



# 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 : 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/77/580](#)). 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 12 décembre 2022.

2. Le Secrétaire général indique que son rapport annuel, qui contient des données relatives au personnel du Secrétariat pour l'année 2021, fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines, dont la plus récente est la résolution [72/254](#).

#### II. Données démographiques relatives au personnel

##### A. Présentation et analyse

3. Dans son rapport, le Secrétaire général présente une vue d'ensemble et une analyse des tendances relatives aux variables démographiques comme l'âge, le genre ou la nationalité, et aux éléments structurels des effectifs (entité, lieu, catégorie et type d'engagement). On y trouve également des données sur les départs à la retraite prévus, des informations sur les mouvements de personnel et une analyse des données ventilées sur les fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales ([A/77/580](#), par. 1). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, pour donner suite à certaines des recommandations qu'il avait formulées concernant l'analyse des tendances et la communication des données (voir, par exemple, [A/76/733](#), par. 9), le Secrétaire général avait inclus dans son rapport des informations plus détaillées, notamment sur l'évolution des effectifs, les



démissions et les prévisions à long terme concernant les départs à la retraite, ainsi qu'une analyse des données sur cinq ans avec ventilation démographique dans certains domaines. Il a également été informé que les données, les analyses et les tendances présentées dans les rapports sur la composition du Secrétariat avaient été utilisées par le Secrétariat pour lancer et concevoir des initiatives de réforme et pour fournir aux entités les informations dont elles avaient besoin pour exercer les pouvoirs qui leur avaient été délégués et obtenir les résultats attendus des réformes en matière de répartition géographique équitable, de représentation équilibrée des genres et de rajeunissement des effectifs. **Le Comité consultatif a souligné au fil des ans qu'il fallait faire une plus grande place à l'analyse des tendances et mieux comprendre les causes profondes afin de prendre des mesures correctrices et d'améliorer les politiques en conséquence. Tout en étant conscient du grand nombre d'informations qui figurent dans le rapport du Secrétaire général, il compte que des efforts continus seront faits pour fournir une analyse plus approfondie, davantage d'éléments de comparaison et des informations plus ventilées et pour établir des corrélations entre les données et la mise en œuvre des politiques relatives aux ressources humaines, des objectifs de gestion et des mesures proposées.** Le Comité examine les questions de politique générale relatives à la gestion des ressources humaines dans ses rapports intitulés « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728) et « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1).

4. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'un nouveau portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'Organisation a été lancé en 2022 pour approfondir l'analyse des données démographiques et permettre aux États Membres de les consulter plus rapidement. Ce nouveau portail offre un éclairage quotidien sur la composition démographique du Secrétariat et permet d'effectuer des analyses poussées et de télécharger des rapports personnalisés. Le Secrétaire général indique également qu'une fois sa mise en service achevée, ce portail permettra de remplacer le rapport annuel sur la composition du Secrétariat, publié sur papier, par une base de données en ligne, accessible à n'importe quel moment (A/77/580, par. 3). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'accès à ce portail était progressivement fourni aux États Membres. **Le Comité consultatif compte que le nouveau portail d'information sur le personnel contiendra des informations statistiques complètes et actualisées. Il compte également que le Secrétaire général veillera à ce que le portail soit accessible à tous les États Membres et au Comité et que des informations actualisées sur le déploiement progressif du portail seront fournies à l'Assemblée générale lorsque celle-ci examinera le présent rapport. Le Comité réaffirme qu'un rapport annuel sur la composition du Secrétariat est nécessaire, mais il estime qu'un portail sur lequel des données améliorées et transparentes seraient progressivement consolidées et qui serait utilisé de manière inclusive et généralisée par les États Membres pourrait favoriser une présentation et une analyse plus stratégiques des données dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.**

