



# Assemblée générale

Distr. générale  
14 octobre 2013  
Français  
Original : anglais

**Soixante-huitième session**  
Point 139 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 les rapports du Secrétaire général énumérés ci-après :

- a) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel ([A/68/356](#));
- b) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle : période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 ([A/68/130](#));
- c) Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel ([A/68/129](#));
- d) Activités du Bureau de la déontologie ([A/68/348](#)).

2. À cette occasion, le Comité consultatif a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des informations complémentaires et des éclaircissements; le 11 octobre 2013, il a reçu des réponses écrites.

#### II. Composition du Secrétariat

3. Le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » ([A/68/356](#)), qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013, fait suite à diverses résolutions de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions [65/247](#), [66/234](#) et [67/255](#). Il présente une analyse des données démographiques concernant l'ensemble du personnel du Secrétariat, tous lieux d'affectation confondus, et concernant le personnel soumis au système des fourchettes optimales.



4. Le tableau 3 récapitule les principaux changements apportés par rapport au précédent rapport (A/67/347). Les éléments nouveaux sont des tableaux faisant apparaître les changements survenus en ce qui concerne le personnel de toutes les entités du Secrétariat (tableau 5), les nominations de haut niveau assorties d'une rémunération symbolique de 1 dollar par an (tableau 10), la répartition par groupe économique des fonctionnaires soumis au système des fourchettes optimales (tableau 22), comme suite à la résolution 67/255 de l'Assemblée générale (par. 64 et 48, respectivement), la répartition de l'ensemble du personnel par catégorie et classe (tableau 7) et les mouvements de personnel (tableau 15). **Le Comité consultatif se félicite que le rapport contienne ces informations supplémentaires et que sa présentation ait été améliorée.**

5. Le Comité consultatif a précédemment souligné que le rapport devrait faire une plus grande place à l'analyse, par exemple indiquer les raisons des différentes tendances, en particulier celles qui sont apparues depuis la parution du précédent rapport, pour aider le lecteur à comprendre la signification des données et des tableaux statistiques (A/66/511, par. 4, et A/67/545, par. 138). Ainsi, si le rapport indique que la légère hausse de l'âge moyen des fonctionnaires est due à la fermeture de la Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste, il ne dit rien du fait qu'il n'y a pas eu, ces cinq dernières années, de progrès par rapport aux objectifs de rajeunissement du Secrétariat. De même, il ne dit pas ce qui explique que la proportion de femmes ait stagné ces cinq dernières années. **Le Comité consultatif recommande donc à nouveau que le Secrétaire général accompagne les données brutes présentées dans le rapport sur la composition du Secrétariat d'une analyse des tendances démographiques et des facteurs qui pourraient les expliquer.**

6. Le tableau 15 du rapport récapitule les mouvements de personnel survenus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013 (voir l'annexe I ci-après). Le Comité consultatif note que 3 838 fonctionnaires ont cessé leurs fonctions et que 3 856 autres sont entrés au service du Secrétariat au cours de la période considérée (ces départs et arrivées constituant les « mouvements extérieurs »), pour un effectif total de 27 383 fonctionnaires au 30 juin 2012. Le tableau 16 donne des précisions sur les raisons des cessations de service. Le rapport indique aussi qu'il y a eu 403 transferts (ou mutations). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que, dans 157 de ces cas, les fonctionnaires avaient été mutés dans un lieu d'affectation situé dans un autre pays. Le Comité fera des observations et des recommandations détaillées sur les propositions du Secrétaire général relatives à la mobilité dans son rapport sur la question, qui paraîtra sous peu.

7. À la figure VII et au paragraphe 23, le Secrétaire général fait des observations sur l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat, qui est de 43,4 ans; cette moyenne représente une légère augmentation par rapport à celle de l'an dernier, ce qui confirme la tendance dont le Comité consultatif avait déjà pris note dans son précédent rapport (A/67/545, par. 139). **L'Assemblée générale ayant précédemment affirmé que le rajeunissement du Secrétariat était une priorité, le Comité déclare à nouveau qu'à son avis, le Secrétaire général devrait suivre de près la pyramide des âges de l'Organisation en surveillant constamment les tendances démographiques.**

8. Dans son précédent rapport, le Comité consultatif a déploré que la façon dont le statut géographique des fonctionnaires était enregistré dans le Système intégré de

gestion manque de clarté et expressément demandé que les données soient examinées au plus tôt pour que le statut de 499 fonctionnaires soit correctement enregistré (ibid., par. 146). À la lecture du rapport du Secrétaire général, il note que, les données ayant été revues depuis la parution du précédent rapport, le nombre de fonctionnaires soumis au système des fourchettes optimales est à présent de 2 907, contre 2 245 en 2012 (A/68/356, sect. IV). La position de certains États Membres par rapport à la fourchette optimale s'en est trouvée modifiée (ibid., tableau 21).

9. Le nombre de pays non représentés et sous-représentés a considérablement diminué au cours des deux dernières périodes (ibid., tableau 20), même si le Secrétaire général souligne que cette amélioration résulte principalement de la révision des données mentionnée ci-dessus. **Le Comité consultatif note que le nombre de pays non représentés, sous-représentés ou surreprésentés n'a que très peu évolué par rapport aux chiffres de 2009, sachant qu'en 2010, l'Assemblée générale a décidé de demander une modification de la méthode de détermination du statut géographique (résolution 65/247). Le Comité rappelle le paragraphe 60 de la résolution 67/255, dans lequel l'Assemblée a de nouveau prié le Secrétaire général de continuer à s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de garantir une répartition géographique aussi large que possible dans tous les départements et bureaux et pour les postes de toutes les classes, y compris les postes de directeur et ceux de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur.**

