



Assemblée générale

Distr. générale
13 février 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session
Point 140 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

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 la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives au personnel ([A/74/82](#)). À cette occasion, il a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 26 novembre 2019.

2. Le Secrétaire général indique que son rapport annuel, qui contient des données démographiques relatives à la composition du personnel du Secrétariat pour l'année 2018¹, fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions [66/234](#), [67/255](#), [68/252](#), [71/263](#) et [72/254](#).

3. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général présente tous les deux ans des rapports esquissant une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines, les plus récents ayant été soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session ([A/73/372](#) et [A/73/372/Add.1](#)). Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines ([A/73/497](#)), le Comité a souligné un certain nombre de questions posant régulièrement des difficultés à l'Organisation, notamment : a) les irrégularités dans la procédure de sélection du personnel ; b) le rajeunissement des effectifs par le recrutement de candidats externes ; c) l'égalité de traitement des candidats internes et externes ; d) la nécessité d'améliorer la gestion et l'appréciation de la performance ; e) le nombre de personnes recrutées au titre d'engagements temporaires (y compris celles qui reçoivent une indemnité de fonctions) ; f) les obstacles à la réalisation des

¹ Le Secrétaire général présente tous les deux ans un additif au rapport sur la composition du Secrétariat, qui porte sur le personnel fourni à titre gracieux, les fonctionnaires retraités et les consultants et vacataires. Le rapport le plus récent ([A/73/79/Add.1](#)) couvre la période 2016-2017.



objectifs d'équilibre entre les sexes et de répartition géographique équitable ; g) l'emploi des fonctionnaires retraités. Le Comité rappelle que l'Assemblée a décidé de reporter l'examen des rapports correspondants consacrés à la gestion des ressources humaines, dans un premier temps à la première partie de la reprise de sa soixante-treizième session, puis à la première partie de la reprise de sa soixante-quatorzième session (décisions 73/547 B et 74/540 A).

II. Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

4. Le Secrétaire général indique que le Secrétariat comprenait au total 37 505 personnes au 31 décembre 2018 (A/74/82, par. 2). Les informations qu'il présente sont regroupées en quatre sections (vue d'ensemble, personnel du Secrétariat, mouvements de personnel (nominations et départs) et fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales), chacune présentant des données organisées sous les rubriques effectif, entité, catégorie, sexe et âge, ainsi que type d'engagement, le cas échéant. Des informations sont également fournies concernant la composition démographique du personnel en 2018, ainsi que l'évolution démographique de ce dernier pour la période de trois ans et demi comprise entre le 30 juin 2015 et le 31 décembre 2018.

Présentation et analyse

5. Le Secrétaire général indique que, comme demandé par le Comité consultatif (voir A/73/497, par. 19), des informations sont fournies sur les sources de financement des postes du Secrétariat par catégorie et par classe au 31 décembre 2018 (voir A/74/82, annexe, tableau 3). **Le Comité consultatif se félicite que le Secrétaire général ait inclus des informations sur les sources de financement des postes dans son rapport sur la composition du Secrétariat.**

6. Le Comité consultatif a noté que, suite à l'approbation par l'Assemblée générale, au paragraphe 3 de sa résolution 71/263, de la modification du cycle d'établissement des rapports (voir par. 4 ci-dessus), les premiers rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/73/79 et A/73/79/Add.1) ne contenaient qu'une analyse peu fouillée des tendances, ce qui ne permettait pas de comprendre les raisons profondes de ces tendances afin de prendre des mesures correctrices et d'améliorer les politiques en conséquence (voir A/73/497, par. 9). Le Comité note que le dernier rapport en date (A/74/82), le deuxième rapport depuis la modification du cycle d'établissement des rapports, reprend en substance le même contenu et la même présentation que les précédents rapports du Secrétaire général sur la composition.

