



Assemblée générale

Distr. générale
20 octobre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Points 98, 114 et 123 de l'ordre du jour

Promotion de la femme

Gestion des ressources humaines

Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général relatifs à la gestion des ressources humaines énumérés ci-après :

- a) Réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263);
- b) Régime des engagements (A/59/263/Add.1);
- c) Amélioration de la parité entre les sexes au Secrétariat (A/59/263/Add.2);
- d) Mesures prises pour prévenir toute discrimination sur la base de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion ou de la langue au sein de l'Organisation (A/59/211);
- e) Modification du Règlement du personnel (A/59/213);
- f) Consultants et vacataires (A/59/217);
- g) Emploi de retraités (A/59/222);
- h) Rapport d'ensemble sur le recrutement du personnel des missions, y compris le recours aux engagements au titre de la série 100 et de la série 300 du Règlement du personnel (A/59/291);

i) Progrès dans le sens d'une répartition géographique plus équitable au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/59/264);

j) Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357).

Le Comité était également saisi des rapports du Bureau des services de contrôle interne sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/253) et l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des agents des services généraux (A/59/388) et d'une note du Secrétaire général transmettant un document soumis par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation exposant l'avis des représentants du personnel sur la gestion des ressources humaines (A/C.5/59/4). Au cours de l'examen de ces rapports, le Comité a eu des entretiens avec des représentants du Secrétaire général et du Comité du personnel, qui lui ont fourni des informations supplémentaires.

II. Considérations générales

2. Le rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263 et Add.1 et 2) a été demandé au Secrétaire général par l'Assemblée générale à la section II de sa résolution 57/305, du 15 avril 2003, dans laquelle elle l'a prié de lui présenter un rapport complet sur les progrès de la réforme de la gestion des ressources humaines lorsqu'il disposerait de suffisamment d'informations sur la mise en œuvre par le Secrétariat des initiatives relevant des prérogatives du Secrétaire général ou approuvées par l'Assemblée générale. Dans la même résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de réaliser, par l'intermédiaire du Bureau des services de contrôle interne, une étude sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session; le rapport demandé fait l'objet du document A/59/253.

3. **Le Secrétariat a fait valoir au Comité consultatif que la mise en place de la réforme de la gestion des ressources humaines supposait un changement des mentalités, qui ne se faisait pas en un jour. Le Comité sait parfaitement que ce n'est pas un but facile à atteindre. À son avis, il convient, à ce stade, d'analyser, en se fondant sur l'expérience acquise jusqu'ici, ce qui a été réalisé, ce qui n'a pas produit l'effet souhaité et pourquoi, et ce qui doit être retouché ou amélioré pour accélérer la mise en place de la réforme et obtenir de nouveaux résultats. Il est important aussi de renforcer les dispositions relatives à la responsabilité en matière de résultats.**

4. **Il ne faut pas oublier que le Bureau de la gestion des ressources humaines est un service qui est chargé d'aider ceux qui occupent des postes de direction à exécuter les travaux de fond de l'Organisation. Les règles régissant l'administration du personnel devraient donc être conçues de manière à ce que les ressources de l'Organisation soient utilisées de la façon la plus efficace. L'objectif devrait être d'affecter le plus rapidement possible, sur la base du mérite, le personnel compétent aux postes où il est requis et d'encourager la formation continue et l'avancement professionnel, de sorte que l'Organisation puisse tirer le meilleur parti possible de ses ressources humaines. Il faudrait tenir compte de ces considérations dans toute réforme ultérieure.**

5. Il est essentiel que les fonctionnaires chargés d'élaborer et d'appliquer les règles régissant l'administration du personnel s'informent, pour s'en inspirer, de l'expérience des directeurs et des fonctionnaires qui exécutent les travaux de fond de l'Organisation. Dans toute réforme de la gestion du personnel, il y a lieu d'évaluer les effets pratiques qu'auraient les règles sur les travaux de l'Organisation si elles étaient adoptées et prendre les décisions en conséquence.

6. Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif considère que le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines est assez général et ne fait pas le bilan de la situation, en particulier en ce qui concerne l'état d'avancement de l'application de la réforme, les problèmes rencontrés et les mesures qu'il est envisagé de prendre pour les résoudre.

7. La question du suivi, qui a été mentionnée plus haut, en est un exemple. Il faut qu'il y ait un moyen efficace de vérifier que les décisions sont bien exécutées et d'attribuer la responsabilité lorsque les résultats laissent à désirer. Le Comité note que, bien que l'Assemblée générale ait demandé au Secrétaire général d'améliorer les dispositions relatives à la responsabilité et à l'obligation de rendre des comptes à l'occasion de la réforme de la gestion des ressources humaines ainsi que d'améliorer les mécanismes de suivi et de contrôle, et bien qu'elle lui ait demandé de lui faire rapport tous les deux ans en la matière (voir résolutions 57/305, sect. III, et 55/258, sect. VII de l'Assemblée générale), le rapport ne contient guère d'informations concrètes sur les mesures prises pour vérifier que chacun s'acquitte bien de ses responsabilités ni sur les difficultés auxquelles s'est heurtée l'application du nouveau système.