## **B. Données et tendances relatives au personnel du Secrétariat**

5. On trouve dans le rapport du Secrétaire général des données statistiques relatives au personnel du Secrétariat au 31 décembre 2021 et portant sur la période du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 (tableaux 1 et 2), qui révèlent ce qui suit : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 3,6 %, passant de 75 903 à 78 649 ; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 6,1 %, passant de 38 105 à 35 762 ; c) la

proportion des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat a été portée de 33,4 % à 38,1 %, tandis que la part des agents des services généraux et des catégories apparentées a été ramenée de 56,9 % à 53,1 % ; 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 25,5 % à 27,9 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 67 % à 65,2 % ; e) la proportion des femmes dans l'effectif total est passée de 35,9 % à 40,3 % ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 45,1 à 47,0 ans ; g) l'ancienneté moyenne au Secrétariat est passée de 8,4 à 9,9 ans ; h) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 1,4 %, passant de 3 074 à 3 116 ; i) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour ce qui est de la représentation aux postes soumis à la répartition géographique est passé de 103 à 106.

## 1. Diminution des effectifs du Secrétariat

6. Pendant la période de cinq ans allant de 2017 à 2021, les effectifs du Secrétariat ont connu une diminution globale : le nombre de fonctionnaires a diminué de 2 343 personnes (6,1 %), passant de 38 105 à 35 762, principalement en raison de l'évolution des contextes opérationnels et de l'échéance des mandats des entités du Secrétariat, en particulier les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales (ibid., par. 7). Du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2021, le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 1 065 personnes (2,9 %) ; cette diminution tenait principalement à la fin du mandat de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) (1 216 personnes) et au plan de transition mis en place pour la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) (89 personnes) et a été partiellement contrebalancée par une augmentation des effectifs du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents (188 personnes) et de la Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan (128 personnes). Outre ces principaux facteurs, des variations d'effectifs ont été constatées dans d'autres entités pendant la période d'un an considérée : des diminutions au Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (67 personnes), au Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux (71 personnes), au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (56 personnes), à la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (48 personnes) et à la Commission économique pour l'Afrique (46 personnes), et des augmentations au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (123 personnes), à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (48 personnes) et à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA) (46 personnes) (ibid., annexe, tableau 1.D).

7. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les membres du personnel des Nations Unies concernés par la fermeture d'une entité ou la suppression d'un poste bénéficiaient de nombreuses initiatives mises en place par l'Organisation, notamment des sessions de formation professionnelle, des salons de l'emploi regroupant des employeurs locaux, une plateforme en ligne, baptisée « Horizon » et conçue pour assurer la visibilité mondiale de leurs profils, et des activités de sensibilisation qui visaient à favoriser la prise en compte de leurs candidatures pour des postes dans l'ensemble du Secrétariat. Grâce aux initiatives susmentionnées, par exemple, entre janvier 2021 et juin 2022, 158 membres du personnel de la MINUAD qui étaient touchés par la réduction des effectifs et remplissaient les conditions requises ont trouvé un nouvel emploi dans l'Organisation.

## 2. Tendances relatives aux types d'engagement

8. Au 31 décembre 2021, 27,9 % des membres du personnel étaient titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu, 65,2 % étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée et 6,9 % étaient titulaires d'un engagement temporaire. Le nombre de titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu a diminué entre 2018 et 2021, principalement du fait de départs à la retraite, anticipés ou non (*ibid.*, par. 25). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'en cas de réduction des effectifs, à condition qu'il existe des postes adaptés et sous réserve d'autres critères précisés dans le règlement du personnel applicable, les membres du personnel concernés sont maintenus en poste selon l'ordre de priorité suivant : les titulaires d'un engagement à titre permanent, les titulaires d'un engagement continu et les titulaires d'un engagement de durée déterminée. Il a par ailleurs été informé que l'ordre de priorité ainsi appliqué en cas de réduction des effectifs ne nuisait pas à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel.

### a) Représentation géographique : système des fourchettes optimales

9. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2021, 3 116 fonctionnaires du Secrétariat étaient soumis à la répartition géographique en vertu du paragraphe 66 de la résolution 65/247, dans laquelle l'Assemblée générale a décidé que les fonctionnaires ne conserveraient ce statut que tant qu'ils occuperaient un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'ils avaient été engagés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs. On trouvera dans le tableau 1 l'évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021 (A/77/580, tableau 25).

