussi demander au Secrétaire général de prendre les dispositions voulues pour que le système actuel continue de fonctionner correctement jusqu'à ce que le nouveau système devienne opérationnel (voir aussi A/62/7/Add.39, par. 15).

8. En ce qui concerne l'arriéré d'affaires actuellement entre les mains des commissions paritaires de recours, des comités paritaires de discipline, du Groupe des conseils, du Groupe du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines), et du Tribunal administratif des Nations Unies, le Comité consultatif note que, malgré les ressources supplémentaires que l'Assemblée générale avait affectées à la résorption de l'arriéré, les progrès ont été freinés du fait du grand nombre de nouvelles affaires soumises au premier semestre de 2008. Il s'agissait, pour une bonne part, d'affaires disciplinaires, qui demandent plus de temps (voir A/63/314, par. 9). Les représentants du Secrétariat ont remis au Comité, à sa demande, des données sur l'évolution du nombre d'affaires disciplinaires traitées par le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de ces dernières années (voir le tableau 1 ci-après). Pour traiter les affaires émanant du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions, il fallait en moyenne 6,7 mois en 2005, 7,5 mois en 2006 et 9,9 mois en 2007; après s'être progressivement allongé, ce délai s'est toutefois réduit en 2008, sur la période écoulée à ce jour (6,2 mois). Le Comité a aussi été informé que deux affaires disciplinaires avaient débouché sur un blâme en 2005, trois en 2006 et trois également en 2007. Parmi ces affaires, une avait abouti à la décision d'imposer une amende. En 2008, trois blâmes ont été infligés à ce jour.

9. En ce qui concerne les affaires dont est saisi le Tribunal administratif des Nations Unies, le Comité consultatif note que 15 affaires ont abouti lors de la session supplémentaire tenue aux mois d'avril et mai 2008 mais que le Secrétaire général estime que le nombre de procédures pendantes devrait dépasser 130 à la fin de 2008 (voir A/63/314, par. 10).

Tableau I
**Affaires disciplinaires traitées par le Groupe du droit administratif,
 au Bureau de la gestion des ressources humaines**

	<i>Demandes de révision de décisions administratives</i>		<i>Recours</i>			<i>Affaires disciplinaires</i>				Total	
	Total	<i>Traitement achevé</i>	<i>Reportés d'années antérieures</i>	<i>Nouveaux recours</i>	Total	<i>Traitement achevé</i>	<i>Reportées d'années antérieures</i>	<i>Nouvelles affaires</i>	Total		<i>Traitement achevé</i>
2006	157	79	31	68	99	78	51	72	123	66	379
2007	157	109	21	55	76	67	57	173	230	79	463
2008 ^a	181	84	80	45	125	44	143	277	448	84	754
2008 ^b	240				150				560		

^a Chiffres établis d'après le nombre d'affaires reçues au 24 octobre 2008.

^b Projections pour le 31 décembre 2008, d'après le nombre d'affaires au 24 octobre 2008.

10. Le Comité consultatif note que le nombre d'affaires disciplinaires a augmenté (72 en 2006, 173 en 2007 et 277 en 2008). Il note aussi que le rapport du Secrétaire général ne contient pas d'analyse des causes de cette évolution ni d'indications sur les mesures éventuellement prises pour endiguer la hausse. **Le Comité consultatif estime que le Secrétaire général devrait suivre et analyser de façon continue l'évolution du nombre des affaires à traiter et informer l'Assemblée générale de tout changement important. Il est d'autant plus regrettable que le rapport du Secrétaire général ne contienne aucune explication sur les causes de l'augmentation du nombre d'affaires disciplinaires et de la variation des délais de traitement des affaires qu'il est consacré en grande partie à des propositions qui visent à régler le problème (ibid., par. 11 à 49). Le Comité consultatif souligne qu'il faut d'urgence éponger le retard pris dans le traitement des affaires disciplinaires, en utilisant les ressources disponibles aussi efficacement que possible.**

B. Délégation de pouvoir pour les affaires disciplinaires

11. Le Comité consultatif rappelle que le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice des Nations Unies avait recommandé de déléguer des pouvoirs aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs de mission de sorte qu'ils puissent traiter les affaires disciplinaires et imposer toute la gamme des mesures disciplinaires (A/61/205, par. 27). Le Secrétaire général a proposé que les délégations de pouvoir aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs de mission soient limitées aux sanctions mineures, et que le Secrétaire général adjoint à la gestion demeure seul habilité à imposer les sanctions plus sévères (A/62/294, par. 116). Au paragraphe 49 de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport comportant des propositions détaillées sur les formules possibles de délégation de pouvoir en matière disciplinaire, y compris la pleine délégation de pouvoir, ainsi qu'une évaluation des incidences éventuelles sur la protection du droit des fonctionnaires à une procédure régulière. Dans la même résolution, l'Assemblée a décidé d'approuver, en principe, la

délégation de pouvoir en matière disciplinaire aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs des missions et représentants spéciaux du Secrétaire général.

12. Les nouvelles propositions présentées par le Secrétaire général font suite à ces demandes. Le Secrétaire général souligne qu'il importe de garantir l'uniformité dans l'application des mesures disciplinaires et d'assurer le plein accès, sur un pied d'égalité, au nouveau système d'administration de la justice, avant d'instaurer une quelconque délégation de pouvoir.

13. Dans son rapport, le Secrétaire général reconnaît qu'une délégation de pouvoir plénière en matière disciplinaire aurait l'avantage d'éliminer une partie des retards actuels mais il décrit surtout les contraintes et les risques qui seraient attachés à cette solution. Il indique que pour assurer l'uniformité d'application entre les divers lieux d'affectation, il faudrait instaurer un système solide sur le terrain, à savoir que toutes les composantes formelles et non formelles du nouveau système d'administration de la justice devraient être décentralisées. Il ajoute que la pleine délégation de pouvoir exigerait un effort d'organisation considérable qui ne serait peut-être pas rentable dans tous les lieux d'affectation. Le Secrétaire général continue semble-t-il de penser qu'une délégation de pouvoir complète n'est pas envisageable à ce stade et pour défendre cette position, il continue de se fonder en grande partie sur les arguments qu'il a avancés dans son précédent rapport (A/62/294, par. 116).