8. Le Comité consultatif a été informé, sur sa demande, que le Bureau de la gestion des ressources humaines peut donner des conseils lorsqu'il constate des entorses au respect des décisions; toutefois, le Comité croit comprendre que le Bureau se heurte parfois à des difficultés considérables pour faire rectifier les irrégularités. Il note à cet égard que, dans sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a réaffirmé que c'était au Bureau de la gestion des ressources humaines qu'il appartenait de fixer les politiques et les principes directeurs en matière de gestion des ressources humaines et d'assurer le respect des règles régissant le recrutement, les affectations et l'organisation des carrières dans l'ensemble du Secrétariat. **Il semble au Comité qu'on n'a pas accordé assez d'attention à l'idée qu'il vaudrait mieux fixer des critères pour vérifier la qualité des décisions prises par les directeurs de programme au lieu de se contenter d'attribuer une valeur numérique au respect mécanique des procédures telle que le mesurent les statistiques brutes.** En outre, si l'on veut trouver un moyen de remédier efficacement aux irrégularités ou au non-respect des dispositions du nouveau système, il faut d'abord que tous les intéressés admettent que ces dispositions sont réalistes et qu'elles aideront les directeurs et les fonctionnaires à mieux exécuter les travaux de l'Organisation (voir par. 4 ci-dessus).

9. À cet égard, le Comité consultatif souligne l'importance de la surveillance et rappelle qu'au paragraphe 1 de la section IV de sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a approuvé le renforcement « de la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines ». Le Comité note qu'il est indiqué au paragraphe 166 du rapport que le contrôle des ressources humaines est lié aux plans d'action en la matière et que les progrès accomplis sur la

voie de la réalisation des objectifs fixés sont suivis et évalués tous les six mois par le Bureau de la gestion des ressources humaines et par les départements concernés. Sur sa demande, le Comité a reçu un module de contrôle type et un plan d'action type. Ces documents devraient être communiqués à la Cinquième Commission pour l'examen du point de l'ordre du jour relatif à la gestion des ressources humaines. **Le Comité ne doute pas que ces formulaires normalisés simplifieront l'établissement des rapports et le rendront plus efficace, ce qui renforcera la capacité des directeurs d'exécuter leurs programmes de travail.**

10. Le Comité consultatif est d'avis que des réformes aussi étendues que celles qui sont prévues pour la gestion des ressources humaines ne peuvent être réalisées qu'en étroite coopération avec le personnel et doivent donc être accompagnées de consultations suivies entre le personnel et l'administration; faute de quoi, il est peu probable qu'elles donnent de bons résultats. Or, le Comité a l'impression que les relations entre le personnel et l'administration se sont quelque peu détériorées à cause de la question de la réforme de la gestion des ressources humaines, ce qui a engendré du mécontentement et créé une situation conflictuelle. Le Comité encourage le Secrétaire général et le Bureau de la gestion des ressources humaines à s'efforcer de trouver de nouveaux moyens de faire participer efficacement le personnel à la mise en œuvre de la réforme de façon à tenir compte de ses préoccupations. Il ne doute pas que l'administration et le personnel y mettront chacun du leur au nom de l'intérêt supérieur de l'Organisation. La réforme devrait être une entreprise concertée faisant appel à la participation de toutes les parties prenantes et doit être suffisamment souple pour être modifiée en fonction des résultats obtenus.

11. Le Comité consultatif a eu de nombreux échanges de vues avec les représentants du Secrétaire général sur toute une série de questions relatives au personnel. Nombre de ces préoccupations, y compris celles qui sont mentionnées plus haut, ont été portées à la connaissance des représentants du Secrétaire général. Dans le présent rapport, le Comité se bornera donc à formuler des recommandations dans les domaines dans lesquels il est demandé à l'Assemblée générale de prendre des décisions, à savoir : le processus de sélection du personnel, le recrutement par concours pour des postes de la catégorie des administrateurs de fonctionnaires d'autres catégories, et les arrangements contractuels, notamment l'engagement, au titre des dispositions 300 et suivantes et 100 et suivantes du Règlement du personnel, des fonctionnaires affectés à des missions extérieures. Le Comité formule également des observations sur plusieurs autres questions, à savoir la mobilité, l'emploi des retraités, les consultants et vacataires et une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes et une représentation géographique plus équitable au Secrétariat.

