



Assemblée générale

Distr. générale
10 février 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Point 143 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, personnel retraité, consultants et vacataires, et Volontaires 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, intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, personnel retraité, consultants et vacataires, et Volontaires des Nations Unies » ([A/77/578](#)). 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 22 décembre 2022.

2. Le Secrétaire général indique que le rapport fait suite aux résolutions [61/244](#), [63/250](#), [65/247](#), [67/255](#) et [71/263](#) de l'Assemblée générale et explique en détail les tendances pour tous les types de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Il présente une vue d'ensemble des données relatives aux Volontaires des Nations Unies (VNU) engagés en 2020-2021 en plus des informations concernant les trois types de personnel suivants : le personnel fourni à titre gracieux, le personnel retraité et les consultants et vacataires (ibid., par. 1 à 3).

II. Personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires, et Volontaires des Nations Unies

3. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, au cours de la période biennale 2020-2021, le Secrétariat a employé 4 565 personnes à titre gracieux, 900 retraités et 23 913 consultants et vacataires. Les VNU employés dans les différentes entités du Secrétariat ont représenté 4 270 engagements (ibid., résumé et tableau 1). **Le Comité consultatif note que le nombre total de non-fonctionnaires engagés**



lors de la période biennale s'élevait à 33 648, dont 900 retraités et 23 913 consultants et vacataires, tandis que le nombre total de fonctionnaires du Secrétariat était de 35 762 au 31 décembre 2021 (voir [A/77/580](#), tableau 1). Il compte que le Secrétariat se conformera à toutes les résolutions de l'Assemblée générale ainsi qu'aux règlements et règles applicables à ces catégories de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et que tout écart devra rester véritablement exceptionnel, notamment en ce qui concerne le personnel retraité et les consultants.

4. Le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a souligné, dans sa résolution [71/263](#), qu'il importait de disposer d'un dispositif global et solide de gestion prévisionnelle des besoins en personnel en tant que composante clef de la gestion des ressources humaines. Le Comité a également fait des observations sur l'amélioration de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel au niveau du Siège dans son rapport sur le projet de budget-programme pour 2023 ([A/77/7](#), par. 44). **Le Comité consultatif considère que, si la gestion prévisionnelle des besoins en personnel se faisait de manière globale et efficace, il serait moins nécessaire de recourir à du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, et compte que des efforts supplémentaires seront déployés pour améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel afin de limiter à certaines circonstances le recours à des non-fonctionnaires, notamment à des retraités et des consultants.** Le Comité formule d'autres observations dans ses rapports portant sur une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 ([A/77/728/Add.1](#)) et sur la mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 ([A/77/728](#)).

5. **Tout en prenant acte des données fournies dans le rapport et de l'analyse des tendances concernant le personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, le Comité consultatif est d'avis que les futurs rapports, y compris le projet de budget-programme, devraient également comporter des informations détaillées et des données sur les équivalents temps plein, le cas échéant, ventilées par catégorie, entité, fonctions, source de financement, nationalité et groupe géographique, afin de donner une image plus complète des incidences financières du recours aux non-fonctionnaires.**

A. Personnel fourni à titre gracieux

6. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le personnel fourni à titre gracieux est le personnel détaché auprès de l'Organisation par des gouvernements ou d'autres entités sans frais pour l'Organisation. Le personnel fourni à titre gracieux de type I comprend les stagiaires, les experts associés et les experts détachés au titre de la coopération technique dans le cadre d'un prêt non remboursable. Le personnel fourni à titre gracieux de type II est mis à la disposition de l'Organisation par un gouvernement ou une autre entité responsable de sa rémunération. L'Organisation ne peut accepter ce type de personnel qu'à titre exceptionnel et aux fins : a) de s'assurer le concours de personnes possédant des compétences très spécialisées qui lui font défaut ; ou b) d'obtenir l'assistance temporaire dont elle peut avoir besoin d'urgence pour exécuter un nouveau mandat ou un mandat élargi. Un total de 4 565 ressortissants de 147 États Membres ont été employés à titre gracieux dans le cadre de 4 708 engagements en 2020-2021 (dont 3 797 stagiaires dans le cadre de 3 904 engagements), chaque personne engagée fournissant des services à l'Organisation pendant environ 175 jours. En 2020-2021, le nombre d'engagements de personnel fourni à titre gracieux de type I a diminué de 13,3 % par rapport à la période précédente. Les engagements de personnel de type II ont également diminué, de 8,3 % ([A/77/578](#), par. 6 a) i) et 9 à 11).