Tableau 1

#### Évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales de 2017 à 2021 (données arrêtées au 31 décembre)

(Nombre d'États Membres : 193)

Année	États non représentés	États sous-représentés	États dans la fourchette optimale	États surreprésentés
Décembre 2017	19	44	103	27
Décembre 2018	21	40	105	27
Décembre 2019	22	34	108	29
Décembre 2020	20	37	109	27
Décembre 2021	21	36	106	30

10. Le Comité consultatif note que, pendant la période de cinq ans allant de 2017 à 2021, le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour ce qui est de la représentation aux postes soumis à la répartition géographique a augmenté, passant de 103 à 106, et le nombre d'États Membres sous-représentés a diminué, passant de 44 à 36. Toutefois, il note également avec préoccupation que le nombre d'États Membres non représentés est passé de 19 à 21 et que le nombre d'États Membres surreprésentés est passé de 27 à 30 (voir par. 15 ci-dessous).

11. En 2021, 139 personnes ont été nommées à des postes soumis à la répartition géographique, ce qui représente une augmentation de 90,4 % par rapport à la période précédente ; cette augmentation s'explique par la levée, à la mi-2021, du gel temporaire des recrutements aux postes vacants inscrits au budget ordinaire, qui

faisait partie des mesures prises pour atténuer les effets de la crise de liquidités sur les opérations (A/77/580, par. 73 et tableau 1). Sur ces 139 personnes, on comptait : a) 1 fonctionnaire originaire d'un État Membre non représenté ; b) 44 fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 49 fonctionnaires originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 45 fonctionnaires originaires d'États Membres surreprésentés (ibid., tableau 31). Le Comité consultatif note qu'en 2021, seuls 32,4 % des mouvements externes (engagements initiaux et rengagements) portant sur des postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique concernaient des personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Ce pourcentage est le plus faible de toute la période de cinq ans allant de 2017 à 2021 ; il était de 34 % en 2018, en 2019 et en 2020 et de 36 % en 2017 (voir aussi A/76/733, par. 16). **Le Comité consultatif note avec préoccupation que si le nombre de nominations à des postes soumis à la répartition géographique a presque doublé par rapport à la période précédente, le pourcentage de nominations de fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés a diminué, tandis que 32,4 % des fonctionnaires engagés concernaient des États Membres surreprésentés (voir par. 15 ci-dessous).**

12. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que la différence entre le nombre de postes (3 693) et le nombre de fonctionnaires (3 033) soumis à la répartition géographique s'explique par le fait que 416 des postes en question étaient vacants, 200 étaient provisoirement occupés par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique et 44 étaient occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. En outre, parmi les membres du personnel soumis à la répartition géographique, on compte 51 participants au programme Jeunes administrateurs occupant un poste non soumis à la répartition géographique (A/77/580, par. 64 et note de bas de page 13). Le Comité consultatif note que le nombre de postes vacants soumis à la répartition géographique est resté le même que fin 2020 (date à laquelle il avait augmenté de 50,7 %), alors qu'il était de 276 au 31 décembre 2019. Il note par ailleurs que le nombre de postes temporairement occupés par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique a augmenté de 41 postes (il était de 159 au 31 décembre 2020), et que le nombre de postes occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée a diminué de 3 postes (voir A/76/733, par. 13). **Le Comité consultatif reste préoccupé par le nombre important de postes soumis à la répartition géographique qui restent vacants ou qui sont occupés à titre temporaire par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique ou engagés pour une durée déterminée (voir par. 15 ci-dessous). Il recommande de nouveau à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour pourvoir rapidement les postes vacants qui sont soumis à la répartition géographique et de veiller à ce que la représentation géographique soit pleinement prise en compte dans la procédure de pourvoi temporaire des postes de ce type. Le Comité compte qu'il sera rendu compte de ces efforts et du taux d'occupation de ces postes dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

13. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, compte tenu du nombre de membres du personnel qui sont soumis à la répartition géographique au 31 décembre 2021 et des départs à la retraite qui sont prévus, le Secrétariat devrait, pour pourvoir des postes soumis à la répartition géographique, recruter d'ici à la fin 2031 701 personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ainsi que d'États Membres qui passeront dans les catégories des États non représentés ou sous-représentés en raison des départs à la retraite prévus du personnel soumis à la répartition géographique, pour que ces États se situent dans la fourchette optimale (A/77/580, par. 87). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été

informé que la réalisation d'une représentation géographique équitable dans la composition du Secrétariat avait été entravée, entre autres, par le manque de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés et par des problèmes liés au dispositif actuel de sélection du personnel, à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et à la recherche de talents. En ce qui concerne la recherche de talents, il a été informé que 20 événements mondiaux et 20 événements régionaux consacrés aux carrières avaient été organisés en 2021 et que, en novembre 2022, 4 événement mondiaux et 19 événements régionaux supplémentaires avaient été tenus. De plus, en 2021, le Bureau des ressources humaines avait conclu des accords de partenariat avec le Bureau de la coordination des activités de développement et le Département de la communication globale afin de renforcer la recherche de talents, notamment en mettant systématiquement à contribution les centres d'information des Nations Unies situés dans des États Membres non représentés ou sous-représentés. **Le Comité consultatif compte que de plus amples informations sur les activités de communication et des données sur le recrutement de membres du personnel soumis à la répartition géographique et originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés seront fournies dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.** Le Comité examine plus avant les activités de communication et les initiatives prévues concernant le dispositif de sélection du personnel, notamment sous l'angle de l'objectif d'une répartition géographique équitable, dans ses rapports intitulés « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728) et « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1).

14. En réponse à ses questions, il a également été précisé au Comité que le Secrétariat continuerait d'examiner et de contribuer à améliorer les résultats obtenus par les chefs d'entités à l'aune des objectifs de répartition géographique qui figuraient dans leur contrat de mission et selon lesquels ils étaient tenus : a) de nommer des personnes originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés à la moitié des postes soumis à la répartition géographique ; b) de s'efforcer d'instaurer une meilleure représentation géographique pour tous les postes en tirant le meilleur parti des postes vacants qui seraient pourvus pendant la période considérée. Le Comité consultatif rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a noté que, pour ce qui était de l'indicateur clé de performance relatif à la représentation géographique, l'objectif de 50 % n'avait pas été atteint pendant deux années consécutives, à savoir 2020 et 2021, et que seules 20 % des nominations à des postes soumis à la répartition géographique avaient concerné des fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés [voir A/77/5 (Vol. I), chap. II, par. 337 a) et 381 a)]. Le Comité consultatif note en outre que le rapport du Secrétaire général ne contient pas d'informations sur les résultats obtenus par les hauts fonctionnaires à l'aune des objectifs de représentation géographique. **Le Comité consultatif recommande de nouveau à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général à faire figurer dans ses futurs rapports annuels sur la composition du Secrétariat des données comparatives annuelles sur les résultats obtenus, dans chaque entité, à l'aune des objectifs de représentation géographique fixés dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires.** Le Comité examine plus avant les contrats de mission des hauts fonctionnaires dans son rapport sur l'application du principe de responsabilité (A/77/743) et dans son rapport intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728).

15. **Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 71/263 (sect. I, par. 9 et 17), l'Assemblée générale a demandé que l'on s'efforce de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat. Il recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de présenter des informations sur l'effet**

**des mesures prises pour améliorer la représentation géographique du personnel, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies<sup>1</sup>, notamment des données ventilées concernant les postes non soumis à la répartition géographique.** Le Comité formule d'autres observations sur le principe de la représentation géographique, notamment sur les postes qui n'y sont pas soumis, dans ses rapports intitulés « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728) et « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1).