III. Sélection du personnel

12. Le Comité consultatif note avec satisfaction que le temps requis pour pourvoir les postes vacants (de la date où l'on a commencé à rédiger l'avis de vacance de poste jusqu'au jour où le chef de département a pris la décision) a été ramené de 275 jours en 1999 à 174 jours actuellement (voir A/59/263, par. 58, et A/55/397, par. 35). Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte du temps qui s'écoule entre la sélection du candidat et sa nomination proprement dite. **Le Comité croit comprendre que les facteurs qui influent sur ce délai sont plus ou moins**

indépendants de la volonté du Bureau de la gestion des ressources humaines; toutefois, cette information est nécessaire si l'on veut réduire encore le temps mis à pourvoir les postes vacants, et le Comité demande donc que l'on tente de quantifier les statistiques relatives à la durée de la période comprise entre la sélection et la nomination. On disposera alors d'une base pour analyser les problèmes constatés et y apporter des solutions.

13. Le Comité consultatif estime que la partie du rapport qui traite de la sélection du personnel ne donne pas une analyse qualitative suffisante. Par exemple, des déclarations générales du genre « après deux ans d'application, les échos obtenus des utilisateurs en ont révélé les points forts et aussi permis de dégager les aspects à aménager » (A/59/263, par. 46), qui ne sont guère accompagnées de précisions sur ce que ces points forts et ces points faibles pourraient être, ne constituent pas une analyse. En fait, la majeure partie du texte est consacrée à une explication du système, avec une longue sous-section expliquant comment les organes centraux de contrôle sont censés fonctionner. Un peu plus de franchise concernant les problèmes rencontrés et la façon dont il est proposé d'y apporter des solutions auraient rendu le rapport plus utile. Le Bureau des services de contrôle interne a formulé un certain nombre d'observations et de recommandations sur la sélection du personnel et les organes centraux de contrôle (voir A/59/253, par. 5 à 41 et 91 à 108).

14. Le Comité consultatif note que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue à s'efforcer de faire face à l'augmentation énorme du nombre de candidatures reçues par poste vacant depuis l'introduction du système Galaxy. Le problème n'est pas nouveau; le Comité a été informé à plusieurs reprises que des mesures étaient actuellement prises pour mettre en place un système de tri électronique des candidats¹ et, dans le rapport du Secrétaire général (A/59/263, par. 68), il est question de « signaler automatiquement les candidats ayant les qualifications voulues » à l'avenir. **Le Comité regrette que l'on n'ait pas fait davantage de progrès à cet égard et souligne une fois de plus que l'utilité du système Galaxy sera compromise et sa rentabilité future remise en question si ces problèmes ne sont pas résolus². À cet égard, le Comité compte que les critères qui seront utilisés pour le tri des candidats et l'élaboration ultérieure de listes de candidats présélectionnés seront clairs et sans équivoque.**

15. Sur la recommandation du Bureau des services de contrôle interne (A/59/253, par. 103), le Secrétaire général propose de ramener de 60 à 45 le nombre de jours requis pour la publication des avis de vacance de poste (A/59/263, par. 58) pour permettre de réduire encore le temps requis pour procéder à une sélection. Comme l'a fait observer le Bureau des services de contrôle interne, la grande majorité des candidatures sont reçues dans les 45 jours qui suivent la publication d'un avis de vacance de poste ou juste avant la date limite pour le dépôt des candidatures. On pourrait donc réduire le temps de publication de 15 jours sans vraiment porter atteinte aux possibilités ouvertes aux éventuels candidats. Le Comité fait observer toutefois que, dans un certain nombre d'États Membres, il serait très difficile de participer à une opération de recrutement faisant appel à des moyens électroniques. **Le Comité recommande donc d'approuver cette proposition, étant entendu que des mesures seront prises pour que les États Membres puissent choisir de continuer à recevoir les avis de vacance de poste sur papier et que ces avis devraient leur parvenir au moment où paraît l'avis électronique. Considérant l'écart persistant entre le nombre de fonctionnaires originaires d'États Membres surreprésentés et de fonctionnaires originaires d'États Membres**

sous-représentés ou non représentés (voir plus loin, par. 66), le Comité compte que les avis de vacance de poste seront diffusés le plus largement possible dans les délais voulus afin que le maximum soit fait pour attirer du personnel qualifié de pays non représentés ou sous-représentés. D'autres mesures doivent aussi être prises pour accélérer le traitement des candidatures (dont certaines sont mentionnées plus loin, dans les paragraphes 16 et 18).