14. Le Secrétaire général reprend la proposition qu'il avait déjà faite, à savoir que les chefs de bureau et de mission pourraient jouir d'une délégation de pouvoir limitée, qui se limiterait à l'imposition de sanctions mineures – blâme ou amende d'un montant approprié – tandis que le Secrétaire général adjoint à la gestion conserverait le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires plus sévères qu'il tire du chapitre X du Statut du personnel (A/63/314, par. 19; voir aussi le paragraphe 11 ci-dessus). À cet égard, le Secrétaire général propose de procéder de façon progressive, en commençant par les missions de maintien de la paix suivantes : la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC); la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS), qui couvrirait aussi l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD); et la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), qui couvrirait aussi l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) et le Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone (voir A/63/314, par. 47 et 87).

15. Ayant demandé des précisions au sujet de l'autorisation d'engagement de dépenses mentionnée par le Secrétaire général au paragraphe 47 de son rapport (A/63/314), le Comité consultatif a été informé qu'il faudrait créer 12 postes de temporaire (3 P-4 (juristes), 3 P-3, 3 postes d'agent des services généraux et 3 postes d'administrateur recruté sur le plan national). On lui a indiqué qu'il s'agissait de postes de temporaire que le Secrétaire général avait déjà demandés (voir A/62/294), dont, pour chaque mission, un juriste de la classe P-4 qui ferait rapport au Département de la gestion et qui conseillerait les chefs de mission sur les décisions disciplinaires et apporterait un appui à la fonction de contrôle hiérarchique (ibid., par. 158), ainsi qu'un administrateur de la classe P-3, un agent des services généraux et un administrateur recruté sur le plan national, qui dépendraient du Bureau d'aide juridique au personnel, au Siège (ibid., par. 156). Le Comité a en outre été informé que le Secrétaire général comptait couvrir les coûts correspondants (294 000 dollars) au moyen du budget du compte d'appui pour les

opérations de maintien de la paix approuvées pour l'exercice 2008/09. Calculées sur la base du coût intégral, ces dépenses se monteraient à environ 909 400 dollars par an. L'Assemblée générale serait par la suite invitée à approuver la création de ces mêmes postes de temporaire dans le budget du compte d'appui pour l'exercice 2009/10.

16. Le Secrétaire général a indiqué qu'avant d'introduire une délégation de pouvoir limitée, il faudrait veiller à ce que certaines conditions soient remplies, dans plusieurs domaines : ressources humaines, instructions administratives, consignes, formation, manuels, etc. (A/63/314, par. 21 à 25). Comme il le dit au paragraphe 25 de son rapport, beaucoup reste à faire dans ce sens. Le Comité consultatif a constaté que certains points demandaient à être précisés, notamment les points suivants :

a) Le Secrétaire général n'a pas achevé l'examen exhaustif des recommandations de mesures disciplinaires adressées au Siège par les chefs de mission dans le cadre du système en vigueur, alors qu'il juge cet examen essentiel pour pouvoir formuler des propositions concrètes concernant l'imposition d'amendes et de blâmes, précisant que cet examen doit inspirer l'élaboration de directives à ce sujet à l'intention des directeurs de programme (*ibid.*, par. 24). Dans son rapport précédent (A/62/294, par. 120), le Secrétaire général avait indiqué qu'un exercice exhaustif d'observation serait mené à bien avant la mise en application du nouveau système de justice, en janvier 2009;

b) En ce qui concerne les enquêtes, le Comité consultatif note que le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) est en train de mettre au point un programme de formation à l'intention des directeurs de programme (voir A/63/314, par. 23) et que le Bureau de la gestion des ressources humaines élaborera des consignes pour les enquêtes et les activités d'établissement des faits conduites sous l'autorité des directeurs de programme (*ibid.*, par. 30 à 33). À cet égard, le Comité souligne l'importance de la contribution du BSCI. Il insiste aussi sur le fait qu'il faudra préciser le rôle et les responsabilités des différentes entités que le Secrétaire général mentionne dans son rapport. Le Comité avait déjà abordé la question dans son rapport sur le renforcement du dispositif d'investigation (A/62/7/Add.35, par. 6);

c) En ce qui concerne l'aide juridique au personnel, le code de conduite des personnes qui apporteraient cette aide est toujours en cours d'élaboration. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général précise dans son rapport qu'avant de recommander au chef de mission ou de bureau hors Siège une quelconque procédure disciplinaire, le juriste serait tenu de s'entretenir avec le conseil représentant le fonctionnaire (A/63/314, par. 37). Le Comité estime que plusieurs questions appellent des éclaircissements. Il faudrait notamment préciser de quel type d'aide juridique bénéficieraient les fonctionnaires et à quel stade cette aide serait fournie; il faudrait aussi que l'on sache si le personnel apporterait éventuellement une contribution et/ou une participation (voir aussi le paragraphe 33 ci-après);

d) Les différents éléments de la nouvelle procédure disciplinaire, notamment les procédures de dénonciation de manquements, les enquêtes, la question du droit des fonctionnaires à une procédure équitable, l'évaluation des rapports d'enquête et l'instance disciplinaire, ne sont pas encore au point. Le Comité consultatif note que d'après le Secrétaire général le personnel sera consulté sur ces questions et qu'une instruction administrative révisée sur les procédures disciplinaires viendra organiser les modalités d'application des nouveaux

mécanismes (ibid., par. 25). Le Comité reconnaît cependant que cette instruction administrative ne pourra être finalisée que lorsque l'Assemblée générale aura pris une décision sur la délégation de pouvoir limitée. Il souligne à cet égard qu'il faudra prévoir des directives appropriées et des contrôles efficaces et faire savoir clairement à quoi s'exposeraient ceux qui n'exerceraient pas convenablement les fonctions déléguées (A/63/526, par. 11). Il faudrait aussi que les responsabilités et les liens hiérarchiques soient clairement définis.