7. Au paragraphe 6, le Secrétaire général indique qu'une analyse plus poussée des tendances démographiques paraîtra dans ses futurs rapports, ce qui donnera une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines, avec notamment des données actualisées concernant les informations présentées aux paragraphes 46 à 48 et à l'annexe II de son précédent rapport sur le sujet (A/73/372/Add.1). Or, le Comité consultatif rappelle que les informations fournies dans ledit rapport ne portaient que sur les tendances relatives à l'âge du personnel du Secrétariat, et qu'il n'y était proposé ni analyse plus fouillée ni recommandations concernant des solutions à long terme (voir A/73/497, par. 13 à 15). **Le Comité consultatif se dit une nouvelle fois préoccupé par l'absence d'informations analytiques qu'il juge utiles pour examiner la corrélation entre les tendances relevées, les problèmes persistants ou nouveaux et les propositions de mesures spécifiques (voir également A/73/497, par. 8).**

8. Le Comité consultatif a souligné au fil des ans qu'il fallait faire une plus grande place à l'analyse, notamment en expliquant les raisons des différentes tendances constatées s'agissant des données démographiques relatives au personnel, pour aider l'Assemblée générale à comprendre la signification des données statistiques et des tableaux². Il demeure convaincu qu'une analyse des tendances devrait permettre d'améliorer les politiques et qu'il est nécessaire de présenter une analyse complète, détaillée et approfondie des difficultés et problèmes persistants auxquels l'Organisation se heurte dans chacun des domaines de la gestion des ressources humaines (voir [A/73/497](#), par. 60 et [A/71/557](#), par. 108).

9. Le Comité consultatif rappelle les observations et recommandations qu'il a formulées concernant la nécessité de présenter une stratégie globale des ressources humaines affinée pour l'Organisation, notamment en établissant un ordre de priorité pour les questions les plus persistantes et en prévoyant des échéances et des objectifs mesurables, réalisables et spécifiques (voir [A/73/497](#), par. 51 à 82), en tenant dûment compte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies (voir par. 15 ci-dessous). Le Comité réaffirme que l'Assemblée générale devrait prier le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-quinzième session, une stratégie globale affinée en matière de ressources humaines, assortie de mesures correctrices spécifiques et d'une analyse des difficultés rencontrées dans l'exécution des mandats fixés par l'Assemblée en ce qui concerne notamment : a) une répartition géographique équitable ; b) la parité des sexes ; c) l'équilibre dans le recrutement des candidats internes et externes ; d) les possibilités d'évolution de carrière pour les membres du personnel (voir également le paragraphe 3 ci-dessus et le paragraphe 15 ci-dessous).

Données et tendances démographiques relatives au personnel du Secrétariat

10. Le Secrétaire général fournit des données statistiques relatives au personnel du Secrétariat pour la période allant du 30 juin 2015 au 31 décembre 2018 dans les tableaux 1 et 2 de son rapport. Le Comité consultatif note les tendances suivantes : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 0,6 %, passant de 76 115 à 76 590 personnes ; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 8,7 %, passant de 41 081 à 37 505, ce qui s'explique essentiellement par le fait que certaines missions ont connu une réduction de leurs effectifs ou ont été fermées ; c) la proportion des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat a été portée de 30,6 % à 34,8 %, tandis que la part des agents des services généraux et des catégories apparentées a été ramenée de 59,3 % à 55,6 % ; d) la proportion des personnes titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a augmenté, passant de 22,6 % à 29,1 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 71,2 % à 62,9 %, principalement en raison des deux opérations de conversion de certains engagements en engagements continus ; e) la proportion globale de femmes par rapport à l'effectif total a été portée de 34,4 % à 36,8 %, les femmes étant nettement moins nombreuses dans les missions (23,1 %) que dans les bureaux centraux (48,7 %) ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 44,2 à 45,7 ans (voir également les paragraphes 16 à 18 ci-après) ; g) l'ancienneté moyenne au Secrétariat est passée de 7,6 ans à 8,7 ans (voir [A/70/605](#), tableau 11, et [A/74/82](#), tableau 13) ; h) le nombre de fonctionnaires du

² Voir [A/67/545](#), par. 138 ; [A/68/523](#), par. 5 ; [A/69/572](#), par. 128 ; [A/70/764](#), par. 8 ; [A/72/558](#), par. 6 ; et [A/73/497](#), par. 6).

Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 4 %, passant de 3 001 à 3 107 ; i) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale s'agissant de la représentation aux postes soumis à la répartition géographiques a diminué de 9 %, passant de 116 à 105 (voir également les paragraphes 11 à 15 ci-dessous).