16. Le Comité consultatif souligne aussi l'importance qu'il y a à mettre rapidement en œuvre le module de gestion du fichier de candidats du système Galaxy. Conformément au système de sélection du personnel, les candidats qui ont été approuvés par l'organe central de contrôle pour un poste vacant donné mais qui n'ont pas été sélectionnés peuvent être inscrits dans un fichier, qui reste valable un an, pour une affectation ultérieure à un poste de même classe comportant des attributions analogues. Si un candidat qualifié inscrit dans le fichier réunit les conditions requises pour occuper un poste vacant, le directeur de programme peut recommander sa sélection immédiate, sans en référer à l'organe central de contrôle (ST/AI/2002/4, par. 7.8). **Le Comité est d'avis que la gestion efficace de ce fichier, y compris la notification électronique automatique, par les directeurs de programme, concernant les candidats inscrits dans le fichier qui réunissent les conditions requises pour occuper un poste, pourrait être un moyen de raccourcir les délais de recrutement.**

17. Sur sa demande, le Comité consultatif a été informé du délai pour l'attribution des postes à pourvoir (voir annexe I du présent rapport). Il lui semble qu'il s'agisse de la situation la plus favorable. En outre, il note que certains détails ne sont pas pris en compte dans ce délai alors qu'il semblerait qu'ils puissent avoir des incidences sur la durée du processus de sélection. Renseignements pris, le Comité a été informé, par exemple, que le directeur de programme est tenu de présenter une évaluation de chaque candidat proposé aux organes centraux de contrôle. Le Comité reconnaît cependant que, dans la pratique, afin d'éviter des étapes supplémentaires qui supposent que les organes centraux de contrôle fassent des demandes de renseignements, de nombreux directeurs de programme justifient par écrit le fait qu'ils n'aient pas eu d'entretien avec des candidats que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait jugés qualifiés pour le poste. Dans son rapport, le Bureau des services de contrôle interne traite de façon exhaustive des questions relatives à la sélection du personnel et aux organes centraux de contrôle (voir A/59/253, par. 5 à 41 et 91 à 108). **Le Comité souligne que le processus de sélection doit être transparent.**

18. Le Comité consultatif relève au paragraphe 58 du rapport du Secrétaire général (A/59/263) que l'on s'emploiera à réduire le délai d'évaluation des candidatures imparti aux directeurs ainsi que le temps consacré par les spécialistes des ressources humaines à déterminer l'admissibilité des candidats. **Le Comité consultatif se félicite de cette mesure et souhaite qu'elle se traduise par des résultats positifs qui devraient prendre en compte l'expérience des utilisateurs du système, à savoir les directeurs de programme et les candidats (internes et externes).**

19. La planification des successions joue également un rôle dans l'attribution des postes à pourvoir. Le Comité rappelle le passage de son premier rapport sur le budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005 où il disait qu'« un départ à la retraite étant prévisible longtemps à l'avance, on devrait pouvoir commencer l'analyse de la justification du maintien de la place dans l'organigramme et de la

classe du poste qui deviendra vacant et engager éventuellement la procédure de recrutement bien avant la date à laquelle le poste doit se libérer »³. **Bien qu'il existe des procédures de planification des successions, le Comité consultatif estime que l'on ne fait pas assez pour véritablement inciter les directeurs de programme, voire les astreindre, à engager en temps voulu le processus d'attribution des postes à pourvoir de manière à réduire la longue période pendant laquelle ces postes demeurent vacants. Pour les candidats internes, il faut également améliorer la coordination qui est essentielle pour que le candidat sélectionné entre en fonctions au plus vite.**

IV. Concours organisé pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs et concours national de recrutement

20. À la section IV.A du rapport du Secrétaire général (A/59/263), il est rappelé qu'au paragraphe 39 de sa résolution 57/300 du 20 décembre 2002, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter une étude sur les moyens de promouvoir les agents des services généraux à des postes d'administrateur, analysant les incidences qui en résulteraient pour les pays non représentés ou sous-représentés, tout en veillant à l'application du principe de la répartition géographique équitable et en alignant les procédures et conditions régissant les concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs sur celles qui régissent les concours de recrutement nationaux.

21. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général, les agents de 1^{re} classe, dans l'ensemble du système, se voient de plus en plus souvent déléguer des travaux supplémentaires d'une variété et d'une complexité accrues du fait que les responsables ont moins de ressources à consacrer et des tâches toujours plus vastes; or dans la mesure où la pyramide des postes se rétrécit brusquement au sommet de la catégorie des services généraux (voir annexe II), les possibilités d'avancement se trouvent limitées (voir A/59/263, par. 149). **Le Comité consultatif pense qu'il est possible de trouver les moyens d'apaiser les préoccupations des États Membres non représentés et sous-représentés tout en maintenant le moral du personnel et en donnant la possibilité à ceux qui ont une longue expérience et des compétences incontestables de contribuer davantage aux travaux de l'Organisation.**