17. Le Comité consultatif estime que les propositions du Secrétaire général relatives à une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire sont incomplètes sur de nombreux points. Il estime en outre que les propositions du Secrétaire général ne répondent pas entièrement à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 49 de sa résolution 62/228 dans la mesure où elles ne comportent pas une « évaluation des incidences éventuelles sur la protection du droit des fonctionnaires à une procédure régulière » ni de « formules possibles de délégation de pouvoir en matière disciplinaire ».

18. Le Comité consultatif estime aussi que le Secrétaire général n'a pas examiné à fond la solution d'une délégation de pouvoir limitée s'agissant de l'efficacité et du coût et notamment des ressources supplémentaires qui seraient à prévoir au Siège pour traiter les affaires les plus graves dans des délais rapides. Le Secrétaire général ne fournit que peu de données sur le nombre effectif d'affaires qui ont été introduites et qui ont été réglées dans les missions de maintien de la paix. En outre, il ne donne pas d'estimation sur le nombre d'affaires mineures qui seraient traitées au niveau des missions ni sur le nombre d'affaires qui continueraient d'être du ressort du Siège, et il ne donne pas non plus d'indication sur les délais de traitement envisagés. On ne voit donc pas très bien sur quelles bases il s'est fondé pour déterminer les ressources proposées pour chaque mission (1 P-4, 1 P-3, 1 administrateur recruté sur le plan national et 1 agent des services généraux). **De l'avis du Comité consultatif, un effort devrait être fait pour que les ressources demandées soient déterminées sur la base d'une évaluation de la charge de travail et des tâches qui seraient effectivement confiées au personnel une fois qu'il serait embauché.**

19. Le Comité consultatif estime qu'un effort doit être fait pour étudier d'autres solutions concernant le traitement des affaires administratives et souhaite que les avantages et les inconvénients de chacune des solutions proposées soient analysés plus à fond. Le Secrétaire général devrait par exemple examiner si les ressources envisagées pour financer une délégation de pouvoir limitée seraient réellement compatibles avec les ressources nécessaires pour financer une délégation complète des pouvoirs visant toute la gamme des sanctions. Il devrait aussi étudier la possibilité d'une approche plus centralisée ne comportant pas de délégation de pouvoir aux opérations de maintien de la paix en matière disciplinaire mais prévoyant un renforcement des activités au niveau central de manière qu'un nombre plus grand d'affaires puisse être traité rapidement. À cet égard, le Comité souligne qu'il convient de tenir compte des enseignements qui peuvent être tirés de l'expérience en matière de délégation de pouvoir et de décentralisation des activités et des structures. **En conséquence, le Comité consultatif recommande que le Secrétaire général soit prié de présenter à l'Assemblée générale, à la reprise de sa soixante-troisième session, une nouvelle proposition comportant diverses options, avec indication du coût intégral.**

20. Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'à l'heure actuelle toutes les questions disciplinaires, y compris la décision de mettre un fonctionnaire en congé administratif pendant la durée d'une enquête, étaient centralisées au Bureau de la gestion des ressources humaines, à New York. Il a aussi été informé que les bureaux hors Siège ne disposaient pas actuellement de moyens pour traiter les affaires disciplinaires et que ni les équipes déontologie et discipline ni les directeurs de l'appui aux missions n'étaient habilités à prendre des décisions disciplinaires. À l'heure actuelle, les équipes déontologie et discipline n'interviennent qu'aux stades préalables (réception et classement des allégations, et fourniture de conseils aux représentants spéciaux du Secrétaire général et aux chefs de mission sur toutes les questions de conduite et de discipline dans les missions). Quant aux directeurs de l'appui aux missions, leur intervention en matière disciplinaire se limite à transmettre aux fonctionnaires visés les décisions du Bureau de la gestion des ressources humaines et à mettre celles-ci en application sur le plan administratif.

21. Le Comité consultatif note que si un fonctionnaire décide de contester une décision disciplinaire prise par le chef du bureau hors Siège ou le chef de mission, la décision contestée serait soumise à un contrôle hiérarchique par le Département de la gestion (A/63/314, par. 40). Il rappelle qu'au paragraphe 52 de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a décidé de créer au Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, en tant qu'unité indépendante, le Groupe du contrôle hiérarchique, composé du chef du groupe (P-5), de deux juristes (P-4) et de trois assistants administratifs [agents des services généraux (Autres classes)], ainsi que de personnel temporaire (autre que pour les réunions) pour l'équivalent d'un poste de juriste P-4.

22. Ayant posé la question, le Comité a été informé que le Secrétaire général comprenait que le contrôle hiérarchique serait effectué par le Secrétaire général adjoint à la gestion avec l'assistance du Groupe du contrôle hiérarchique et du directeur de programme ayant pris la décision contestée. Le contrôle hiérarchique permettrait de déterminer si une décision prise par le chef d'un bureau, d'un département ou d'une mission convenait et, partant, si les pouvoirs délégués avaient été exercés comme il fallait. Sur cette base, le Secrétaire général adjoint à la gestion pouvait corriger toute décision qui n'aurait pas lieu d'être ou qui ne serait pas adaptée sur les questions ayant trait aux ressources humaines et aux finances, ou remédier à la situation comme il convenait. Il pouvait le cas échéant envisager de retirer une délégation de pouvoir.

23. Étant donné que dans la section III.E de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale n'a pas spécifiquement conféré ce rôle au Secrétaire général adjoint à la gestion, le Comité consultatif est d'avis que l'Assemblée pourrait envisager de préciser quel doit être le rôle du Secrétaire général adjoint à la gestion dans le contrôle hiérarchique et comment doit s'entendre l'indépendance du Groupe du contrôle hiérarchique.