Représentation géographique

11. Le Secrétaire général indique qu'entre 2015 et 2018, le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale s'agissant de la représentation aux postes soumis à la répartition géographiques a diminué de 9 %, passant de 116 à 105 (voir [A/74/82](#), tableaux 2 et 20). Le Comité consultatif rappelle que cette diminution est conforme à la tendance à la baisse observée au cours des années précédentes : le nombre de ces États Membres a diminué de 14 %, passant de 120 à 103, entre 2014 et 2017 et de 18 %, passant de 125 à 102, entre 2013 et 2016, tandis que le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés a augmenté, passant de 15 à 21 et de 32 à 40, respectivement (voir [A/73/79](#), tableau 2, et [A/72/123](#), tableau 2). Le Comité note également que le nombre d'États Membres surreprésentés a augmenté, passant de 22 à 27, entre le 30 juin 2015 et le 31 décembre 2018 (ibid., tableau 20).

12. Le Secrétaire général fournit également des informations sur la nomination de 142 fonctionnaires du Secrétariat à des postes soumis à la répartition géographique en 2018, comme suit : a) 1 fonctionnaire était originaire d'un État Membre non représenté ; b) 47 fonctionnaires provenaient d'États Membres sous-représentés ; c) 49 fonctionnaires provenaient d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 45 fonctionnaires provenaient d'États Membres surreprésentés ([A/74/82](#), tableau 26). Le Comité consultatif note qu'en 2018, seuls 34 % seulement des nominations initiales à des postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique concernaient des personnes provenant d'États Membres non représentés et sous-représentés, pourcentage qui demeure à peu de chose près inchangé par rapport à 2017 (36 %) et à 2016 (32 %) (voir [A/73/79](#), tableau 26, et [A/72/123](#), tableau 26). Ayant demandé des précisions, le Comité a reçu un tableau présentant des données extraites des contrats de mission des hauts fonctionnaires concernant les nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés en 2018 (voir annexe). Le Comité note que ces contrats de mission fixent un objectif consistant à faire en sorte qu'au moins 50 % de tous les postes soumis à la répartition géographique soient occupés par des fonctionnaires provenant d'États Membres non représentés et sous-représentés. Or, si l'on en croit le tableau, sur les 23 départements et bureaux du Siège et en dehors, seuls 2 ont atteint cet objectif en 2018 : le Bureau de la déontologie et le Bureau du Haut-Représentant (de la Haute-Représentante) pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement.

13. Le Secrétaire général indique également que, sur les 142 fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis à la répartition géographique, 96 (68 %) étaient des femmes ; la ventilation était la suivante : a) aucune n'était originaire d'un État Membre non représenté ; b) 33 provenaient d'États Membres sous-représentés ; c) 36 provenaient d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 27 provenaient d'États Membres surreprésentés. Par ailleurs, 37 (26 %) provenaient de pays en développement et 59 (42 %) de pays développés (voir [A/74/82](#), tableau 26).

14. Le Comité consultatif note avec préoccupation la reprise de la tendance à la baisse du nombre d'États Membres dans la fourchette optimale et l'augmentation correspondante du nombre d'États Membres non représentés et

sous-représentés (voir par. 11 ci-dessus ; voir également [A/72/558](#), par. 9, et [A/73/497](#), par. 12). Le Comité regrette néanmoins que le Secrétaire général n'ait pas présenté d'analyse significative des raisons expliquant cette tendance et n'ait pas suggéré de mesure correctrice ou de proposition aux fins de son inversion. En outre, le Comité note avec préoccupation que les hauts responsables des départements et bureaux du Secrétariat n'ont pas atteint l'objectif consistant à nommer au moins 50 % de fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique, comme le prévoient leurs contrats de mission. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de rendre compte du respect de ces dispositions dans ses prochains rapports sur le dispositif d'application du principe de responsabilité et, en outre, de veiller à ce que des mesures appropriées soient prises à l'avenir en cas de non-respect.

15. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, il est indiqué que sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. En outre, le Comité rappelle également que le système des fourchettes optimales a été établi en 1960 afin de mesurer les progrès accomplis dans la réalisation d'une large répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat (voir la résolution [1559 \(XV\)](#) de l'Assemblée générale, par. 1). Le Comité rappelle également que, dans sa résolution [71/263](#) (par. 9 et 17), l'Assemblée a demandé que l'on s'efforce de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'adopter une stratégie axée sur des mesures concrètes pour parvenir à une représentation géographique équitable au Secrétariat et de faire rapport sur les progrès accomplis à cet égard à l'Assemblée à sa soixante-quinzième session (voir par. 7 à 9 ci-dessus).**

Vieillessement du personnel et rajeunissement du Secrétariat

16. Selon les données présentées dans le rapport, l'âge moyen du personnel du Secrétariat a été porté de 44,2 à 45,7 ans entre le 30 juin 2015 et le 31 décembre 2018 (voir par. 10 ci-dessus). Le Comité consultatif rappelle qu'après avoir fourni une première analyse de la tendance au vieillissement du personnel du Secrétariat (voir [A/71/557](#), par. 106 à 108), le Secrétaire général a fourni une autre analyse dans son rapport à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session (voir par. 7 ci-dessus et [A/73/372/Add.1](#), par. 46 à 48 et annexe II). Il y était indiqué que l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat devrait continuer à augmenter compte tenu du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite. Il ressortait en outre de cette analyse que le Secrétariat recrutait des candidats possédant un nombre d'années d'expérience professionnelle nettement supérieur au nombre minimum requis, ce qui correspondait à l'analyse précédente du Corps commun d'inspection ([JIU/REP/2007/4](#)), dans laquelle il était noté que l'âge moyen d'entrée en fonctions était relativement élevé en raison du faible nombre de postes d'administrateur débutant.

17. Les données les plus récentes indiquent que le nombre de fonctionnaires à des postes à la classe de début a diminué, passant de 1 393 à 1 292, soit une réduction de 101 fonctionnaires, entre 2015 et 2018 ([A/74/82](#), tableau 8, et [A/70/605](#), tableau 8). Si le Comité consultatif comprend l'augmentation de l'âge moyen du personnel du Secrétariat due au relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite, il note néanmoins que les efforts de rajeunissement de l'Organisation ont été entravés par les réductions répétées, au fil des ans, du nombre de postes à la classe de début (P-1 et P-2). Dans le contexte du projet de budget-programme pour 2020, l'Assemblée générale, dans sa résolution [74/251](#), a approuvé la recommandation du Comité

préconisant de rejeter la suppression proposée de six postes P-2 en 2020 (voir [A/74/7](#), chap. I, par. 87 et 88). **Le Comité consultatif rappelle les observations et recommandations qu'il a formulées lors de l'examen des projets de budget successifs et dans les rapports sur la gestion des ressources humaines concernant l'effet préjudiciable que la réduction du nombre de postes d'administrateur à la classe de début a sur la capacité de l'Organisation d'attirer et de former de jeunes talents dans le cadre de ses efforts de rajeunissement³.**

18. **Le Comité consultatif se dit une nouvelle fois préoccupé par le nombre réduit de postes d'administrateurs à la classe de début et par les conséquences de ce phénomène s'agissant de la capacité à atteindre divers objectifs importants en termes de ressources humaines, notamment le rajeunissement des effectifs et les possibilités d'ascension professionnelle (voir également [A/71/557](#), par. 41). Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'inclure une analyse plus approfondie et des recommandations concernant des solutions à long terme et utilisant les ressources existantes, afin de faire face aux problèmes persistants de l'amélioration de la répartition géographique et du rajeunissement du Secrétariat ; ces éléments seront incorporés dans les rapports sur la stratégie globale affinée en matière de ressources humaines et la vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines qui seront soumis à l'examen de l'Assemblée générale à sa soixante-quinzième session, ainsi que dans les futurs rapports, y compris les projets de budget pertinents, le cas échéant (voir aussi par. 9 ci-dessus et [A/73/497](#), par. 15).**