22. Conformément au paragraphe 17 de la section IV de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale, le quota annuel de postes sélectionnés pour le concours organisé pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs est fixé à 10 % des fonctionnaires, autres que ceux des services linguistiques, recrutés au niveau des administrateurs débutants (P-1/P-2) après avoir été reçus au concours. Dans son rapport, le Secrétaire général propose d'augmenter cette proportion à 25 %. Renseignements pris sur le nombre de postes concernés, le Comité a été informé que, pour 2001-2004, le nombre de fonctionnaires recrutés chaque année après avoir été reçus à un concours était de l'ordre de 60 à 70. Le Comité a en outre été informé que pour 2005, 10 % représenteraient environ 6 ou 7 postes et que 25 % équivaldraient à 16 ou 17 postes sélectionnés pour le concours de promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

23. Le Comité consultatif estime que la question du pourcentage de postes réservés au concours de promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs est une question de politique qui relève de l'Assemblée générale. Il constate cependant que le nombre limité de postes de ce type met en lumière un problème plus vaste, celui du très petit nombre de postes d'administrateurs débutants (P-1/P-2) au Secrétariat. La question du rétablissement de l'équilibre dans la pyramide des postes doit d'abord être réglée afin d'atteindre les objectifs de rajeunissement des effectifs du Secrétariat et de réalisation des aspirations légitimes des agents des services généraux.

24. Le Secrétaire général propose également d'établir un fichier, valable trois ans, où seraient inscrits les lauréats qui ne pourraient pas être promus à la catégorie des administrateurs faute de postes. Ces lauréats ne seraient pas admis à postuler à des postes soumis à la répartition géographique, mais ils seraient en droit de postuler au Secrétariat à des postes d'administrateur non soumis à la répartition géographique. **Le Comité consultatif prend note de cette proposition avec intérêt.** Il a appris que les lauréats des concours nationaux hésitaient souvent à accepter un poste hors des villes sièges. Par ailleurs, d'après le Secrétariat, l'expérience montre que les lauréats des concours de promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs acceptent des offres d'emploi sans conditions préalables. **Le fichier des lauréats de ces concours pourrait donc servir à pourvoir les postes dans les lieux d'affectation qui ont un problème chronique de taux de vacance de postes élevés; cela aiderait en outre à remédier partiellement au déséquilibre existant en fournissant un plus grand nombre de candidats recrutés à des classes de débutant (P-1/P-2).**

25. Le Comité consultatif note que pour la plupart des concours nationaux, un délai d'un an s'écoule entre la date à laquelle le concours est organisé et l'inscription des lauréats sur le fichier. Il a appris à cet égard que, dans le cas de plusieurs concours, le processus de 2004 est loin d'être achevé bien que ces concours aient eu lieu en février. Il constate également que la correction des épreuves du concours est confiée à des fonctionnaires qui se portent volontaires pour siéger aux jurys d'examen, et qui travaillent souvent en fin de semaine et en soirée, après leur travail normal (voir A/59/263, par. 64 et 65). **Le Comité prie le Secrétariat d'examiner l'efficacité de cette procédure.**

V. Arrangements contractuels

26. Donnant suite aux résolutions 55/258 et 57/305 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a présenté sa proposition définitive pour de nouveaux arrangements contractuels en exposant clairement les différences entre les types d'engagement existants et ceux proposés (A/59/263/Add.1). La proposition vise à simplifier les arrangements contractuels à l'Organisation des Nations Unies de sorte qu'il n'y aurait que trois types d'engagement : des engagements à court terme (jusqu'à six mois) pour faire face à des pointes de volume de travail et à des besoins à court terme; des engagements de durée déterminée (renouvelables jusqu'à cinq ans); des engagements de durée indéterminée pour les titulaires d'un engagement de durée déterminée depuis cinq ans à condition qu'ils possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Il pourrait être mis fin aux engagements de durée indéterminée non seulement pour les mêmes motifs que ceux

qui sont invoqués dans le cas des contrats permanents mais aussi « dans l'intérêt de l'Organisation » [A/59/263/Add.1, par. 4 c)].