Stagiaires

7. Il est indiqué dans le rapport que les stagiaires constituent toujours le groupe le plus important parmi le personnel fourni à titre gracieux, bien que leur nombre ait diminué de 14,6 %, ce qui s'explique principalement par les effets de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), au début de laquelle, les modalités de travail étant en pleine évolution, la publication d'offres de stage a été limitée, et par le fait que peu de candidats ont manifesté leur intérêt lorsque des stages à distance ont commencé à être proposés. En raison de la restriction des déplacements et autres restrictions imposées par la pandémie, l'Organisation a décidé de permettre aux stagiaires de poursuivre leur stage, à titre exceptionnel, au-delà de la limite des six mois. Le Secrétariat a mis en œuvre une politique en vertu de laquelle les stagiaires ont pu, en travaillant à distance, continuer de fournir des services et de mettre leurs compétences au service de l'Organisation, ce qui a permis d'éviter la suspension du programme de stages de mars à juin 2020, lorsque les bureaux fonctionnaient principalement selon des modalités de travail exceptionnelles. Au cours de la période biennale 2020-2021, 63,5 % des stages ont été effectuées à distance (ibid., par. 6 a) i) et 13 à 15). Il est indiqué dans le rapport que près de quatre stagiaires sur cinq étaient des ressortissants d'États d'Europe occidentale et autres États et d'États d'Asie et du Pacifique. Par rapport à la période précédente, les stagiaires de 13 pays supplémentaires (Barbade, Djibouti, El Salvador, Fidji, Grenade, Islande, Libye, Lituanie, Maldives, Mauritanie, Namibie, Sao Tomé-et-Principe et Somalie) ont fourni leurs services en 2020-2021 [ibid., par. 6 a) iii)]. **Le Comité consultatif note que la possibilité de faire des stages à distance a légèrement amélioré la diversité géographique parmi les stagiaires. Il recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de considérer que la politique de stages à distance complète le programme de stages en présentiel de l'Organisation. Le Comité compte que les leçons tirées de la possibilité de faire des stages à distance seront recensées et que les solutions envisagées pour accroître la participation des stagiaires venant d'États Membres non représentés ou sous-représentés ou de pays en développement seront communiquées à l'Assemblée générale dans le prochain rapport** (voir également le par. 10 du présent rapport).

8. En réponse à une question sur les activités de communication menées auprès des régions sous-représentées, le Comité consultatif a été informé que toutes les offres de stage étaient publiées sur le portail des carrières de l'ONU et que le Secrétariat mettait actuellement à jour le flux des tâches s'agissant du recrutement des stagiaires et créerait un tableau de bord permettant à tous les responsables du recrutement d'afficher la répartition géographique et le genre, ce qui permettra d'éclairer leur décision de sélectionner telle ou telle personne. Des informations sur le programme de stages de l'ONU sont données aux États Membres et aux établissements universitaires dans le cadre des activités de communication et de collaboration menées auprès d'eux, l'objectif étant de recruter des stagiaires sur une base géographique aussi large que possible. Le Secrétariat étudiait comment améliorer les possibilités de mise en réseau des stagiaires à distance, par exemple en créant un réseau spécial et en organisant une série de conférences qui leur permettraient de participer à des séances d'information données par des intervenants de l'Organisation tout entière. Le Comité a également obtenu une ventilation des stages par commission régionale et groupement régional, ainsi que des données sur les stagiaires des pays en développement et des pays développés.