#### b) Représentation équilibrée des genres

16. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2021, la part de femmes dans l'ensemble du personnel du Secrétariat était de 40,3 %, ce qui représentait une augmentation de 4,4 % sur la période de cinq ans allant de 2017 à 2021 et une augmentation de 1,7 point de pourcentage par rapport au 31 décembre 2020. Si la part de femmes dans les départements et bureaux, les commissions régionales et les tribunaux était bien de 50,0 % au 31 décembre 2021, les femmes ne représentaient que 25,7 % des effectifs des opérations de maintien de la paix, des missions politiques spéciales et des autres présences politiques, soit une augmentation de 1,4 point de pourcentage par rapport à la période précédente (A/77/580, tableaux 1 et 2). De plus, sur les 139 fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis à la répartition géographique en 2021 (voir par. 11 ci-dessus), 84 (60,4 %) étaient des femmes, dont : a) 1 était originaire d'un État Membre non représenté ; b) 26 étaient originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 28 étaient originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 29 étaient originaires d'États Membres surreprésentés. Par ailleurs, 46 des femmes nommées étaient originaires de pays en développement et 38 de pays développés (ibid., tableau 31). **Le Comité consultatif est conscient des progrès accomplis à tous les niveaux sur la voie d'une meilleure représentation des femmes au Secrétariat et note toutefois que celles-ci ne représentent que 25,7 % du personnel des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales. Il compte que des données ventilées concernant la représentation des genres dans chaque entité continueront de figurer dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.** Il formule d'autres observations sur la représentation équilibrée des genres dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1).

#### c) Personnes handicapées

17. Dans le précédent rapport sur la composition du Secrétariat, le Comité consultatif avait été informé qu'il n'existait pas de données complètes sur le nombre et la localisation des personnes handicapées employées par l'Organisation, et qu'un mécanisme de collecte de données devrait être ajouté au progiciel de gestion intégré au deuxième trimestre de 2022 au plus tard (A/76/733, par. 36). Le Comité note que, dans son rapport pour 2021, le Secrétaire général ne donne pas d'informations statistiques sur les personnes handicapées. S'étant renseigné à ce sujet, il a été informé que cela était dû au caractère sensible de ces informations et aux droits du personnel en matière de protection des données, mais que le Secrétariat cherchait d'autres moyens de promouvoir la diversité des effectifs en faveur des personnes handicapées. **Le Comité consultatif souligne que les informations statistiques sont**

<sup>1</sup> Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « [l]a considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »

essentielles pour promouvoir la diversité des effectifs en faveur des personnes handicapées et rappelle qu'il compte que de telles données figureront dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat, compte dûment tenu du droit à la protection de la vie privée des personnes concernées. Il formule d'autres observations sur l'inclusion du handicap dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » ([A/77/728/Add.1](#)).

**d) Fonctionnaires de rang supérieur**

18. Au 31 décembre 2021, 145 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e), ce qui représente une diminution de 7 personnes par rapport au 31 décembre 2020 (152) ; ils étaient 153 au 31 décembre 2019 et 150 au 31 décembre 2018 et 2017. De plus, 797 fonctionnaires occupaient un poste de la classe D-2 ou D-1, soit une diminution de 5 personnes par rapport au 31 décembre 2020 (voir [A/77/580](#), tableau 10). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la diminution du nombre de fonctionnaires de rang supérieur au cours de la période considérée était principalement due à des réductions dans les missions, notamment à la MINUAD et à la MINUSMA. **Le Comité consultatif souligne qu'il reste nécessaire de surveiller le grand nombre de fonctionnaires de rang supérieur dans l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de rang élevé 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 par. 19 ci-dessous).**

19. D'après les données figurant dans le rapport, au 31 décembre 2021, 500 postes de la classe D-1 ou de rang supérieur étaient financés au moyen du budget ordinaire, 157 au moyen du budget des opérations de maintien de la paix, 255 au moyen de ressources extrabudgétaires et 24 au moyen de quotes-parts hors budget ordinaire et de ressources au titre des activités cofinancées, et 7 étaient administrés par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ([A/77/580](#), annexe, tableau 3 ; voir par. 25 ci-dessous). **Le Comité consultatif recommande de nouveau à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général à faire figurer systématiquement, dans le nouveau portail d'information sur le personnel (voir par. 4 ci-dessus) et comme complément d'information dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat, ainsi que dans le projet de budget-programme, une ventilation détaillée de tous les postes de la classe D-1 et de rang supérieur financés au moyen de toutes les sources de financement, en précisant pour chaque poste s'il est pourvu, la nationalité et le genre du (de la) titulaire le cas échéant, et le lieu d'affectation.**