10. Le Comité consultatif s'est précédemment inquiété du pourcentage élevé de postes soumis à la répartition géographique qui n'étaient pas occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant (A/67/545, par. 145, et A/66/511, par. 7). Il note que, sur les 3 470 postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique, 259 demeurent occupés par des fonctionnaires qui n'ont pas le statut correspondant ou qui ont été nommés pour une durée déterminée (A/68/356, note 10). Le Comité note que l'Assemblée générale a fait sienne sa recommandation selon laquelle le Secrétaire général devrait être prié de prendre des mesures pour régler cette situation et faire rapport à l'Assemblée à sa soixante-neuvième session (résolution 67/255, par. 61). L'Assemblée a également fait sienne la recommandation du Comité selon laquelle le Secrétaire général devrait présenter des propositions concernant un examen complet du système des fourchettes optimales (A/67/545, par. 54). **Le Comité consultatif attend avec intérêt les propositions détaillées que fera le Secrétaire général dans son prochain rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines.**

11. Le Comité consultatif note que l'objectif de la parité des sexes demeure loin d'être atteint puisque les femmes représentent 33,9 % du personnel à l'échelle mondiale, toutes catégories confondues, et 40,6 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (A/68/356, annexe, tableau 1.A et tableau 11). Des progrès considérables ont été faits depuis 2009 en ce qui concerne la proportion de femmes parmi les administrateurs des classes D-1 et D-2 et les fonctionnaires de rang supérieur, même si ces progrès sont minimes, pour la dernière période à l'examen, à la classe D-2 et aux rangs de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint (ibid., tableau 8). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que, la parité hommes-femmes ayant été atteinte pour les postes d'administrateur des classes inférieures, le Secrétaire général se concentrait à présent davantage sur les moyens d'attirer, de recruter et de garder au service du Secrétariat des femmes de la classe P-5 et des classes supérieures, et menait des

activités de prospection en continu. Le Comité consultatif déclare à nouveau qu'à son avis, des efforts accrus s'imposent en vue d'améliorer la représentation des femmes, en particulier aux niveaux les plus élevés de l'Organisation. **Le Comité engage le Secrétaire général à montrer l'exemple en nommant des femmes à des postes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint.**

12. En ce qui concerne la répartition du personnel du Secrétariat par classe et entité au 30 juin 2013, le Comité consultatif note que 146 fonctionnaires ont rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général (ibid., tableau 7), le chiffre donné dans le rapport précédent (A/67/545, par. 140) étant de 143. Ayant demandé des précisions, il a reçu la liste de ces fonctionnaires (voir annexe II ci-après). Le Comité note aussi que divers rapports du Secrétaire général donnent des chiffres différents; ainsi, c'est un autre chiffre qui apparaissait dans les renseignements supplémentaires qui lui ont été fournis aux fins de son examen du projet de budget-programme pour l'exercice 2014-2015, et un autre encore qui lui a été communiqué lors de son examen du rapport du Secrétaire général sur le Bureau de la déontologie (A/68/348). Ayant demandé des éclaircissements, il a été informé que les différences tenaient peut-être au fait que les calculs avaient été faits à des dates différentes et que les procédures de gestion des postes variaient en fonction du type de financement, mais qu'une fois que le nouveau progiciel de gestion intégré, Umoja, serait en service, tout serait fait pour que le décompte des postes soit correct, ce qui simplifiera la communication de l'information. **Le Comité consultatif déplore que le Secrétariat ne fournisse pas à ce stade de données fiables et cohérentes concernant le nombre de postes et de fonctionnaires de haut niveau.**

13. En ce qui concerne l'évolution du nombre de fonctionnaires des différentes entités (A/68/356, tableau 5), le Comité consultatif note que l'effectif du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) avait été réduit de 36 fonctionnaires au 30 juin 2013. Étant donné que, dans sa résolution 67/213, l'Assemblée générale a décidé de renforcer le PNUE à la suite de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable et que, dans le projet de budget-programme pour 2014-2015 [A/68/6 (Sect. 14)], des postes supplémentaires ont été proposés, le Comité a demandé des éclaircissements au sujet de la réduction des effectifs par rapport à 2012-2013, mais n'a pas obtenu de réponse. **Le Comité compte que ces éclaircissements seront fournis à l'Assemblée générale lorsqu'elle examinera le rapport sur la composition du Secrétariat.**

### **III. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle : période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013**

14. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle (A/68/130) est établi en application de la résolution 59/287, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de s'assurer qu'en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, une instance disciplinaire et, le cas échéant, une action en justice sont introduites dans les meilleurs délais conformément aux procédures et aux textes en vigueur, et d'informer chaque année les États Membres de toutes interventions en la matière. Le présent rapport, qui est le neuvième du genre, porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 et présente une vue d'ensemble de l'appareil disciplinaire, un récapitulatif des

affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé une mesure disciplinaire, des éléments de comparaison concernant le nombre d'affaires soumises pour suite à donner et l'issue des affaires closes, et des renseignements sur les affaires relatives aux comportements délictueux présumés.

15. Dans son précédent rapport, le Comité consultatif s'est félicité que le Secrétaire général présente plus d'information dans le récapitulatif des affaires dans lesquelles il a prononcé des sanctions puisque cela explicite son raisonnement en matière disciplinaire (A/67/545, par. 151). Lors de son examen du rapport, il a appris que le Secrétaire général avait continué de décrire chaque affaire dans le plus grand détail possible, tâche délicate, s'il en est, puisqu'elle doit être accomplie sans porter atteinte au droit des fonctionnaires concernés à la confidentialité.