9. **Le Comité consultatif est convaincu que les activités de communication et de collaboration, notamment auprès d'établissements universitaires, et l'adoption des meilleures pratiques émanant d'autres organisations permettraient d'améliorer la représentation géographique des stagiaires. Il recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de redoubler**

d'efforts pour promouvoir une représentation géographique équitable au sein du vivier de candidats stagiaires, notamment des États Membres non représentés et sous-représentés et des pays en développement (voir également les par. 7 et 10 du présent rapport).

10. **Le Comité consultatif considère que les stages nationaux et internationaux constituent un investissement pour l'Organisation et contribueront à rajeunir les effectifs du Secrétariat et à attirer les meilleurs talents. Compte tenu de ce qui précède et des disparités persistantes constatée au niveau de la représentation géographique parmi les stagiaires, le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de présenter dans le prochain rapport des options de financement possibles pour toutes les modalités prévues dans le cadre du programme de stages, afin que l'Assemblée les examine.**

11. Il est indiqué dans le rapport que les trois entités ayant accueilli le plus de stagiaires en 2020-2021 étaient la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (397 engagements), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (339) et le Département des affaires économiques et sociales (281), contre 407, 307 et 363 engagements, respectivement, en 2014-2015 [A/77/578, para. 6 a) v)]. **Le Comité consultatif compte que le Secrétariat redoublera d'efforts pour augmenter le nombre de stages s'effectuant dans les bureaux hors Siège, dans toutes les commissions régionales et dans les missions sur le terrain.**

Experts associés

12. Il est indiqué dans le rapport que le nombre d'experts associés s'est accru de 7,9 %, s'établissant à 545 personnes en 2020-2021. Cette augmentation peut s'expliquer par le succès des activités de communication menées par des entités pour convaincre davantage de pays de les aider à d'acquiescer de leur mandat. Les experts associés d'États d'Europe occidentale et autres États ont formé le groupe le plus important (68,8 %), suivis de ceux originaires d'États d'Asie et du Pacifique (26,5 %). Les trois entités ayant compté dans leur personnel le plus grand nombre d'experts associés en 2020-2021 sont le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix (68 engagements), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (60 engagements) et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme [52 engagements) (ibid., par. 6 a) vi) à viii)].

13. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a obtenu, pour les cinq dernières années, la ventilation, par nationalité et par entité, des administrateurs auxiliaires, y compris dans les missions politiques spéciales et les opérations de maintien de la paix. Il a également obtenu des informations sur les administrateurs auxiliaires qui ont occupé par la suite des postes inscrits au budget ordinaire aux classes P-2, P-3 et P-4. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de renforcer ses activités de communication, pour ce qui est des experts associés, afin d'élargir la participation des États Membres.**

Genre

14. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que 69 % des stagiaires étaient des femmes, contre 66 % en 2014-2015, ce qui représente une augmentation, et que 65 % des experts associés étaient des femmes, contre 68 % de 2014-2015, ce qui représente une diminution [ibid., par. 6 a) iv) et ix)]. Le Comité consultatif note que, dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 », le Secrétaire général indique que la stratégie sur la parité des sexes définit la parité comme correspondant à une fourchette comprise entre 47 % et 53 % (A/77/590/Add.1, par. 6). **Le Comité consultatif compte que le Secrétariat redoublera d'efforts pour assurer la parité des genres**

au sein de l'Organisation, dans la fourchette approuvée par l'Assemblée générale (voir également les par. 19, 23 et 33 du présent rapport). Il fait d'autres commentaires dans son rapport sur une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022.