Fonctionnaires de haut niveau

19. Au 31 décembre 2018, 150 fonctionnaires du Secrétariat avaient le rang de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e)⁴ (voir [A/74/82](#), tableau 8), tout comme en 2017, contre 159 fonctionnaires au 30 juin 2016 et 166 au 30 juin 2015. Le Comité consultatif demeure d'avis que l'évolution du nombre de fonctionnaires de haut niveau doit être mise en rapport avec la diminution de 8,7 % des effectifs du Secrétariat, qui sont passés de 41 081 à 37 505 entre 2015 et 2018 (ibid., tableau 2). Sur la base des informations qui lui ont été fournies suite à ses questions, le Comité note qu'au 31 août 2019, 154 fonctionnaires de haut niveau, dont 73 ayant rang de secrétaire général(e) adjoint(e) et 81 ayant rang de sous-secrétaire général(e), originaires de 69 États Membres, étaient en poste.

20. **Tout en prenant note de la réduction du nombre de fonctionnaires de haut niveau par rapport aux deux périodes considérées précédemment, le Comité consultatif souligne une fois encore qu'il reste nécessaire de surveiller le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs de l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de haut niveau soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes en vue de limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation (voir également [A/73/497](#), par. 18, et [A/71/557](#), par. 114).**

21. Sur une question connexe, le Comité consultatif rappelle que, dans le projet de budget-programme pour 2020, le Secrétaire général a proposé une augmentation nette de neuf postes de la classe D-1 et de rang supérieur et que, dans ses observations à ce sujet, le Comité s'était à nouveau déclaré préoccupé par le nombre de postes de haut niveau et de rang supérieur dans la composition globale des effectifs proposée pour le Secrétariat (voir également [A/68/7](#), par. 102 ; [A/70/7](#), par. 88 ; [A/72/7](#), par. 93). Il

³ Voir [A/66/7](#), par. 86 ; [A/68/7](#), par. 86 et 87 ; [A/69/572](#), par. 105 ; [A/71/557](#), par. 41 ; [A/72/558](#), par. 13 ; et [A/73/497](#), par. 14 et 15.

⁴ Sur les 37 505 membres du personnel, toutes sources de financement des postes confondues.

déplore en outre que le projet de budget ne contienne aucune information concernant les mesures prises par le Secrétaire général pour inverser cette tendance, en dépit des demandes précises formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions [70/247](#) et [71/263](#) (voir [A/74/7](#), chap. I, par. 84 à 86).

III. Recommandation

22. La décision que l'Assemblée générale est appelée à prendre est énoncée au paragraphe 56 du rapport du Secrétaire général. **Sous réserve des observations et recommandations formulées ci-dessus, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**

Annexe

Part des nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés par département, bureau ou entité

<i>Département, bureau ou entité</i>	<i>Nombre de nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés</i>	<i>Nombre total de nominations à des postes soumis à la répartition géographique</i>	<i>Pourcentage des nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés</i>
Bureau de la déontologie	1	2	50
Bureau des affaires de désarmement	2	6	33
Bureau des affaires juridiques	3	10	30
Bureau des services de contrôle interne	2	8	25
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	1	2	50
CNUCED	3	26	12
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	1	7	14
Commission économique pour l'Afrique	–	3	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	4	13	31
Commission économique pour l'Europe	2	10	20
Département de l'appui aux missions	–	3	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	5	12	42
Département de l'information	7	22	32
Département de la gestion	8	27	30
Département de la sûreté et de la sécurité	–	5	–
Département des affaires économiques et sociales	18	40	45
Département des affaires politiques	3	13	23
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	5	34	15
Office des Nations Unies à Genève	1	10	10

<i>Département, bureau ou entité</i>	<i>Nombre de nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés</i>	<i>Nombre total de nominations à des postes soumis à la répartition géographique</i>	<i>Pourcentage des nominations à des postes soumis à la répartition géographique de personnes provenant d'États Membres non représentés ou sous-représentés</i>
Office des Nations Unies à Nairobi	3	12	25
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	1	7	14
Programme des Nations Unies pour l'environnement	2	11	18
Programme des Nations Unies pour les établissements humains	–	3	–

Source : Évaluation de la performance des hauts fonctionnaires sur la base de leurs contrats de mission pour 2018.