16. Dans la section IV de son rapport, le Secrétaire général présente des données sur les 115 affaires closes au cours de la période à l'examen (A/68/130, tableau 1), ainsi que des éléments de comparaison pour les six dernières années (ibid., tableau 2). Le Comité consultatif souligne que l'arriéré découlant de l'augmentation flagrante du volume du contentieux entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 31 décembre 2009 a été éliminé. Cet arriéré avait fait l'objet d'observations du Comité (A/67/545, par. 154) et incité l'Assemblée générale à reconduire des emplois de temporaire afin qu'il soit absorbé. **Le Comité félicite le Secrétaire général d'être parvenu à résorber l'arriéré du contentieux.**

17. Le Secrétaire général précise que le délai de traitement des affaires après leur renvoi devant le Bureau de la gestion des ressources humaines est de 6,6 mois en moyenne (A/68/130, par. 58). Il explique que la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, qui prévoit qu'en cas d'instance disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, la norme de « preuve claire et convaincante » trouve application, a conduit les entités d'enquête à devoir fournir des compléments d'information après saisine initiale (ibid., par. 57). Le Comité consultatif note qu'il y a eu une augmentation globale du pourcentage d'affaires classées sans suite, et que l'exigence en matière de preuve y contribue. Il arrive également que des mesures administratives soient préférables aux mesures disciplinaires (ibid., par. 59). **Le Comité consultatif demeure préoccupé par le temps nécessaire pour régler les affaires (A/67/545, par. 154) et compte que le Secrétaire général continuera d'examiner la question de près et prendra des mesures supplémentaires pour éviter un nouvel arriéré.**

18. Le Comité consultatif note que le rapport du Secrétaire général présente des données sur le nombre de recours introduits pour contester les mesures disciplinaires imposées depuis l'entrée en vigueur du nouveau système d'administration de la justice en 2009, ainsi que sur la suite donnée à ces recours auprès des tribunaux (A/68/130, tableaux 3 et 4, et par. 61 et 62). Le Secrétaire général précise que seul un faible pourcentage des sanctions imposées a fait l'objet de recours et que le nombre de recours est en déclin (11 % pour la période à l'examen contre 24 % pour la période terminée le 30 juin 2010). **Le Comité consultatif se félicite que le rapport du Secrétaire général présente ces renseignements ainsi que les grandes tendances qui commencent à se dégager. Il est d'avis que le Secrétaire général pourra fournir plus d'information à ce sujet dans ses futurs rapports, à mesure que se dessineront les tendances de l'issue des recours déposés suite à des mesures disciplinaires.**

19. Le rapport du Secrétaire général indique que 131 affaires ont été portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de la période à l'examen, dont 72 % concernent des fonctionnaires affectés sur le terrain (ibid., tableaux 5 à 7). Au cours de la période précédente, 95 affaires avaient été portées devant le Bureau, dont 60 % concernaient des fonctionnaires affectés sur le terrain (ibid., par. 64).

20. Le Comité consultatif note qu'une part relativement faible du nombre total d'affaires portées devant le Bureau concerne des fonctionnaires du Secrétariat. Il souligne à cet égard que tous les fonctionnaires ont l'obligation de signaler les fautes présumées. Le Secrétaire général annonce dans son rapport qu'une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire est en cours d'élaboration et fait l'objet de discussions et de consultations avec l'Administration et les parties intéressées (ibid., par. 6). **Le Comité consultatif considère qu'en plus d'accélérer l'élaboration de cette nouvelle instruction administrative, le Secrétaire général pourrait lancer une campagne d'information visant à rappeler aux fonctionnaires qu'ils ont la responsabilité de signaler les fautes ou les méfaits présumés par les voies appropriées.**

21. S'étant renseigné sur les initiatives prises par l'Organisation pour compenser les pertes résultant des agissements de ses fonctionnaires, le Comité consultatif a appris que la disposition 10.1 b) du Règlement du personnel prévoit que, s'il établit que tel fonctionnaire a commis une faute, le Secrétaire général peut exiger de l'intéressé qu'il répare le préjudice financier que l'Organisation a pu subir du fait de ses actes. Il lui a également été précisé qu'un amendement à l'instruction administrative portant sur les procédures disciplinaires comprenait une proposition relative à la mise en œuvre de la disposition 10.1 b). En outre, si la faute est établie avant la cessation de service d'un fonctionnaire, l'Organisation peut recouvrer les sommes perdues en les prélevant sur les prestations qu'elle doit lui verser. Le Comité note que, comme le prévoit la résolution 67/240 de l'Assemblée générale, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est autorisée, dans certains cas très précis, à verser directement une partie des prestations dues à un retraité à l'organisation qui l'employait en remboursement de sommes détournées par l'intéressé. **Le Comité consultatif insiste sur le fait qu'il importe de mettre en œuvre toute mesure permettant à l'Organisation de recouvrer le montant des pertes découlant de fautes de ses fonctionnaires, qu'ils soient toujours au service de l'Organisation ou non.**

#### **IV. Modifications du Statut et du Règlement du personnel**

22. Comme le prévoient les articles 12.1 et 12.3 du Statut du personnel, le Secrétaire général reproduit dans son rapport (A/68/129) le texte intégral des modifications du Statut qu'il se propose d'apporter à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ainsi que le texte des dispositions nouvelles et des modifications du Règlement du personnel qu'il a promulguées à titre provisoire en 2013 ou qu'il se propose d'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le Comité note qu'en application d'une recommandation inscrite dans son précédent rapport (A/67/545, par. 157), les changements qu'il est proposé d'apporter aux Statut et Règlement figurent en caractères gras dans le rapport du Secrétaire général.