**e) Vieillesse du personnel et rajeunissement du Secrétariat**

20. Selon les données présentées dans le rapport, l'âge moyen du personnel du Secrétariat a augmenté de 1,9 an, passant de 45,1 ans à 47 ans entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021. Bien que l'âge moyen ait augmenté de 0,2 an de 2020 à 2021, l'augmentation annuelle a ralenti par rapport à la tendance constatée entre 2017 et 2020, période pendant laquelle elle s'élevait à 0,6 an ([A/77/580](#), tableau 2). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la tendance à la hausse de l'âge moyen du personnel s'expliquait par divers facteurs, notamment l'application de la résolution [70/244](#), dans laquelle l'Assemblée générale a porté à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et la diminution du nombre de fonctionnaires des classes G-2 à G-4, qui tendaient à être plus jeunes que la moyenne, en raison de la réduction des effectifs

des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales. Le Comité a également été informé qu'au fil des ans, les conditions à remplir pour postuler, conjuguées au nombre limité de postes de rang modeste, pouvaient également avoir eu une incidence sur l'âge moyen d'entrée en fonctions et, par conséquent, sur l'âge moyen du personnel du Secrétariat. **Le Comité consultatif reste préoccupé par l'augmentation de l'âge moyen du personnel du Secrétariat, bien que celle-ci ait ralenti pendant la période considérée, et souligne qu'il faut inverser cette tendance (voir également par. 21 ci-dessous).**

21. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que 4 209 fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre permanent, d'un engagement continu ou d'un engagement de durée déterminée et relevant de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (à l'exception des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux) ainsi que de la catégorie des agents du Service mobile devraient prendre leur retraite entre 2022 et 2031 (A/77/580, tableau 18). De plus, d'ici à 2041, 11 705 fonctionnaires des départements et bureaux, commissions régionales et tribunaux, soit 58 % de l'effectif actuel de ces entités, auront pris leur retraite : autrement dit, plus de la moitié de l'effectif de ces entités va se renouveler dans les 20 prochaines années. Dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et les autres présences politiques, le nombre de fonctionnaires qui devraient prendre leur retraite d'ici à 2041 est de 8 522, ce qui représente 42,1 % de l'effectif actuel de ces entités (ibid., par. 46). En réponse à ses questions, il a été indiqué au Comité consultatif que le nombre de départs à la retraite prévus devrait augmenter d'année en année, sachant que plus de 1 000 fonctionnaires devraient partir à la retraite chaque année à partir de 2031, soit le double du nombre prévu pour 2023, et que cette tendance serait l'occasion d'accélérer les progrès en matière de répartition géographique équitable, de parité des genres et de rajeunissement du Secrétariat. **Le Comité consultatif compte que des informations actualisées sur les tendances en matière de départs à la retraite, par entité et par classe de poste, ainsi que sur les possibilités d'amélioration, notamment en matière de rajeunissement de l'Organisation, seront fournies dans tous les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.** Le Comité formule d'autres observations sur la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et le rajeunissement des effectifs dans ses rapports intitulés « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728), « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1) et « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, personnel retraité, consultants et vacataires, et Volontaires des Nations Unies » (A/77/727).