C. Arrangements relatifs à la participation aux coûts

24. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 62 de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a décidé d'approuver les accords relatifs à la participation aux coûts décrits par le Secrétaire général dans son rapport (A/62/294, par. 161 et 162),

selon lesquels les coûts seraient répartis en fonction des effectifs du Secrétariat et des fonds et programmes. Au paragraphe 63 de la même résolution, elle a par ailleurs demandé instamment au Secrétaire général de conclure des accords de participation aux coûts avec les fonds et programmes intéressés d'ici à juillet 2008. Elle a en outre prié le Secrétaire général de lui faire rapport, à la partie principale de sa soixante-troisième session, sur les résultats des négociations entre l'Organisation des Nations Unies et les autres entités participantes concernant les accords relatifs à la participation aux coûts afférents au système d'administration de la justice [par. 67, al. b)] et sur des moyens réalistes d'imputer les coûts afférents au nouveau système de justice interne, en partie sur les dépenses d'appui au programme et en partie sur des fonds d'affectation spéciale [par. 67, al. d)].

25. Le Comité consultatif n'ignore pas que les fonds et programmes ont fait part des préoccupations que leur inspiraient les arrangements relatifs à la participation aux coûts concernant le système d'administration de la justice et que des consultations se poursuivent avec le Secrétariat (A/63/314, par. 71). **Toutefois, le Comité ne souscrit pas à la proposition des fonds et programmes selon laquelle la participation aux coûts devrait être définie en fonction des affaires effectivement traitées plutôt qu'en fonction des effectifs. De l'avis du Comité, la charge de travail occasionnée peut être sensiblement différente d'une affaire à l'autre et le nombre d'affaires effectivement traitées peut varier considérablement d'une année à l'autre. En outre, l'application d'une méthode fondée sur le nombre d'affaires effectivement traitées soulève un certain nombre de problèmes tels que la difficulté de déterminer la date à laquelle le montant effectif de la participation aux coûts serait connu, les modalités d'inscription dans les budgets respectifs des entités concernées des montants nécessaires pour couvrir ces coûts, ainsi que d'autres questions concrètes. En outre, cette méthode ne serait pas conforme à la méthode actuellement appliquée pour les trois organes des Nations Unies qui sont financés sur une base interinstitutions, à savoir la Commission de la fonction publique internationale, le Corps commun d'inspection et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.**

26. En conséquence, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de poursuivre les consultations avec les fonds et programmes sur des accords de participation aux coûts fondés sur les effectifs, comme initialement envisagé. Le Comité espère que le Secrétaire général donnera l'impulsion voulue pour que les négociations sur cette question aboutissent dans les meilleurs délais.

D. Émoluments des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel

27. Les propositions relatives aux émoluments des juges sont énoncées aux paragraphes 82 et 83 du rapport du Secrétaire général (A/63/314). Celui-ci propose de rémunérer les juges de la manière suivante :

a) Les juges du Tribunal du contentieux seraient considérés comme étant au service de l'Organisation et recevraient une rémunération correspondant à celle d'un fonctionnaire de la classe D-2. Les modalités détaillées concernant les traitements et indemnités figurent à l'annexe I du rapport. Le traitement et les indemnités des

juges à temps partiel nommés au Tribunal du contentieux administratif seraient versés conformément aux principes établis dans l'instruction administrative ST/AI/291/Rev.1 relative aux emplois à temps partiel, selon qu'il conviendrait;

b) Les honoraires des juges du Tribunal d'appel seraient calculés selon le barème appliqué aux juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

28. Le Comité consultatif recommande que les propositions du Secrétaire général concernant les émoluments des juges soient approuvées.

E. Mécanismes de révocation des juges

29. Les propositions relatives aux mécanismes de révocation des juges sont présentées aux paragraphes 73 à 79 du rapport du Secrétaire général (A/63/314). Dans son précédent rapport, le Secrétaire général avait proposé que la révocation des juges soit prononcée à sa demande par l'Assemblée générale (A/62/294, par. 70). Le Secrétaire général propose que toute allégation de faute grave ou d'incapacité portée contre un juge soit communiquée au Président du tribunal concerné – le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel – qui chargerait un groupe de spécialistes d'enquêter sur ladite allégation. Selon le Secrétaire général, cette procédure serait conforme à la pratique des tribunaux administratifs d'autres organisations internationales. Le Comité consultatif note que le rapport du groupe de spécialistes serait examiné par l'ensemble du Tribunal, à l'exception du juge en cause, et, s'il se dégageait une opinion unanime selon laquelle l'allégation de faute grave ou d'incapacité est fondée, le Président du Tribunal communiquerait le dossier à l'Assemblée générale et demanderait la révocation du juge (A/63/314, par. 78). Le Secrétaire général a précisé que cette méthode répondait à la préoccupation selon laquelle il pourrait y avoir conflit d'intérêts, dans la mesure où les juges du Tribunal doivent statuer sur des contestations de décisions administratives prises par le Secrétaire général. En ce qui concerne la proposition relative au groupe de spécialistes chargés d'enquêter sur les allégations de faute grave ou d'incapacité des juges, le Comité a été informé, à sa demande, que ce groupe serait composé d'experts extérieurs plutôt que de responsables ou de fonctionnaires de l'Organisation, afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêts.