23. Outre certaines modifications de nature purement technique, le Comité consultatif relève les modifications suivantes : une modification de l'article 9.2 du Statut du personnel, conformément à la décision de l'Assemblée générale de faire reculer l'âge de la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires engagés le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après cette date; l'ajout de la disposition 1.2 e), qui fait figurer l'exploitation et les abus sexuels parmi les cas spécifiques de conduite prohibée dans les droits et obligations essentiels du fonctionnaire; une modification de la disposition 5.3 f), qui permet au Secrétaire général de décider, d'office, de mettre tout fonctionnaire en congé spécial à traitement partiel ou sans traitement s'il estime que l'intérêt de l'Organisation le commande.

24. Le Comité consultatif s'est renseigné sur l'ajout de la disposition 1.2 e) relative à l'interdiction de l'exploitation et des abus sexuels et a appris que les modifications proposées figuraient déjà dans la circulaire applicable du Secrétaire général (ST/SGB/2003/13). Il comprend que cette modification du Règlement vise à donner plus d'importance à cette question en précisant les cas spécifiques de conduite prohibée pour les fonctionnaires de l'Organisation. **Toutefois, le Comité est d'avis qu'il convient d'aller bien au-delà de simples modifications du Statut et du Règlement du personnel pour que l'ensemble des fonctionnaires de l'Organisation respecte scrupuleusement et en toute circonstance la politique de tolérance zéro du Secrétaire général à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles.**

## V. Activités du Bureau de la déontologie

25. Le huitième rapport annuel du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/68/348), présenté en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, offre une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau pour la période du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2013. Conformément à la demande que l'Assemblée générale a formulée dans sa résolution 63/250, il contient également des informations sur les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies (anciennement dénommé Comité de déontologie des Nations Unies), qui a pour mandat d'instaurer, dans l'ensemble du Secrétariat et des organes et programmes administrés séparément, des normes et des politiques unifiées en matière de déontologie. Dans le cadre de l'examen qu'il a fait du rapport, le Comité consultatif a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont donné des informations supplémentaires et des précisions, et lui ont adressé des réponses écrites, qu'il a reçues le 13 septembre 2013.

26. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a été saisi de 804 demandes d'assistance, soit 83 demandes de moins (9,4 %) qu'au cours de la période précédente. Le Comité consultatif note que cette baisse coïncide avec la première année de pleine activité du nouveau site Web du Bureau, qui a enregistré plus de 60 000 visites pendant la période à l'examen (A/68/348, par. 52). Le Secrétaire général indique également dans son rapport que le Bureau s'est attaché à étendre ses activités de communication, de sensibilisation et de formation à la déontologie au cours des périodes couvertes par ses trois précédents rapports (ibid., par. 9). On trouve, dans la figure II du rapport, une ventilation de demandes de services par lieu d'affectation et par entité. D'après le rapport, l'extension des activités du Bureau se traduit par une augmentation constante du pourcentage des

demandes de services émanant de bureaux extérieurs – 66 % en 2012-2013, contre 48 % en 2009-2010 (ibid., par. 10). **Le Comité consultatif salue les efforts faits par le Bureau de la déontologie pour développer les activités de sensibilisation aux questions de déontologie dans l'ensemble du Secrétariat. Il se félicite de la baisse du nombre de demandes d'assistance enregistrées au cours de la période à l'examen, qui peut, selon lui, être attribuée aux activités de communication, de sensibilisation et de formation menées par le Bureau de la déontologie, notamment le lancement de son nouveau site Web.**

27. Le Secrétaire général précise que le Bureau a reçu au total 459 demandes de conseils et d'orientations en matière de déontologie, ce qui représente 57 % de toutes les demandes reçues (ibid., par. 14). Ces demandes se répartissent entre les huit catégories suivantes : questions relatives à l'emploi; cadeaux, récompenses et hospitalité; activités extérieures; placements et avoirs personnels; allégations de faute; restrictions après la cessation de service; déontologie en matière d'achats; autres conflits d'intérêts (ibid., fig. IV). Dans son rapport, le Secrétaire général déclare que la complexité des demandes de conseils reçues par le Bureau s'est sensiblement accrue, ce qui, selon les représentants du Bureau, indique que le personnel saisit le Bureau de cas compliqués, qui portent sur de nombreuses questions et dont l'issue est incertaine (ibid., par. 15).

28. Comme pour les périodes précédentes, la plupart des demandes d'assistance portent sur la question des activités extérieures. Comme suite à sa demande, le Comité consultatif a été informé qu'aux termes de l'article 1.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, les membres du personnel ne pouvaient exercer de telles activités sans avoir obtenu l'assentiment du Secrétaire général. Les procédures relatives à l'autorisation que les fonctionnaires doivent obtenir du Secrétaire général pour exercer un emploi ou des activités en dehors de l'Organisation ayant trait aux buts, aux travaux ou aux intérêts de l'Organisation sont décrites dans l'instruction administrative [ST/AI/2000/13](#). Le Bureau de la déontologie continue de formuler des avis au sujet de la pertinence des emplois ou des activités que des fonctionnaires souhaitent exercer en dehors de l'Organisation, y compris sur la question de savoir s'il faut restreindre les activités ou emplois extérieurs que peut exercer un fonctionnaire. Aux termes de l'instruction administrative [ST/AI/2000/13](#), les fonctionnaires peuvent, à leur convenance, exercer des activités de caractère social ou bénévole ou entreprendre des études en dehors des heures de travail.

29. Dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général donne également quelques précisions sur les avis que le Bureau a donnés à la Division des achats sur les programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes prescrites à l'intention des fournisseurs potentiels de l'Organisation (ibid., par. 17 à 20). Le Bureau a notamment donné des avis indépendants au Département de la gestion et au Département de l'appui aux missions sur la surveillance du respect des normes par deux fournisseurs de services essentiels qui prêtent un appui aux activités de maintien de la paix (ibid., par. 20). **Le Comité consultatif continue de se féliciter du rôle positif que joue le Bureau de la déontologie dans le domaine achats, en particulier en ce qui concerne les risques opérationnels et les atteintes possibles à la réputation de l'Organisation que les activités d'achats font courir à celle-ci. Il demande que les futurs rapports du Bureau de la déontologie contiennent davantage de détails sur les**

**avis que le Bureau donne au sujet des mécanismes contractuels de contrôle des fournisseurs de services essentiels.**

30. En outre, il est indiqué dans le rapport que le Bureau de la déontologie a donné des avis indépendants d'ordre déontologique au Cabinet du Secrétaire général sur l'atténuation des risques qui pourraient découler d'initiatives de partenariats multipartites (ibid., par. 19 et 69). **Compte tenu du développement de l'interaction entre l'Organisation et des partenaires extérieurs, le Comité consultatif souligne qu'il est important de veiller à ce que tous les risques touchant à la déontologie et à la réputation de l'Organisation que présentent les activités de partenariat soient réduits au maximum. Il considère que le Bureau de la déontologie a un rôle à jouer en donnant des avis d'ordre déontologique indépendants à ce sujet.**

31. Le Comité consultatif a en outre souligné que des risques touchant à la déontologie et à la réputation de l'Organisation pourraient découler du fait que l'Organisation était de plus en plus tributaire de ressources extrabudgétaires provenant d'autres sources que les quotes-parts et qu'il était important que les principes de responsabilité et de transparence soient respectés dans ce domaine. Il a également rappelé que l'Assemblée générale avait souligné, aux paragraphes 38 à 41 de sa résolution 64/243, que les ressources extrabudgétaires devaient être utilisées de manière conforme aux politiques, objectifs et activités de l'Organisation et que tous les postes extrabudgétaires devaient absolument être administrés et gérés avec la même rigueur que les postes inscrits au budget ordinaire. **Le Comité consultatif souligne qu'il est important de veiller à ce que les activités financées au moyen de contributions volontaires soient conformes aux objectifs, politiques, réglementations et procédures de l'Organisation et administrées conformément aux dispositions de la résolution 64/243 de l'Assemblée générale. Il considère que le Bureau de la déontologie pourrait jouer un rôle utile en donnant des avis indépendants au Secrétaire général à ce sujet, notamment pour ce qui est des recrutements visant à pourvoir des postes financés au moyen de ressources extrabudgétaires.**

32. Des informations sur l'exécution du programme de transparence financière administré par le Bureau de la déontologie figurent dans la partie B de la section III du rapport. Le Comité consultatif note en particulier que, pendant le cycle de souscription, le programme a touché 4 630 fonctionnaires. Un total de 4 626 participants (soit 99,9 %) se sont acquittés de l'obligation qui leur incombait de souscrire une déclaration, ce qui égale le niveau de participation enregistré pour le cycle de 2011. Le Bureau note qu'il s'agit là du niveau de participation le plus élevé enregistré depuis que le programme a été créé. Comme suite à une demande expresse du Comité, des précisions sur le niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière figurent dans l'annexe du rapport. Les dossiers de quatre participants qui n'ont pas rempli leurs obligations en 2012 ont été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite à donner (ibid., par. 29). À sa demande, le Comité a été informé que quatre dossiers étaient toujours en cours d'examen pour manquement aux obligations découlant du programme et qu'il était trop tôt pour dire si des sanctions disciplinaires seraient prononcées. **Le Comité consultatif félicite le Bureau de la déontologie des efforts qu'il déploie pour que les obligations découlant du dispositif de transparence financière soient pleinement satisfaites. Il souligne combien il est important que**

**les mesures qui s'imposent soient prises rapidement dans tous les cas avérés de manquement aux obligations découlant du programme.**

33. Le Secrétaire général précise que, pendant le cycle de 2012, 116 hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou rang supérieur ont participé à l'initiative relative à la publication volontaire de la déclaration de situation financière, ce qui représente un taux de participation de 85,9 %. Parmi ces participants, 80 ont choisi de publier l'état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs sur le site Web de l'Organisation. Les 36 autres ont affirmé publiquement avoir dûment souscrit à la déclaration de situation financière prescrite par l'Organisation. Le taux de participation a légèrement diminué par rapport au cycle de 2011, ce qui, d'après le Bureau de la déontologie, pourrait s'expliquer par le fort taux de rotation des hauts fonctionnaires (ibid., par. 31). **Le Comité consultatif rappelle qu'il soutient l'initiative de publication volontaire des déclarations de situation financière et compte que le Secrétaire général incitera les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public l'état récapitulatif de leurs avoirs lors de prochains cycles (voir A/67/545, par. 166).**

34. Dans son rapport, le Secrétaire général précise que le dispositif de transparence financière a pour objet de repérer, gérer et atténuer les risques de conflits d'intérêts personnels (A/68/348, par. 23). Les vérificateurs externes du dispositif ont relevé 67 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêt, dont 9 intéressaient des prises de participation financière, 41 des activités extérieures et 17 des relations familiales. Une étude comparative des mesures prises pour remédier aux conflits décelés en 2011 et 2012 figure dans le rapport (ibid., tableau 1). D'après le Comité de la déontologie, le fait que chacun comprenne mieux la problématique des conflits d'intérêts se mesure à la réduction du nombre de ces conflits qui sont relatifs à des actifs financiers. Alors que 58 cas de ce type ont été signalés durant le cycle de dépôt des déclarations de 2010, seuls 14 l'ont été en 2011 et 9 en 2012 (ibid., par. 37).