27. La formule de l'engagement pour une période de stage et de l'engagement permanent cesserait d'être utilisée. Toutefois, les titulaires de nominations à titre permanent ne seraient pas concernés par le changement de régime; les fonctionnaires engagés pour une période de stage continueraient de pouvoir prétendre à une nomination à titre permanent à l'issue de leur stage; il serait procédé à l'examen de tous les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée régis par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel qui, s'il n'y avait pas eu gel des conversions d'engagement, auraient pu prétendre à un engagement à titre permanent. Le Comité a été informé que quelque 500 fonctionnaires pourraient prétendre à un engagement à titre permanent. **Si l'Assemblée générale approuvait les propositions de changement pour les arrangements contractuels, il faudrait veiller à ce que ces mesures transitoires soient mises en œuvre de manière équitable en tenant compte de la nécessité de maintenir le moral des fonctionnaires. En d'autres termes, des mesures devraient être prises pour veiller à l'application de critères objectifs au moment d'envisager de convertir des engagements pour une période de stage et des engagements de durée déterminée en engagements permanents pour le personnel qui y a droit. Le Comité se félicite que le Secrétariat ait l'intention de veiller à ce que toutes les possibilités soient envisagées avant de décider de mettre fin à un engagement.**

VI. Recours aux engagements au titre des séries 100 et 300 du Règlement du personnel pour les missions sur le terrain

28. Le Secrétaire général a présenté son rapport (A/59/291) en application du premier paragraphe de la résolution 58/296 de l'Assemblée générale, en date du 18 juin 2004, dans lequel l'Assemblée le priait de lui présenter un rapport d'ensemble sur la stratégie employée par l'Organisation pour satisfaire les besoins actuels et futurs des missions de maintien de la paix en matière de ressources humaines, compte tenu des observations et recommandations faites par le Comité consultatif dans son rapport sur les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (voir A/58/759, par. 35 à 41).

29. Le Comité consultatif constate que, dans son rapport, le Secrétariat s'est efforcé d'aborder l'essentiel des préoccupations et observations dont le Comité a fait part dans son rapport présenté dans le document A/58/759.

30. Dans son rapport, le Secrétaire général propose d'octroyer un statut régi par la série 100 du Règlement du personnel au personnel affecté à des missions sur le terrain pour une période de six mois ou plus, lorsqu'il s'agit de fonctions dont la nécessité est continue. Cette proposition s'appuie sur un certain nombre de faits nouveaux, notamment le recours croissant de la communauté internationale, depuis le début des années 90, aux missions des Nations Unies pour appuyer la mise en œuvre des accords de paix; la reconnaissance du fait que les missions durent plus longtemps que prévu initialement, lors de la création du statut régi par la série 300; la nécessité d'agir de plus en plus souvent en vertu du Chapitre VII de la Charte des Nations Unies lorsqu'il est décidé de lancer des opérations et, parfois, d'élargir le

mandat des missions; le fait que, de plus en plus, les missions de maintien de la paix doivent comporter un large éventail de tâches; et l'environnement de plus en plus hostile dans lequel les Nations Unies doivent mener leurs opérations. Face à cet état de fait, le Département des opérations de maintien de la paix s'efforce de se doter, dans de nombreux domaines de compétences, d'agents civils de maintien de la paix extrêmement mobiles, expérimentés, formés et polyvalents. Le Secrétaire général estime dans son rapport qu'« il faut [pour ce faire] améliorer les structures et les politiques de gestion des ressources humaines, notamment en proposant des contrats équitables et des conditions d'emploi adaptées aux réalités nouvelles, qui loin d'avoir un effet dissuasif, permettent au contraire d'intéresser, de recruter et de garder un personnel qualifié » (A/59/291, par. 15).

31. En matière de ressources humaines, la stratégie envisagée pour réaliser les objectifs poursuivis par le Département des opérations de maintien de la paix est décrite aux paragraphes 16 à 38 du rapport du Secrétaire général (A/59/291). Les propositions relatives aux engagements au titre de la série 300 sont présentées aux chapitres 39 à 63 dudit rapport. **Le Comité a été informé que seuls les mécanismes existants (c'est-à-dire les séries 200 et 300) avaient été pris en considération. Le Comité aurait apprécié qu'on tienne davantage compte du fait que les besoins du personnel et de l'Organisation dans le cadre des opérations de maintien de la paix sont très différents de ceux correspondant aux activités imputées au budget ordinaire et à la plupart des activités extrabudgétaires.**

32. **En outre, bien que le Secrétaire général évoque dans son rapport la nécessité d'adapter les conditions d'emploi aux réalités nouvelles, le Comité n'est pas satisfait de la manière dont sont traitées les conditions d'emploi du personnel de terrain, marquées par des différences substantielles entre le personnel de l'ONU et le personnel des fonds et programmes.** D'après les propositions présentées par le Secrétaire général dans de récents rapports, dans le cadre des opérations de maintien de la paix, le deuxième Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (coordination des activités humanitaires et des activités de développement) est habituellement le représentant résident du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), ce qui garantit l'adoption d'une approche intégrée et coordonnée de la mission. Ainsi, son personnel travaillerait, dans de nombreux cas, côte à côte avec le personnel de terrain employé par le Département des opérations de maintien de la paix pour les besoins de la mission en question. **Les propositions actuelles ne tiennent pas compte des inégalités qui existeraient si deux types de conditions d'emploi étaient appliqués à des membres du personnel assumant des fonctions similaires dans le même bureau.**

33. Le Comité consultatif prend acte des renseignements fournis en ce qui concerne l'examen entrepris par le groupe de travail interinstitutions constitué en application de la décision 25 du rapport du Secrétaire général sur le renforcement du système des Nations Unies, afin de rechercher les moyens d'harmoniser les conditions d'emploi du personnel travaillant sur le terrain avec celles appliquées au personnel des institutions, fonds et programmes (A/59/291, par. 32 à 37).