F. Modifications à apporter au Statut du personnel

30. Au paragraphe 80 de son rapport (A/63/314), le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'approuver le texte révisé des articles 10.1 et 11.1 du Statut du personnel, qui devrait prendre effet à la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'administration de la justice, soit le 1^{er} janvier 2009. Le Comité consultatif souligne que les modifications proposées sont subordonnées à l'adoption des statuts des tribunaux et/ou des procédures relatives aux affaires disciplinaires. **En conséquence, le Comité recommande que l'examen des modifications à apporter au Statut du personnel soit reporté.**

31. Le Comité a été informé, à sa demande, que la promulgation à titre provisoire des articles du Statut du personnel révisés à compter du 1^{er} janvier 2009 était conforme à l'article 12.4 dudit Statut, qui dispose ce qui suit :

Les dispositions provisoires et les modifications provisoires du Règlement du personnel soumises par le/la Secrétaire général(e) entrent en vigueur et prennent effet, compte tenu des modifications ou suppressions que l'Assemblée générale aura pu ordonner, le 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle le rapport aura été présenté à l'Assemblée.

G. Mécanisme d'aide juridique financé par le personnel

32. L'Assemblée générale a invité, à maintes reprises, les représentants du personnel à étudier la possibilité de créer à l'Organisation un mécanisme d'aide juridique financé par le personnel, qui assurerait à celui-ci des services d'aide et d'appui juridiques (résolution 61/261, par. 24 et résolution 62/228, par. 17). Le Comité consultatif prend note, dans le rapport du Secrétaire général, des difficultés que poserait la création d'un tel fonds, qui tiennent notamment au fait que les fonctionnaires n'y sont pas favorables (A/63/314, par. 51 à 53). Comme indiqué au paragraphe 52 du rapport, les représentants du personnel ont fait valoir qu'en se mettant au service de l'Organisation des Nations Unies, les fonctionnaires perdaient le droit, en cas de conflit du travail, de saisir les tribunaux en invoquant la législation de leur pays, laquelle prévoyait souvent l'accès à une représentation juridique. Le Comité note également que les syndicats se sont dits prêts à accroître l'appui qu'ils apportent aux membres du personnel qui offrent des services de conseil juridique professionnel à titre bénévole et à coopérer avec le Secrétaire général à la mise en place d'incitations pour que le personnel puisse continuer de participer aux activités du Bureau d'aide juridique et soit encouragé à le faire, comme l'Assemblée l'a demandé dans sa résolution 62/228 (ibid., par. 55).

33. Le Comité consultatif réaffirme sa position selon laquelle le personnel devrait être associé d'une manière ou d'une autre à la fourniture de l'aide juridique structurée envisagée (A/62/7/Add.7, par. 45; voir aussi par. 16 c) ci-dessus). Il estime qu'une telle participation permettrait aux fonctionnaires de se sentir plus directement concernés et pourrait les dissuader d'engager des procédures judiciaires à la légère. Le Comité demande donc à l'Administration de continuer de chercher, en coopération avec les représentants du personnel, des méthodes novatrices propres à encourager la participation ou la contribution du personnel au processus.

H. Technologies de l'information et des communications

34. Le Comité consultatif note avec intérêt les propositions du Secrétaire général concernant la manière dont les technologies de l'information et des communications pourraient permettre d'améliorer le fonctionnement du système d'administration de la justice, conformément au paragraphe 71 de la résolution 62/228 de l'Assemblée générale. Il s'agit d'améliorer la transparence et la célérité dans le traitement des affaires, et de permettre l'accès à l'information par Internet et le dépôt électronique des écritures. Le Comité note que le Secrétariat est en relation avec le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie à cet effet. **Le Comité souligne que les systèmes informatiques et télématiques mis en place devraient garantir la confidentialité des données, comprendre des garanties adéquates et être faciles à utiliser.**

III. Résultats des travaux de la Commission paritaire de recours pour 2006 et 2007 et statistiques sur l'issue des affaires et les travaux du Groupe des conseils

35. Le Comité consultatif prend note du rapport du Secrétaire général sur les résultats des travaux de la Commission paritaire de recours pour 2006 et 2007 et les statistiques sur l'issue des affaires et les travaux du Groupe des conseils (A/63/211). Il note la forte augmentation du nombre des recours et demandes de suspension d'exécution d'une décision qui ont été introduits (ibid., tableau 1) dans presque tous les lieux d'affectation. En ce qui concerne les travaux du Groupe des conseils, le Comité note que le nombre d'affaires nouvelles adressées au Groupe à New York a augmenté de 15,3 %, passant de 294 en 2006 à 339 en 2007, et que sur ces 339 nouvelles affaires, 240 ont fait l'objet d'une procédure de recours formelle et 99 ont été traitées de manière informelle (ibid., par. 12).

36. De l'avis du Comité consultatif, il serait utile que les tableaux statistiques figurant dans le rapport comprennent, outre le nombre de demandes introduites et traitées pendant une période donnée, des données sur les affaires en suspens au début et à la fin de chaque période et des données statistiques illustrant l'évolution sur une période de cinq ans ou sur des périodes plus longues. En outre, le Comité engage le Secrétariat à présenter des analyses plus poussées, à examiner de plus près les activités menées et à faire ressortir les tendances et les problèmes systémiques.

IV. Activités de l'Ombudsman

37. Le rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman pour la période allant du 1^{er} août 2007 au 31 juillet 2008 (A/63/283) a été présenté en application de la résolution 59/283 de l'Assemblée générale.

38. Le Comité consultatif note que 670 nouveaux dossiers ont été ouverts au total au cours de la période considérée (ibid., par. 23) contre 667 au cours de la période précédente (voir A/62/311, par. 19). Les catégories de problèmes portés à l'attention de l'Ombudsman continuent de concerner le plus souvent la promotion et les perspectives de carrière (23 %), les conflits interpersonnels (18 %), les conditions d'emploi (15 %), les prestations (13 %) et la cessation de services et la résiliation de contrats (11 %) (A/63/283, par. 28 à 34).

39. L'Ombudsman a identifié un certain nombre de problèmes d'ordre structurel, liés notamment au sentiment qu'il existe des disparités en matière de recrutement, de mobilité et d'organisation des carrières. Il a informé le Comité consultatif, à sa demande, qu'il fait connaître ses conclusions dans le cadre de rencontres avec le Secrétaire général et d'autres membres de l'administration, dans des rapports annuels sur ses activités et à l'occasion de dialogues et consultations concernant des dossiers individuels. Il lui a également fait part de son intention d'associer dorénavant au processus tous les intéressés, représentants du personnel compris.