35. S'agissant des suites données à des recommandations que le Comité consultatif avait formulées et auxquelles l'Assemblée générale a souscrit dans sa résolution 66/234, concernant les efforts à faire pour obtenir les services d'examen externe à meilleur prix dans le cadre du dispositif de transparence financière, on indique dans le rapport qu'un contrat a été passé avec un nouveau fournisseur externe, ce qui a entraîné une réduction du coût unitaire pour les services d'examen (ibid., par. 35). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que, en supposant que le nombre total de déclarations reçues en 2013 est comparable au chiffre de 2012, le coût estimatif pour chaque déclaration soumise à un examen externe serait ramené de 405 à 241 dollars avec le nouveau prestataire de services. Le coût estimatif total, calculé sur la base d'un nombre de déclarants estimé à 4 607 personnes serait de 1 108 600 dollars, contre 1 875 150 dollars en 2012. **Le Comité se félicite des initiatives prises par le Secrétaire général pour négocier des conditions plus favorables avec le fournisseur externe qui assure des services d'examen dans le cadre du dispositif de transparence financière et ne doute pas que l'on s'efforcera de veiller au maintien de la qualité des prestations et au respect de l'obligation de confidentialité.**

36. À ce propos, le Comité consultatif rappelle que, au vu des informations qui lui avaient été communiquées lors du récent examen des prévisions de dépenses du Bureau de la déontologie pour 2014-2015, il avait recommandé une réduction de

267 900 dollars pour les fonds affectés aux services contractuels, du fait que les incidences du changement de prestataire de services extérieur et les économies devant résulter de ce nouvel arrangement n'avaient pas été prises en compte dans le projet de budget du Secrétaire général (voir [A/68/7](#), par. I.55). Au cours de l'examen du rapport du Secrétaire général, le Comité a demandé des précisions et appris que le Bureau comptait utiliser les ressources ainsi économisées pour financer la mise en place d'une nouvelle plateforme informatique pour le dispositif de transparence financière. Il a également été informé que le montant des économies prévues n'était pas encore déterminé de façon définitive. **Le Comité recommande au Secrétaire général de fournir à l'Assemblée générale des indications actualisées sur les économies qui seront réalisées grâce au nouveau contrat passé avec l'examineur externe, ainsi qu'une estimation des coûts afférents à la mise en place de la nouvelle plateforme informatique envisagée, afin qu'une décision puisse être prise en toute connaissance de cause quant au montant des ressources à prévoir pour les activités du Bureau et de la réduction à appliquer aux dépenses opérationnelles pour l'exercice biennal 2014-2015.**

37. Le Comité consultatif note que sa recommandation tendant à faire réviser le cadre réglementaire du dispositif de transparence financière pour confier au Bureau de la déontologie un plus grand rôle dans la détermination des fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration et pour formuler une série de critères plus précis régissant la souscription des déclarations (voir [A/66/511](#), par. 33) a été entérinée par l'Assemblée générale dans sa résolution [66/234](#). Le Secrétaire général indique, dans son présent rapport, que cette révision sera l'occasion d'étudier d'autres mesures pour traiter la question des conflits d'intérêts personnels et qu'elle sera conduite par le Bureau en consultation avec les autres bureaux concernés, notamment le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques ([A/68/348](#), par. 36). **Le Comité attend avec impatience l'achèvement de cette révision et compte que les résultats des consultations menées à cette occasion seront exposés dans le prochain rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie.**

38. Pour ce qui est de la protection de personnes qui signalent des manquements et qui concourent à des audits ou enquêtes dûment autorisés, on indique que, pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 49 demandes résultant de la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles (voir [ST/SGB/2005/21](#)). Pour l'ensemble de ces demandes, le Bureau a procédé à 15 examens préliminaires, dont 12 ont abouti à une évaluation et 3 ont donné lieu au renvoi des dossiers correspondants au Bureau des services de contrôle interne pour enquête ([A/68/348](#), par. 41). Il attend les rapports d'enquête concernant ces dossiers (ibid., par. 44). S'agissant des affaires renvoyées au cours des deux périodes antérieures, le rapport indique que le Bureau a conclu que l'existence de représailles avait été établie dans un cas seulement (ibid., par. 45 et 46). Il est également dit dans le rapport du Secrétaire général que la politique de protection contre les représailles vise à encourager la dénonciation des fautes graves susceptibles de nuire à l'Organisation, mais qu'elle continue d'être utilisée comme une procédure de recours et un mécanisme de règlement des conflits du travail (ibid., par. 47). Le Bureau a donc été amené à entreprendre une étude indépendante de cette politique. Comme l'Assemblée générale le lui a demandé dans la résolution [67/255](#), le Secrétaire général lui fera rapport à sa soixante-neuvième session sur les modalités

et recommandations propres à permettre de renforcer la politique en vigueur à l'Organisation en matière de protection contre les représailles (ibid., par. 48).

39. À propos de l'enseignement de l'éthique, le Secrétaire général signale que le Bureau de la déontologie a lancé un programme d'entretiens avec le supérieur hiérarchique en 2012/13. Le Bureau a établi un guide de dialogue sur les devoirs et la mission du fonctionnaire international et sur l'importance que revêt le serment professionnel. Suivant un processus en cascade, le Secrétaire général a été invité à mener ce dialogue avec ses proches collaborateurs qui, à leur tour, ont fait de même avec leurs subordonnés directs, opération qui s'est répétée à tous les échelons. Au 31 juillet 2013, 28 départements avaient procédé à ce dialogue, 13 chefs de département ayant attesté y avoir procédé (ibid., par. 55). **Le Comité consultatif se réjouit de cette initiative qui vise à promouvoir le respect des principes de déontologie parmi les hauts fonctionnaires et il encourage le Secrétaire général à élargir son champ d'application au personnel en poste dans les missions de maintien de la paix et les bureaux extérieurs, à tous les niveaux de la hiérarchie.**