#### f) Ancienneté moyenne et démissions

22. Au 31 décembre 2021, l'ancienneté moyenne était de 9,9 ans, ce qui représente une augmentation de 0,3 an par rapport à la période précédente (A/77/580, tableau 15). Au total, 858 membres du personnel du Secrétariat (392 femmes et 466 hommes) ont démissionné entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021, ce qui représente une augmentation de 27,9 % sur un an (ibid., tableau 23). Les démissions sont intervenues principalement dans deux groupes d'âge, celui des 35 à 44 ans et celui des 60 à 64 ans. Le taux de démission à la classe P-2 est disproportionnellement plus élevé que la représentation de ces fonctionnaires au Secrétariat ; près de la moitié (47,2 %) des démissions à cette classe concernaient des administrateurs et administratrices auxiliaires et 11,3 % des participants et participantes au programme Jeunes administrateurs (ibid., par. 51). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, bien que les données relatives aux motifs des démissions n'aient pas été systématiquement consignées lors des entretiens de départ, il avait été noté que, parmi les membres du personnel ayant démissionné : a) 134 membres du personnel avaient fait valoir leur droit à un départ à la retraite anticipé, ce qui représentait une

augmentation de 71 % par rapport à 2020 qui pourrait être liée à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) ; b) 139 membres du personnel étaient titulaires d'un contrat temporaire, et il était possible qu'ils aient trouvé un emploi à plus long terme. Le **Comité consultatif souligne de nouveau qu'il faudrait recueillir de manière plus systématique et plus exhaustive des données sur les démissions et leurs motifs, notamment dans le cadre d'entretiens de départ, afin de mieux analyser les tendances, de repérer les problèmes et de renforcer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel de l'Organisation à l'appui des objectifs de gestion des ressources humaines (voir également par. 21 ci-dessus). Le Comité compte que des données statistiques sur les démissions et une analyse plus approfondie de la question seront fournies dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.**

**g) Nominations internes et externes**

23. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'en 2021, on a compté 933 arrivées de membres du personnel – engagements initiaux et rengagements – de plus qu'en 2020, soit une augmentation de 27,7 %. L'augmentation du nombre de nominations s'explique par la levée de la suspension temporaire du recrutement aux postes vacants inscrits au budget ordinaire imposée en 2020, et par l'efficacité des mesures prises pour faire face à l'impact de la pandémie de COVID-19 (A/77/580, par. 11, 54 et 55). En réponse à ses questions, il a été indiqué au Comité consultatif que les engagements initiaux et les rengagements étaient considérés comme des mouvements externes, tandis que les promotions, les transferts et les réaffectations étaient considérés comme des mouvements internes. Il s'est également fait remettre des informations sur le nombre de candidats ventilés par type de mouvement pour la période 2017-2021 (voir tableaux 2 et 3).

Tableau 2  
**Mouvements externes et internes (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Mouvements externes</b>	<b>5 257</b>	<b>4 754</b>	<b>5 064</b>	<b>3 372</b>	<b>4 305</b>
Nominations	5 257	4 754	5 064	3 372	4 305
<b>Mouvements internes</b>	<b>4 789</b>	<b>4 285</b>	<b>6 393</b>	<b>2 164</b>	<b>3 423</b>
Promotions	1 567	1 313	1 223	763	1 166
Transferts	443	322	2 702	265	535
Réaffectations	2 779	2 650	2 468	1 136	1 722
<b>Total</b>	<b>10 046</b>	<b>9 039</b>	<b>11 457</b>	<b>5 536</b>	<b>7 728</b>

Tableau 3  
**Ventilation des mouvements externes (2017-2021)**

Année	Engagement initial	Rengagement	Autres nominations <sup>a</sup>	Total
2017	2 381	2 870	6	5 257
2018	2 055	2 675	24	4 754
2019	2 186	2 834	44	5 064
2020	1 404	1 965	3	3 372
2021	1 867	2 426	12	4 305

<sup>a</sup> On entend par « Autres nominations » les nominations de lauréats des concours dits « de G à P » ou « de G à N ».

24. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la définition des mouvements internes et externes suivait la définition utilisée dans l'instruction administrative sur le système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3/Rev.1). En effet, dans cette instruction, un(e) candidat(e) interne était défini(e) comme étant un(e) fonctionnaire en activité dont l'engagement non temporaire était régi par le Règlement du personnel et qui avait été recruté(e) sur concours, soit selon la disposition 4.15 (organes centraux de contrôle), soit selon la disposition 4.16 (concours) du Règlement du personnel. Les mouvements de candidats internes regroupaient donc les promotions, les transferts et les réaffectations. **Le Comité consultatif souligne qu'il faut davantage de précisions sur les nominations externes et internes et recommande de nouveau à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de faire figurer systématiquement des informations détaillées et ventilées sur cette question, notamment sur les différents types de nomination externe, par exemple les rengagements et les nominations de personnel temporaire, dans ses futurs rapports sur la composition du Secrétariat.** Le Comité examine les questions de sélection du personnel dans ses rapports intitulés « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728) et « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1).

### III. Questions diverses

#### Personnel administré par le Programme des Nations Unies pour le développement

25. Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que 1 890 fonctionnaires du Secrétariat administrés par le PNUD étaient comptabilisés dans l'effectif total de 35 762 personnes au 31 décembre 2021 ; ils étaient 2 553 en 2020. Parmi le personnel du Secrétariat administré par le PNUD en 2021, on comptait deux Sous-Secrétaires généraux employés par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires. Le Comité s'est fait préciser la répartition des fonctionnaires administrés par le PNUD (voir tableau 4).

Tableau 4

#### Personnel du Secrétariat administré par le Programme des Nations Unies pour le développement

Catégorie et entité	Type d'engagement			Total
	Engagement de durée déterminée	Engagement à titre permanent	Engagement temporaire	
<b>Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur</b>	<b>3</b>	–	<b>4</b>	<b>7</b>
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	3	–	4	7
<b>Administrateurs</b>	<b>22</b>	–	<b>2</b>	<b>24</b>
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	10	–	–	10
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	5	–	–	5
Système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents	7	–	2	9
<b>Agents des services généraux et des catégories apparentées</b>	<b>1 721</b>	<b>78</b>	<b>60</b>	<b>1 859</b>
Département de la sûreté et de la sécurité	14	–	–	14
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	1 081	35	26	1 142

Catégorie et entité	Type d'engagement			Total
	Engagement de durée déterminée	Engagement à titre permanent	Engagement temporaire	
Bureau des affaires de désarmement	2	–	–	2
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	401	23	33	457
Système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents	40	–	–	40
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	2	–	–	2
Programme des Nations Unies pour l'environnement	8	–	–	8
Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat)	61	–	–	61
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	112	20	1	133
<b>Total général</b>	<b>1 746</b>	<b>78</b>	<b>66</b>	<b>1 890</b>

26. Le Comité consultatif a également été informé que l'administration du personnel par le PNUD avait longtemps été utilisée dans les lieux d'affectation où il n'était pas possible de recruter, de sélectionner et d'administrer les fonctionnaires au moyen de l'ancien système, mais que cet obstacle avait été levé avec le déploiement d'Umoja et que l'administration du personnel concerné avait été progressivement transférée au Secrétariat. Le Comité consultatif rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a recommandé que l'Administration continue d'aider les entités à rattacher progressivement et sans tarder les postes et emplois de temporaire encore administrés par le PNUD au Secrétariat de sorte que la sélection des candidats et le recrutement et la gestion des membres du personnel soient conformes au cadre réglementaire de l'Organisation (A/77/5 (Vol. I), chap. II, par. 278). Le délai d'application de cette recommandation a été fixé au quatrième trimestre de 2023 (A/77/322, par. 83). **Le Comité consultatif compte que des informations actualisées sur le rattachement au Secrétariat du personnel encore administré par le PNUD seront fournies dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

#### Effectif total du Secrétariat

27. Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que, si l'on comptait les 11 642 non-fonctionnaires (c'est-à-dire le personnel fourni à titre gracieux, les consultants, les vacataires et les Volontaires des Nations Unies), l'effectif total du Secrétariat se chiffrait à 47 404 personnes, dont 75,4 % de fonctionnaires, au 31 décembre 2021. Le Comité formule des observations sur les non-fonctionnaires dans son rapport sur la question (A/77/727).

## IV. Conclusion

28. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du rapport du Secrétaire général (A/77/580, par. 88). **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.**