B. Personnel retraité

15. Pendant la période biennale 2020-2021, le Secrétariat a employé trois catégories de personnel retraité : retraités proprement dits, anciens membres du personnel non retraités et membres du personnel maintenus en fonctions après l'âge réglementaire du départ à la retraite. Il y a eu 3 126 engagements de 900 retraités ressortissants de 114 États Membres, soit une baisse du nombre d'engagements de 37,7 % par rapport à la période biennale précédente. Il y a eu au Secrétariat, durant cette période, 2 533 engagements de retraités, dont 769 répondant à la définition de retraités qui ont travaillé au Secrétariat au cours de la période. Les anciens membres du personnel non retraités étaient au nombre de 99 (pour 561 engagements) et 32 membres du personnel (pour 32 engagements) ont été maintenus en fonctions après l'âge réglementaire du départ à la retraite. Par rapport à la période biennale 2018-2019, on constate que le nombre d'engagements de membres du personnel retraité a diminué de 37,7 %, le nombre de personnes engagées a diminué de 22,1 % et le nombre de jours de travail a diminué de 24,7 % (A/77/578, par. 6 b) i) et 28 à 32).

16. Le nombre de retraités occupant des fonctions de secrétaire général(e) adjoint(e) et de sous-secrétaire général(e) a presque diminué de moitié, passant de 30 pendant l'exercice 2018-2019 à 17 pour 2020-2021. Dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées, de même, le nombre de retraités a diminué de 52 %, passant de 186 en 2018-2019 à 90 en 2020-2021. Le nombre de retraités et d'anciens membres du personnel non retraités occupant des postes décisionnels a également diminué en 2020-2021, tandis que le nombre de ceux qui ont été maintenus en fonctions après l'âge de la retraite a augmenté de 10 à 12 (ibid., par. 45 et 46).

17. La diminution du nombre d'engagements et du nombre de personnes engagées est principalement due à l'incidence de la pandémie. Étant donné que la majorité des engagements de personnel retraité se font dans les services linguistiques et les services relevant de l'information et de la gestion des conférences, l'annulation de réunions et de conférences due aux mesures mises en place pour lutter contre la transmission de la COVID-19 a entraîné une baisse du nombre d'engagements de personnel linguistique et de personnel d'appui aux réunions. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences reste l'entité qui compte parmi son personnel la plus grande proportion de retraités, puisqu'il emploie près de la moitié de l'effectif total, au Secrétariat, de ce type de personnel. Du fait de la baisse importante des besoins en matière de services linguistiques et de services de réunion pendant la pandémie, il a engagé moitié moins de retraités (ibid., par. 6 b) iv), 34 et 36). **Tout en prenant note de la réduction du nombre d'engagements de retraités enregistrée du fait de la pandémie de COVID-19, le Comité consultatif se déclare une nouvelle fois préoccupé par le recours continu au personnel retraité, qui va à l'encontre de la nécessité de rajeunir le Secrétariat. Il recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de limiter le recours aux fonctionnaires retraités afin d'améliorer l'organisation de la relève et de favoriser le rajeunissement des effectifs** (voir également le par. 4 du présent rapport).

18. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences avait un programme de collaboration avec les universités et les autres institutions participant

à la formation de professionnels des langues. Parmi les activités menées dans ce cadre, des membres du personnel linguistique de l'ONU se rendaient dans les institutions partenaires pour faire des exposés, donner des classes de maître ou participer à des séminaires et à des ateliers. Des rencontres étaient également organisées avec des étudiants et professeurs pour présenter le travail du personnel linguistique de l'ONU, donner des précisions sur les compétences requises ou prodiguer des conseils au personnel enseignant en vue d'activités en classe qui aideraient à préparer les candidats aux concours de recrutement à des postes linguistiques.