40. Le Comité consultatif note que, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 32 de sa résolution 62/228, le Secrétaire général a rendu compte des mesures précises prises par l'administration pour

résoudre les sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines qu'il a soulevés dans son rapport sur les activités de l'Ombudsman (A/62/311) dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice (A/63/132) : questions de promotion et de carrière; mobilité; différences entre les ensembles de prestations et de droits prévus pour les fonctionnaires selon qu'ils ont été recrutés sur les plans local ou international; pratiques contractuelles; statut des entités spéciales mises en place conjointement par les Nations Unies, telles que le Tribunal spécial pour la Sierra Leone et l'Assistance des Nations Unies au procès des Khmers rouges; activités se rapportant au bien-être du personnel et couverture des soins psychologiques. Le Comité consultatif s'est penché sur ces questions dans le cadre de son examen de la gestion des ressources humaines (voir A/63/526). **Il estime que le Secrétaire général devrait rendre compte régulièrement à l'Assemblée générale des mesures prises pour donner suite aux conclusions de l'Ombudsman concernant des problèmes d'ordre structurel.**

41. Le Comité consultatif prend acte avec préoccupation des observations de l'Ombudsman au sujet des zones d'ombre et des chevauchements qui existent entre le rôle de son bureau et celui d'autres bureaux, notamment le Bureau de la déontologie (voir A/63/283, par. 83). Selon les informations que le Comité a obtenues à sa demande, 10 dossiers avaient été traités conjointement par le Bureau de l'Ombudsman et par le Bureau de la déontologie. En pareil cas, la décision de saisir l'un ou l'autre des deux Bureaux ou de lever l'obligation de confidentialité appartient au membre du personnel concerné et à lui seul. Le Comité s'est exprimé au sujet des chevauchements possibles entre les activités du Bureau de l'Ombudsman et celles du Bureau de la déontologie dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/63/526, par. 95 et 96). **Il demande instamment au Secrétaire général de clarifier d'urgence les responsabilités et rôles respectifs du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau de la déontologie.** Le Comité prend note par ailleurs de la recommandation tendant à actualiser à titre prioritaire la circulaire sur le règlement des différends au Secrétariat (ST/IC/2004/4), de façon à tenir compte du nouveau système d'administration de la justice (voir A/63/283, par. 83). **Il recommande que le Secrétaire général veille à faire publier dans les meilleurs délais une version actualisée de la circulaire sur le règlement des différends.**

42. En ce qui concerne le fonctionnement du Bureau de l'Ombudsman, le Comité consultatif a été informé que celui-ci mesurait le niveau de satisfaction de ses clients au moyen d'indicateurs comme l'information en retour reçue du personnel et le nombre de fonctionnaires utilisant ses services. Il a également appris que le Bureau faisait l'objet d'une évaluation périodique de la part d'experts indépendants compétents.

43. Le Comité consultatif note que le nouvel Ombudsman a été nommé en avril 2008, à point nommé au moment où l'on restructure et renforce les capacités du Bureau notamment : a) en créant un bureau unique, intégré et décentralisé sur le plan géographique au service du Secrétariat comme des fonds et des programmes des Nations Unies; b) en instituant une division de la médiation; c) en établissant des bureaux régionaux à Bangkok, Genève, Vienne, Nairobi et Santiago, ainsi qu'en République démocratique du Congo et au Soudan (voir A/63/283, par. 5 à 8, 53 et 55). **Le Comité considère que le Bureau de l'Ombudsman renforcé et la nouvelle Division de la médiation constituent des rouages essentiels du nouveau système de justice interne, et devraient contribuer à faciliter le règlement**

rapide des différends à l'ONU. Il souligne que les composantes, tant formelles qu'informelles, du système de justice interne doivent être efficaces pour que les dossiers puissent être réglés de manière équitable et dans les meilleurs délais.

44. Le Comité consultatif a appris que l'Ombudsman redoublait d'efforts pour resserrer ses liens de coordination et de coopération avec ses homologues dans les fonds et programmes, afin d'harmoniser leurs rôles et services et d'en accroître la complémentarité. S'agissant de la création de la Division de la médiation au Siège, il a été informé que les descriptions d'emploi pour les nouveaux postes autorisés par l'Assemblée générale avaient été présentées pour classification et seraient bientôt publiées. Des procédures standard et des directives destinées à la Division de la médiation sont en cours d'élaboration. En ce qui concerne la création d'antennes locales, le Bureau s'emploie actuellement à examiner les dossiers de candidature pour la sélection des ombudsmans régionaux et du personnel connexe. Le Comité a reçu la liste récapitulative des postes vacants avec indication de l'état d'avancement du recrutement visant à les pourvoir (voir annexe II).

45. S'agissant des arrangements relatifs à la participation aux coûts des fonds et programmes, le Comité consultatif note que de nouvelles négociations étaient engagées en la matière au sujet du Bureau intégré de l'Ombudsman (voir A/63/314, par. 71). Il a été informé que ces négociations étaient indispensables dans la mesure où toutes les ressources du Bureau intégré de l'Ombudsman ne seraient pas sujettes à partage, certains des postes que comptait ce Bureau [2 administrateurs généraux de la classe D-1, 1 chargé de dossiers de la classe P-3 et 2 assistants administratifs (agents des services généraux) (Autres classes)] étant actuellement financés par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (voir annexe III). **Le Comité compte que le Secrétaire général informera l'Assemblée générale de l'issue de ces négociations.**

46. Le Comité consultatif a demandé où en était la révision du mandat de l'Ombudsman, compte tenu des changements sur le plan de ses attributions, de son intervention et des lieux proposés, demandée par l'Assemblée générale à l'alinéa a) du paragraphe 67 de sa résolution 62/228. Il a été informé que l'on s'employait à intégrer dans ce mandat révisé les nouveaux éléments de la réforme du système de l'administration de la justice. **Le Comité prie instamment l'Ombudsman de mener le processus à terme dans les meilleurs délais et de publier le mandat révisé le plus rapidement possible.**