40. Le Comité consultatif relève que le Bureau a contribué de plusieurs autres manières à renforcer la détermination de l'Organisation à instaurer une tradition de respect de l'éthique. Siégeant en qualité d'observateur au Comité de gestion du Secrétaire général, son Directeur est à même de fournir des apports et des conseils sur les questions de gestion. Au cours de la période 2012/13 couverte par le rapport, le Bureau a formulé des observations sur les propositions de modifications à apporter à la circulaire du Secrétaire général sur le statut et les droits et devoirs essentiels du fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2002/13) et aux Statut et Règlement du personnel (voir A/68/129) (ibid., par. 60). Le Directeur du Bureau a également été chargé de conduire des évaluations confidentielles du comportement déontologique de tous les secrétaires généraux adjoints signataires d'un contrat de mission pour le cycle de 2013 (ibid., par. 63). **Le Comité appuie le rôle du Bureau de la déontologie dans l'élaboration de normes pour l'ensemble de l'Organisation.**

41. Les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui a pour mission d'arrêter des normes et politiques uniformes pour le Secrétariat de l'ONU et les fonds et programmes sous administration distincte et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines affaires et questions importantes et complexes intéressant l'ensemble du système, sont présentées dans la section IV du rapport. Il est dit notamment que le Groupe a examiné les enseignements tirés de l'application de la politique de protection des fonctionnaires contre les représailles pour des manquements signalés et l'incidence des récentes décisions du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les activités du Bureau de la déontologie est mentionnée (ibid., par. 73). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau s'inquiétait des incidences que ces décisions pourraient avoir sur son fonctionnement en tant qu'entité indépendante et sur sa capacité de fournir des avis confidentiels. À la suite de demandes de renseignements sur des sujets connexes liés au système d'administration de la justice, le Comité a été informé que la question continuait de faire l'objet d'un examen judiciaire. **Tout en sachant que l'examen de la question se poursuit, le Comité prend note des préoccupations exprimées par le Bureau de la déontologie et compte que le Secrétaire général suivra la situation à cet égard.**

## Annexe I

## Récapitulatif des mouvements de personnel par sexe, du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013

(Effectif : 26 992)

	Femmes	Pourcentage du total	Hommes	Pourcentage du total	Total
<i>Effectif au 30 juin 2012</i>					
Mouvements externes	11 259	41	16 124	59	<b>27 383</b>
Nominations <sup>a</sup>	1 947	50,5	1 909	49,5	<b>3 856</b>
Cessations de services <sup>b</sup>	1 833	47,8	2 005	52,2	<b>3 838</b>
Autres mouvements <sup>c</sup>	(257)	62,8	(152)	37,2	<b>(409)</b>
<i>Effectif au 30 juin 2013</i>					
Mouvements internes					
Promotions <sup>d</sup>	659	48,6	698	51,4	<b>1 357</b>
Transferts <sup>e</sup>	241	59,8	162	40,2	<b>403</b>

<sup>a</sup> Premières nominations ou rengagements.

<sup>b</sup> Fonctionnaires ayant quitté le Secrétariat.

<sup>c</sup> Nombre net de mouvements autres que les nominations et les cessations de service, y compris les départs en congé spécial sans traitement et les détachements dans d'autres organisations, ainsi que les retours.

<sup>d</sup> On entend par promotion le passage à une classe supérieure, sauf dans le cas de mouvements d'agents des services généraux et des catégories apparentées passant administrateurs, qui, en application de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale, sont considérés comme de nouvelles recrues.

<sup>e</sup> On entend par transfert un mouvement latéral de fonctionnaire entre deux départements ou bureaux situés dans un ou plusieurs lieux d'affectation.

## Annexe II

**Liste des postes de secrétaire général adjoint  
et de sous-secrétaire général au Secrétariat  
au 30 juin 2013**

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
<b>Rang de secrétaire général adjoint</b>		
1	Département de l'appui aux missions	Secrétaire général adjoint
2	Département des affaires politiques	Envoyé spécial
3	Département des opérations de maintien de la paix	Représentant spécial
4	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	Secrétaire exécutif
5	Cabinet du Secrétaire général	Directeur de Cabinet
6	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	Secrétaire exécutif
7	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	Secrétaire exécutif
8	Bureau de la coordination des affaires humanitaires	Secrétaire général adjoint
9	Bureau des affaires de désarmement	Secrétaire général adjoint
10	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Secrétaire général adjoint
11	Bureau des services de contrôle interne	Secrétaire général adjoint
12	Bureau des affaires juridiques	Secrétaire général adjoint
13	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	Représentant spécial
14	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial
15	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial
16	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Représentant spécial
17	Office des Nations Unies à Nairobi	Directeur général
18	Département des affaires économiques et sociales	Secrétaire général adjoint
19	Département des affaires économiques et sociales	Représentant spécial
20	Département des affaires économiques et sociales	Secrétaire général adjoint
21	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Secrétaire général adjoint
22	Département de la gestion	Secrétaire général adjoint