34. À cet égard, le Comité consultatif a été informé du fait que le régime Opération spéciale décrit au paragraphe 36 du rapport est appliqué par le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés,

au personnel affecté au personnel des lieux d'affectation classés, pour des raisons de sécurité, dans la catégorie excluant la présence des familles. En outre, le Programme alimentaire mondial (PAM) a approuvé ce régime et s'emploie à l'appliquer, et les bureaux dont les opérations sur le terrain sont restreintes, notamment le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), envisagent également de l'appliquer. Une comparaison de l'ensemble des prestations liées au régime Opération spéciale et de celles dont bénéficie le personnel de terrain du Département des opérations de maintien de la paix est présentée à l'annexe III du présent rapport. Comme le montre ladite annexe, les inégalités sont flagrantes.

35. L'adoption de ce régime par l'ONU est néanmoins déconseillée pour des raisons opérationnelles et administratives, étant donné que le Département des opérations de maintien de la paix est doté d'un personnel de terrain plus nombreux et plus mobile que celui des institutions, fonds et programmes. Le Secrétariat indique toutefois qu'il souhaite étudier d'autres moyens de faire en sorte que les conditions d'emploi du personnel des opérations de maintien de la paix soient comparables à celles du personnel des institutions, fonds et programmes des Nations Unies, notamment en prenant en considération le fait que les fonctionnaires affectés à des missions où la présence de leur famille est exclue doivent entretenir un ménage séparé constitué des membres de leur famille (voir A/59/291, par. 37). **Le Comité consultatif estime que la question de la disparité des conditions d'emploi sur le terrain revêt une grande importance, car elle influe non seulement sur le moral du personnel, mais aussi sur la capacité de l'Organisation d'attirer et retenir le personnel le plus expérimenté et le plus qualifié. L'approche consistant à appliquer, dans ce domaine, un régime commun à l'échelle du système devrait être soumise, dans les meilleurs délais, à l'examen de la Commission de la fonction publique internationale.**

36. À cet égard, le Comité consultatif prend acte de l'avis exprimé au paragraphe 37 du rapport, selon lequel le fait de recourir aux dispositions de la série 100 pour la majorité du personnel de terrain, à l'exception des fonctionnaires recrutés pour des activités à court terme d'une durée inférieure à six mois, représenterait déjà « un premier progrès sur la voie de l'équité des conditions d'emploi de tout le personnel hors Siège ». **Le Comité consultatif ne doute pas que des propositions concrètes seront présentées sur cette question** (voir par. 51 ci-après).

37. Les paragraphes 52 et 53 et le tableau 1 de l'annexe du rapport du Secrétaire général indiquent qu'au 30 juin 2004, le Département des opérations de maintien de la paix employait au total 11 606 civils dans les missions de maintien de la paix. De plus, 1 535 des 3 921 personnes recrutées sur le plan international et 4 547 des 7 685 personnes recrutées localement étaient engagées en vertu d'engagements de durée limitée. Le Comité consultatif note que 1 085 membres du personnel recrutés sur le plan international au titre de la série 300 ont été réengagés au titre de la série 100 entre juin 1999 et juin 2004 (885 sont toujours au service de l'Organisation, tandis que 200 ont cessé leur service). Néanmoins, conformément à la résolution 58/296 de l'Assemblée générale, le Secrétariat a cessé de procéder à de telles conversions de contrat lorsque l'agent concerné arrive à sa quatrième année de service.

38. Le Comité consultatif fait observer que les arrangements contractuels proposés pour le personnel de terrain concordent avec les propositions présentées sur le même

sujet par le Secrétaire général dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263/Add.1), étant entendu que, si une mission prenait fin, les obligations contractuelles de l'Organisation envers le personnel concerné prendraient également fin.

39. Cela étant dit, le Comité consultatif a été informé que les propositions tendant à utiliser les contrats de durée déterminée de la série 100 pour les missions sur le terrain pouvaient être dissociées du programme de réformes du Secrétaire général. En outre, si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'engagement de caractère continu ou si elle décidait qu'il n'était pas applicable aux missions sur le terrain, le personnel continuerait à être employé au titre de la série 100 pour un engagement à durée limitée.