47. Le Comité consultatif a été informé que le rapport sur les activités de l'Ombudsman était provisoire et que le Bureau intégré publierait son premier rapport conjoint en 2009. Le Bureau de l'Ombudsman s'emploie à évaluer la présentation et le contenu des rapports actuels en collaboration avec les fonds et programmes de façon à déterminer les pratiques optimales et de mettre au point la structure voulue pour le futur rapport commun. L'Ombudsman a par ailleurs l'intention de mettre en place des procédures et méthodes communes pour la collecte et le traitement des données, ainsi que d'adopter des bases de données et des outils informatiques et télématiques communs.

48. Le Comité consultatif a procédé à un échange de vues avec des représentants du Secrétaire général sur les améliorations qui pourraient être apportées à la présentation et au contenu du rapport sur les activités de l'Ombudsman. **À son avis,**

il serait utile qu'à l'avenir ce rapport contienne des données mensuelles et une analyse de la période en cours ainsi que des informations statistiques sur les dossiers et une analyse des données et des tendances sur une période d'au moins cinq ans. Le Comité estime en outre qu'il faudrait envisager les moyens de mesurer l'efficacité des interventions de l'Ombudsman. Dans ses remarques concernant le rapport du groupe de la refonte, le Secrétaire général a dit qu'il était indispensable de prévoir un système fort de règlement informel des différends, notamment pour éviter des frais de justice inutiles et encourager au plus tôt le règlement des problèmes entre gestionnaires et personnel (voir A/61/758, par. 12). **Le Comité pense que le rapport sur les activités de l'Ombudsman devrait comprendre des indicateurs pertinents permettant d'évaluer l'état de la réalisation de ces objectifs. Un de ces indicateurs pourrait être le nombre de dossiers qui transitent par le Bureau de l'Ombudsman avant d'entrer dans le système formel.**

49. **Le Comité consultatif compte que le rapport sur les activités de l'Ombudsman sera une source d'informations utile lors de la mise en place du nouveau système de justice interne et qu'il permettra d'évaluer l'incidence et l'efficacité des nouvelles méthodes de travail. Il encourage l'Ombudsman à commenter les statistiques et les données qui y figurent, en fournissant une description des travaux effectivement réalisés, sans préjudice de la confidentialité des données personnelles.**

50. À sa demande, le Comité consultatif a reçu un complément d'information sur le nombre de jugements du Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) qui concernent un fonctionnaire ayant préalablement été en contact avec le Bureau de l'Ombudsman (voir tableau 2).

Tableau 2

Affaires soumises au TANU concernant un fonctionnaire ayant préalablement été en contact avec le Bureau de l'Ombudsman

<i>Année</i>	<i>Jugements</i>	<i>Jugements concernant un client de l'Ombudsman</i>
2004	59	5
2005	59	12
2006	35	4
2007	55	15
2008	41	15
Total	249	51

51. Comme il ressort du tableau ci-dessus, près de 20 % des fonctionnaires qui ont saisi le Tribunal administratif des Nations Unies au cours des cinq dernières années ont été préalablement en contact avec le Bureau de l'Ombudsman. Ce dernier a pu déterminer en outre que, dans un nombre considérable de cas, le Tribunal avait rejeté l'action du client.

Annexe I

**Bureau de l'administration de la justice :
état du recrutement aux postes établis
(au 28 octobre 2008)**

	<i>Poste</i>	<i>Classe</i>	<i>Observation</i>
A. Bureau du Directeur exécutif			
New York	Directeur exécutif	D-2	Avis de vacance de poste clos
	Assistant spécial	P-4	Avis de vacance de poste clos
	Assistant administratif	G-6	Avis de vacance de poste clos
B. Greffe du Tribunal du contentieux administratif			
New York	Greffier en chef	D-1	Avis publié
	Greffier	P-5	Avis publié
	Juriste	P-2	Recrutement par voie de concours
	Assistant juridique	G-6	Avis publié
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis publié
Genève	Greffier	P-5	Avis publié
	Juriste	P-3	Avis publié
	Assistant juridique	G-6	Avis sera publié localement par l'Office des Nations Unies à Genève
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis sera publié localement par l'Office des Nations Unies à Genève
Nairobi	Greffier	P-5	Avis publié
	Juriste	P-3	Avis publié
	Assistant juridique	G-6	Avis sera publié localement par l'Office des Nations Unies à Nairobi
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis sera publié localement par l'Office des Nations Unies à Nairobi
C. Tribunal d'appel			
New York	Greffier	P-5	Avis publié
	Juriste	P-3	Avis publié
	Assistant juridique	G-6	Avis publié
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis publié

	<i>Poste</i>	<i>Classe</i>	<i>Observation</i>
D. Bureau de l'aide juridique au personnel			
New York	Chef	P-5	Avis publié
	Juriste	P-3	Avis publié
	Juriste adjoint	P-2	Recrutement par voie de concours
	Assistant juridique	G-6	Avis publié
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis publié
	Assistant pour les questions de personnel	G-5	Avis publié
Genève	Juriste	P-3	Avis publié
Nairobi	Juriste	P-3	Avis publié
Beyrouth	Juriste	P-3	Avis publié
Addis-Abeba	Juriste	P-3	Avis publié