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
23	Département de la gestion	Conseiller spécial
24	Département des affaires politiques	Conseiller spécial
25	Département des affaires politiques	Envoyé personnel
26	Département des affaires politiques	Représentant personnel
27	Département des affaires politiques	Conseiller spécial
28	Département des affaires politiques	Envoyé spécial
29	Département des affaires politiques	Conseiller spécial
30	Département des affaires politiques	Secrétaire général adjoint
31	Département des affaires politiques	Secrétaire général adjoint
32	Département des affaires politiques	Envoyé personnel du Secrétaire général pour les pourparlers entre la Grèce et l'ex-République yougoslave de Macédoine
33	Département de l'information	Secrétaire général adjoint
34	Département des affaires politiques	Conseiller spécial du Secrétaire général pour la médecine de proximité et les enseignements tirés de la situation en Haïti
35	Département des opérations de maintien de la paix	Secrétaire général adjoint
36	Département de la sûreté et de la sécurité	Secrétaire général adjoint
37	Commission économique pour l'Afrique	Secrétaire général adjoint
38	Commission économique pour l'Europe	Secrétaire exécutif
39	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'éducation mondiale
40	Cabinet du Secrétaire général	Vice-Secrétaire général
41	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller spécial
42	Tribunal pénal international pour le Rwanda	Procureur
43	Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	Procureur
44	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Représentant spécial
45	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Représentant spécial
46	Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	Secrétaire général adjoint

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
47	Bureau du Représentant spécial conjoint de l'Organisation des Nations Unies et de la Ligue des États arabes pour la Syrie	Secrétaire général adjoint
48	Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	Secrétaire général adjoint
49	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Sahel	Envoyé spécial
50	Bureau de l'Envoyé spécial pour le Soudan et le Soudan du Sud	Envoyé spécial
51	Programme des Nations Unies pour les établissements humains	Directeur exécutif
52	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial
53	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial
54	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Représentant spécial
55	CNUCED	Secrétaire général de la CNUCED
56	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Directeur exécutif
57	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	Représentant spécial
58	Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	Représentant spécial
59	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	Directeur général
60	Office des Nations Unies à Genève	Directeur général
61	Bureau des Nations Unies pour le sport au service du développement et de la paix	Secrétaire général adjoint
62	Office des Nations Unies à Vienne	Représentant spécial
63	Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest	Représentant spécial
64	Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie	Représentant spécial
65	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Coordonnateur spécial
66	Bureau du Coordonnateur spécial du Secrétaire général pour le Liban	Coordonnateur spécial
67	Mission d'appui des Nations Unies en Libye	Représentant spécial

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
68	Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	Représentant spécial
<b>Rang de sous-secrétaire général</b>		
1	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine	Représentant spécial
2	Département des affaires économiques et sociales	Sous-Secrétaire général
3	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général
4	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général
5	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général, Contrôleur
6	Département de la sûreté et de la sécurité	Sous-Secrétaire général
7	Cabinet du Secrétaire général	Sous-Secrétaire général
8	Cabinet du Secrétaire général	Sous-Secrétaire général
9	Bureau de la coordination des affaires humanitaires	Sous-Secrétaire général
10	Bureau de la coordination des affaires humanitaires	Sous-Secrétaire général
11	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme
12	Bureau des affaires juridiques	Greffier
13	Programme des Nations Unies pour les établissements humains	Directeur exécutif adjoint
14	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial
15	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Directeur exécutif adjoint
16	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre	Représentant spécial
17	Bureau des Nations Unies au Burundi	Représentant spécial
18	Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	Directeur exécutif
19	Département des affaires économiques et sociales	Sous-Secrétaire général
20	Département de l'appui aux missions	Sous-Secrétaire général
21	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Sous-Secrétaire général
22	Département de la gestion	Directeur exécutif
23	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
24	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général
25	Département des affaires politiques	Conseiller
26	Département des affaires politiques	Sous-Secrétaire général
27	Département des affaires politiques	Sous-Secrétaire général
28	Département des affaires politiques	Sous-Secrétaire général
29	Département des affaires politiques	Conseiller spécial
30	Département des affaires politiques	Conseiller spécial
31	Département des opérations de maintien de la paix	Sous-Secrétaire général
32	Département des opérations de maintien de la paix	Sous-Secrétaire général
33	Département des opérations de maintien de la paix	Conseiller militaire
34	Cabinet du Secrétaire général	Sous-Secrétaire général
35	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial
36	Cabinet du Secrétaire général	Sous-Secrétaire général
37	Cabinet du Secrétaire général	Sous-Secrétaire général
38	Tribunal pénal international pour le Rwanda	Greffier
39	Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	Greffier
40	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	Représentant spécial
41	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Commandant de la Force
42	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Représentant spécial
43	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Représentant spécial
44	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Commandant de la Force
45	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Représentant spécial
46	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Représentant spécial
47	Bureau de la coordination des affaires humanitaires	Envoyé humanitaire

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
48	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Sous-Secrétaire général
49	Bureau des services de contrôle interne	Sous-Secrétaire général
50	Bureau du Représentant spécial conjoint de l'Organisation des Nations Unies et de la Ligue des États arabes pour la Syrie	Représentant spécial
51	Bureau des affaires juridiques	Greffier du Tribunal spécial pour le Liban
52	Bureau des affaires juridiques	Sous-Secrétaire général
53	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial
54	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial
55	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial
56	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Sous-Secrétaire général
57	CNUCED	Secrétaire général adjoint de la CNUCED
58	Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement	Commandant de la Force
59	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Secrétaire exécutif
60	Force intérimaire des Nations Unies au Liban	Commandant de la Force
61	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone	Représentant exécutif
62	Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei	Commandant de la Force
63	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	Représentant spécial
64	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial
65	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial
66	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial
67	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial
68	Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	Représentant spécial
69	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Représentant spécial
70	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Représentant spécial

---

<i>Numéro</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
71	Bureau des Nations Unies au Mali	Représentant spécial
72	Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	Sous-Secrétaire général
73	Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	Représentant spécial
74	Représentant de l'ONU aux discussions internationales de Genève	Sous-Secrétaire général
75	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Coordonnateur
76	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	Représentant spécial
77	Mission d'appui des Nations Unies en Libye	Représentant spécial
78	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve	Chef de cabinet

---