19. Il est indiqué dans le rapport que 37 % du personnel retraité étaient des femmes, contre 45 % en 2014-2015 (voir également *ibid.*). Près de la moitié du personnel retraité était originaire d'États d'Europe occidentale et autres États, cette proportion étant relativement stable depuis 2014-2015 [A/77/578, para. 6 b) iii) et vii)]. Ayant demandé des précisions concernant le personnel retraité originaire d'Afrique, d'Europe orientale, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes, le Comité consultatif a été informé que tous les avis de vacance de postes étaient publiés en ligne et accessibles à toutes et à tous et que, dans le cadre l'action menée par l'ensemble du Secrétariat en faveur de la diversité, l'Organisation s'efforçait d'offrir des engagements au personnel retraité sur une base géographique aussi large que possible. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences recrutait, en tant que personnel temporaire engagé pour une période de courte durée ou vacataires, des retraités inscrits sur la liste de réserve mondiale de collaborateurs et collaboratrices des services linguistiques, et ce, afin de compléter l'effectif de base pendant les périodes où la charge de travail était élevée. L'avantage était que, dans l'ensemble, les membres du personnel linguistique à la retraite possédaient le savoir-faire linguistique requis, avaient fait leurs preuves, respectaient les normes de performance et avaient les compétences requises par l'Organisation. Les concours de recrutement à des postes linguistiques étant désormais organisés à distance, cela facilitait la participation de personnes originaires de toutes les régions du monde. Le Département avait également continué d'enrichir ses listes de réserve en y ajoutant le nom des nouveaux lauréats, toutes régions géographiques confondues, et de mener des activités de communication et de collaboration ciblées auprès d'universités et d'autres établissements d'enseignement qualifiés, en plus de proposer des stages linguistiques. **Le Comité consultatif compte que le Secrétariat redoublera d'efforts pour assurer une représentation géographique équitable parmi les fonctionnaires retraités qu'il engagera.**

20. Le Comité consultatif a également été informé, comme suite à ses questions, que l'Assemblée générale, par sa décision 51/408, avait imposé des restrictions à la durée de service des retraités et un plafond de rémunération fixé à 22 000 dollars par année civile pour l'emploi des retraités percevant une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (à l'exception des retraités des services linguistiques). Elle avait également limité l'engagement des retraités, dans tous les cas, à un maximum de six mois par année civile. Le personnel retraité ne pouvait pas percevoir plus d'un montant équivalent à 125 jours de travail au cours d'une année civile s'il était engagé pour des fonctions linguistiques. En outre, les fonctionnaires retraités ne pouvaient être réengagés à un niveau plus élevé que celui qu'ils avaient atteint au moment où ils avaient quitté l'organisation concernée. Le Comité rappelle également qu'il avait rejeté, dans une recommandation antérieure, la proposition du Secrétaire général tendant à relever le plafond de rémunération en vigueur pour les fonctionnaires retraités de l'ONU (A/71/557, par. 54, approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 71/263). **Le Comité consultatif compte que des informations financières détaillées sur l'engagement de retraités par les entités du Secrétariat figureront dans les futurs rapports du Secrétaire général.**

C. Consultants et vacataires

21. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, en 2020-2021, il y a eu 60 671 engagements de 23 913 consultants et vacataires, originaires de 188 États Membres, soit une baisse du nombre d'engagements de 19 % par rapport à la période biennale précédente : 11 562 consultants (28,8 % de plus que lors de la période précédente) qui ont fourni des services dans le cadre de 21 120 engagements (34,8 % de plus) ; 12 351 vacataires (30,4 % de moins) qui ont fourni des services dans le cadre de 39 551 engagements (33,1 % de moins) [A/77/578, par. 6 c) i)]. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu une ventilation des engagements par réseau d'emplois et par groupement régional.

22. Dans les départements/bureaux, commissions régionales et tribunaux, on a compté 34 315 engagements de consultants et de vacataires, à savoir 20 370 engagements de consultants – soit une diminution de 27 % par rapport à la période biennale précédente – et 13 945 engagements de vacataires – soit une diminution de 6 % par rapport à la période biennale précédente. Dans les opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et autres présences politiques, on a enregistré 26 356 engagements en 2020-2021, soit une diminution de 42 % par rapport à la période biennale précédente (ibid., par. 53 et 54).