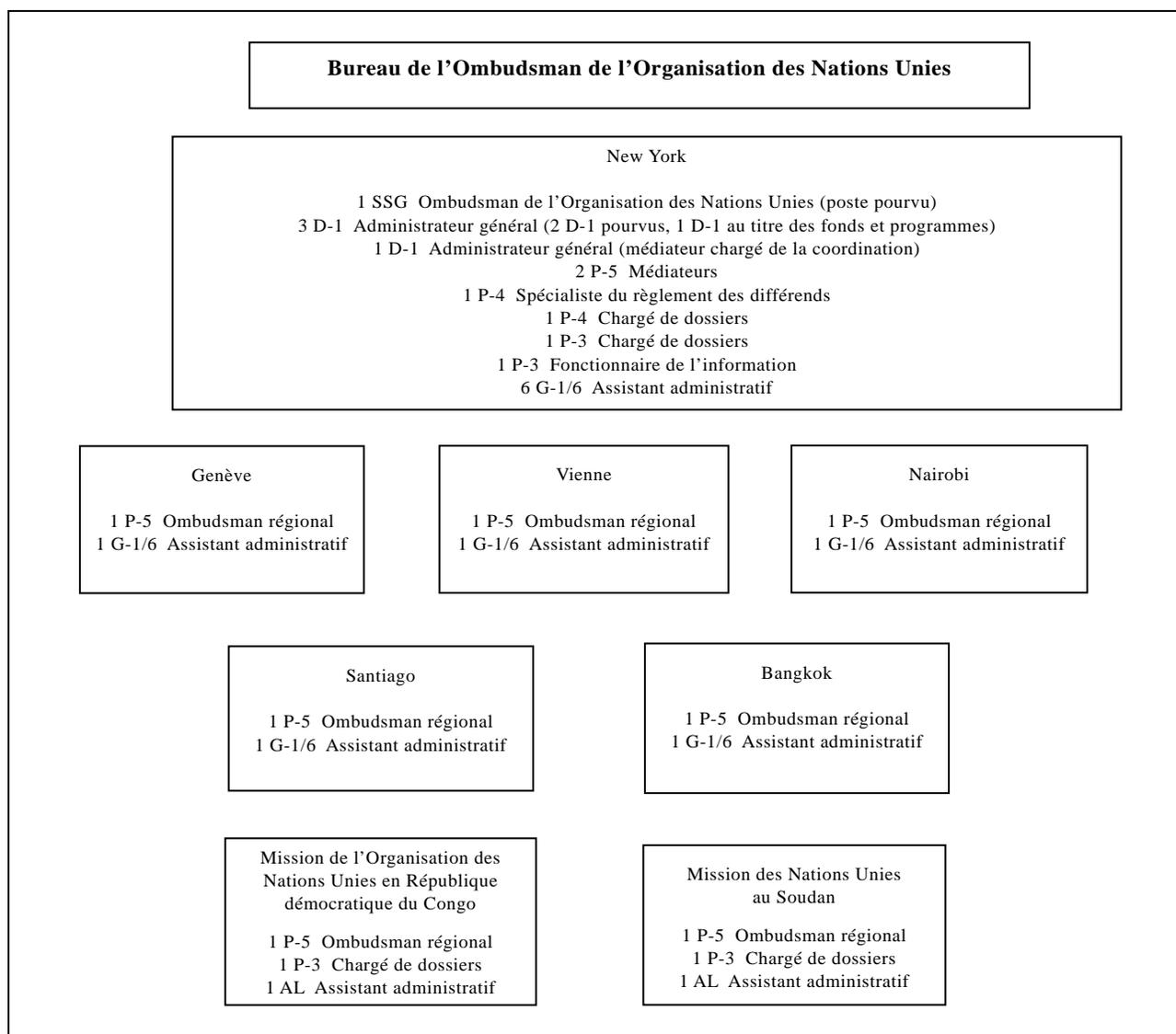
Annexe II

Bureau de l'Ombudsman : état du recrutement aux postes vacants

<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>État du recrutement</i>
D-1	Ombudsman commun pour les fonds et programmes (Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour la population, Fonds des Nations Unies pour l'enfance et Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets)	Sélection du candidat en cours
D-1	Médiateur chargé de la coordination, Division de la médiation	Avis publié sur Galaxy; date limite de dépôt des candidatures : 31 décembre 2008
P-5	Médiateur, Division de la médiation	Avis publié sur Galaxy; date limite de dépôt des candidatures : 31 décembre 2008
Agent des services généraux	Assistant administratif, Division de la médiation	Classement du poste en cours
5 P-5	Ombudsman régional (Genève, Vienne, Nairobi, Santiago, Bangkok)	Avis publié; sélection des candidats en cours
5 G-6	Assistant administratif (Genève, Vienne, Nairobi, Santiago, Bangkok)	Postes classés à G-6; recrutement sur le plan local à l'arrivée de l'Ombudsman régional
2 P-5	Ombudsman régional (missions de maintien de la paix en République démocratique du Congo et au Soudan)	Avis publiés; sélection des candidats en cours; postes financés au moyen du compte d'appui
2 P-3	Chargé de dossiers (missions de maintien de la paix en République démocratique du Congo et au Soudan)	Avis publiés; sélection des candidats en cours; postes financés au moyen du compte d'appui
2 G-6	Assistant administratif (missions de maintien de la paix en République démocratique du Congo et au Soudan)	Postes classés à G-6; recrutement sur le plan local à l'arrivée de l'Ombudsman régional

Annexe III

Organigramme du Bureau de l'Ombudsman



Notes :

- Postes prévus au titre du Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies et du Bureau de l'Ombudsman commun pour les fonds et programmes (Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour la population, Fonds des Nations Unies pour l'enfance et Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets) au 1^{er} janvier 2008.
- Un poste de chargé de dossiers (P-4) et un poste d'agent des services généraux sont financés au moyen du compte d'appui jusqu'au 31 décembre 2008.
- Le Bureau de l'Ombudsman commun pour les fonds et programmes est situé à New York. Il comprend deux postes d'administrateur principal (D-1), un poste de chargé de dossiers (P-3) et deux postes d'assistant administratif [agent des services généraux (Autres classes)].

Abréviations : SSG = Sous-Secrétaire général; G-1/6 = agent des services généraux (Autres classes); AL = agent local.