23. Il est précisé dans le rapport que les femmes ont représenté 40,9 % des consultants et 27,8 % des vacataires, soit une tendance à la hausse depuis 2014-2015 (voir également le paragraphe 14 du présent rapport). Quarante et un pour cent des consultants étaient originaires d'États d'Europe occidentale et autres États, ce qui représente une baisse par rapport aux 43 % enregistrés en 2014-2015. Les deux tiers des vacataires étaient des ressortissants d'États d'Afrique, soit une baisse de 13 points de pourcentage par rapport à 2014-2015, qui tient à la clôture ou à la réduction des effectifs d'opérations de maintien de la paix (A/77/578, par. 6 c) iv) et v) et 72).

24. La hausse des engagements de consultants s'explique par ce qui suit : un plus grand nombre de projets spéciaux nécessitant des connaissances spécialisées (dans les domaines de l'analyse de données, de l'amélioration des processus, de la gestion du changement, par exemple) et des compétences d'expert en raison de l'élargissement des mandats (lancement de nouvelles initiatives en matière de durabilité et gestion à distance des infrastructures de terrain), associé à l'accroissement des fonds disponibles pour financer ces projets ; la nécessité de recourir à des capacités locales en raison de la restriction des déplacements imposée du fait de la pandémie de COVID-19. La diminution des engagements de vacataires tient aux éléments suivants : la clôture de missions (opération hybride de l'Union africaine et des Nations Unies au Darfour, Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti et Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau) ; le moindre besoin de services nécessitant une présence sur place, du fait de l'augmentation du travail à distance pendant la pandémie de COVID-19 ; le moindre besoin de services de gestion de conférences et de traduction *in situ* ; l'externalisation de services à des prestataires tiers (Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali et Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei) (ibid., par. 6 c) ii) et iii) et 60 a)].

25. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les données figurant dans le rapport ne tenaient pas compte des consultants et des vacataires engagés par l'intermédiaire du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ou de prestataires tiers. **Le Comité consultatif compte que les prochains rapports renfermeront des informations complètes, par entité, sur les consultants et vacataires engagés par l'intermédiaire de l'UNOPS, du PNUD**

ou de prestataires tiers (voir également [A/77/7](#), par. II.21, VIII.74 et IS2.2). Le Comité fera d'autres observations dans le cadre du projet de budget-programme pour 2024 et des prochains rapports sur les missions de maintien de la paix.

26. Le Comité consultatif note que, dans sa résolution [71/263](#), l'Assemblée générale s'est inquiétée de nouveau de l'accroissement du recours à des consultants, en particulier pour l'exécution d'activités de fond, a souligné que le recours à des consultants devait être régi par ses résolutions pertinentes, en particulier la section VIII de la résolution [53/221](#), et devait répondre au critère d'une diversité géographique aussi grande que possible, et prié le Secrétaire général de tirer tout le parti possible des capacités internes. Le Comité consultatif et le Comité des commissaires aux comptes ont également exprimé à plusieurs reprises leurs préoccupations quant au recours accru à des consultants dans l'ensemble de l'Organisation [voir par exemple le rapport du Comité consultatif sur les rapports financiers et les états financiers audités et les rapports du Comité des commissaires aux comptes pour l'année terminée le 31 décembre 2021 ([A/77/574](#))]. **S'il est conscient de la nécessité de recourir à des compétences extérieures spécialisées dans certaines situations, le Comité consultatif constate avec préoccupation que l'on recourt de plus en plus à des consultants et rappelle que tout doit être fait pour être moins tributaire des consultants et tirer parti des compétences internes du Secrétariat.**

27. Le Comité consultatif estime que l'on ne sait pas bien quelles sont les principales fonctions et activités exercées par des consultants au lieu de fonctionnaires en raison du manque de compétences internes et compte que le prochain rapport comprendra une description détaillée de ces fonctions et activités ainsi que des données sur les consultants concernés ventilées par entité du Secrétariat. Le Comité entend examiner la question dans le cadre du projet de budget-programme pour 2024.

D. Volontaires des Nations Unies

28. Il est précisé dans le rapport que le programme VNU propose cinq catégories de contrat (expert(e), spécialiste, jeune, université et communauté) visant à répondre aux besoins des différentes entités des Nations Unies. Les VNU peuvent être affectés à des missions nationales ou internationales ; ils contribuent à l'application des mandats et des principes des Nations Unies et favorisent le multilatéralisme et la viabilité à long terme par des activités concrètes et pratiques ([A/77/578](#), par. 84 et 85). **Le Comité consultatif prend note du rôle joué par les VNU dans l'application des mandats et la promotion des principes des Nations Unies.**

29. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les données sur les VNU avaient été incluses dans le rapport pour que celui-ci donne une vue d'ensemble plus complète des effectifs du Secrétariat, comprenant tous les types de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. **Le Comité consultatif se félicite de l'inclusion des VNU dans le rapport en tant que catégorie de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.**

30. Au cours de la période biennale 2020-2021, 4 270 VNU ont été accueillis par 43 entités du Secrétariat dans 132 sites ou zones d'affectation, la plupart des engagements ayant eu lieu dans la seconde moitié de la période biennale. Durant cette période, 72,6 % des Volontaires accueillis dans des entités du Secrétariat étaient recrutés sur le plan international et 91 % de ceux affectés aux opérations de paix et aux missions politiques spéciales étaient recrutés sur le plan international (ibid., par. 85). On trouve à l'annexe IV du rapport des données détaillées sur les VNU, ventilées par recrutement sur le plan national ou international, entité, nationalité et lieu d'affectation.

31. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu des estimations pro forma, datant de novembre 2022, des coûts annuels relatifs aux VNU recrutés sur les plans international et national dans les quatre missions suivantes :

a) À la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, un montant de 14 512,69 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan national et un montant de 61 828,40 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan international ;

b) À la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, un montant de 21 157,65 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan national et un montant de 53 623,77 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan international ;

c) À la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, un montant de 19 570,70 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan national et un montant de 65 208,77 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan international ;

d) À la Mission d'assistance des Nations Unies au Soudan du Sud, un montant de 26 678,75 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan national et un montant de 65 740,33 dollars afférent à un(e) VNU recruté(e) sur le plan international.

32. Le Comité consultatif rappelle qu'il a recommandé à plusieurs reprises que davantage de postes de VNU recrutés sur le plan national figurent dans les projets de budget, selon qu'il convient (voir par exemple [A/76/760](#), par. 53, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution [76/274](#)). **Compte tenu de la différence de coût qu'il y a entre le recrutement de VNU sur le plan national et le recrutement de VNU sur le plan international et sachant qu'il importe de renforcer les capacités nationales, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour recourir davantage à des VNU recrutés sur le plan national, selon qu'il conviendra.** Le Comité entend examiner la question dans le cadre du projet de budget-programme pour 2024.

33. Dans l'ensemble, autant de femmes que d'hommes ont été accueillies comme VNU au Secrétariat au cours de la période biennale 2020-2021, et les femmes ont compté pour 49,1 % des engagements internationaux et 53,7 % des engagements nationaux. L'âge moyen des VNU accueillis dans les entités du Secrétariat pendant la période 2020-2021 était de 37,1 ans, l'âge moyen des femmes étant de 34,5 ans, soit environ 3 ans de moins que celui des hommes (voir également le par. 14 du présent rapport). Ces volontaires étaient originaires avant tout des États d'Afrique (45,2 %), puis des États d'Asie et du Pacifique (19,8 %), des États d'Europe occidentale et autres États (19,2 %), des États d'Amérique latine et des Caraïbes (11,9 %) et des États d'Europe orientale (4,0 %) ([A/77/578](#), par. 87, 90 et 91). **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour assurer une représentation géographique équitable parmi les VNU recrutés sur le plan international. Il compte que des informations actualisées seront fournies dans le prochain rapport et dans le contexte du rapport sur les questions intéressant l'ensemble des opérations de maintien de la paix.**

III. Conclusion

34. Sous réserve des observations et recommandations formulées dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général.