40. Les incidences financières de la proposition visant à convertir les engagements des agents recrutés sur le plan international titulaires d'un contrat de durée limitée (engagement régi par la série 300) en engagements au titre de la série 100 sont évoquées à la section VI du rapport du Secrétaire général (A/59/291), mais des explications sont nécessaires. Les incidences financières prévues pour la conversion des contrats des 1 535 membres du personnel sont estimées à 16,5 millions de dollars. Le Comité consultatif a été informé que cette estimation correspondait au coût supplémentaire maximum qui serait encouru si l'ensemble des 1 535 agents étaient réengagés au titre de la série 100 pendant la période actuelle. Néanmoins, le Comité note qu'un examen individuel serait mené pour chacun des 1 535 agents, afin de déterminer s'ils remplissent les trois principales conditions requises, c'est-à-dire s'ils disposent de qualifications et d'une expérience indispensables, si la mission a encore besoin de leurs services et si leur comportement professionnel a été satisfaisant, ce qui pourrait limiter le nombre de réengagements. Le Comité a été informé que cet examen serait mené progressivement, par ordre d'ancienneté, en commençant par les agents ayant atteint leur quatrième année au titre d'un engagement de durée limitée à la fin de décembre 2004, et en procédant aussi rapidement que possible jusqu'à ce que le cas de chaque membre du personnel susceptible de bénéficier d'une conversion de contrat ait été étudié.

41. Une autre méthode consisterait à procéder au réengagement de manière progressive, en convertissant uniquement les contrats des agents ayant atteint leur quatrième année, au lieu de convertir systématiquement les contrats, comme cela est proposé. Le Comité consultatif a demandé des renseignements sur le coût d'une telle conversion progressive. Ces renseignements figurent à l'annexe IV du présent rapport. Il faudrait adopter une décision établissant la procédure à suivre pour recruter de nouveaux membres du personnel de terrain.

42. S'agissant de la conversion des contrats des 4 547 agents recrutés sur le plan national, le Comité consultatif constate que les incidences financières sont qualifiées de « négligeables », l'ensemble des prestations offertes aux agents de cette catégorie étant analogue pour ceux qui relèvent de la série 300 et ceux qui relèvent de la série 100. Le Comité a été informé que les seuls éléments sur lesquels la conversion avait une incidence étaient l'indemnité pour charges de famille, les augmentations de traitement et l'augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension, or les traitements étant versés en devise locale, l'écart après conversion en dollars des États-Unis était considéré comme négligeable. Le Comité regrette que la question des agents recrutés sur le plan national n'ait pas été examinée de manière plus approfondie dans le rapport. Le Comité a souvent

demandé qu'on fasse davantage appel à cette catégorie de personnel afin de renforcer la collaboration entre missions de la même région; est-il envisageable d'affecter des agents à une mission autre que celle pour laquelle ils ont été recrutés, déployée dans la même région?

43. **Le Comité consultatif déplore que le rapport ne fasse aucune mention des montants à prévoir à long terme au titre, notamment, de l'assurance maladie après la cessation de service et des prestations de retraite, du fait de la conversion des contrats ou des coûts supplémentaires encourus pour recruter les futurs membres du personnel relevant de la série 100.** Le tableau 6 de l'annexe au rapport du Secrétaire général propose une comparaison des prestations dont bénéficient les membres du personnel international des missions relevant des séries 100 et 300. De plus, les renseignements demandés et obtenus par le Conseil en vue de comparer les dépenses de personnel relatives aux fonctionnaires de la classe P-4 engagés au titre des séries 100 et 300 figurent à l'annexe V du présent rapport. Néanmoins, le Comité a été informé qu'il était impossible d'indiquer l'ampleur des incidences au stade actuel.

44. En outre, les agents recrutés au titre de la série 300 contribuent déjà à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies mais ne conservent les droits acquis que s'ils accumulent au moins cinq ans d'ancienneté (A/59/291, annexe, tableau 6). Par ailleurs, les agents peuvent acquérir un droit à l'assurance maladie après la cessation de service une fois qu'ils remplissent les critères requis. Le Comité consultatif a été informé, à sa demande, du fait que pouvait bénéficier de l'assurance maladie après la cessation de service toute personne qui prenait sa retraite à l'âge de 55 ans, ou au-delà, avec une pension mensuelle, à condition qu'elle ait cotisé à un plan d'assurance maladie de l'ONU pendant une période de cinq ans au minimum au titre d'un contrat de la série 100 ou 200 (ST/AI/394). Les fonctionnaires engagés au titre de la série 300 ne pouvaient être pris en compte aux fins de déterminer s'ils pouvaient être admis au bénéfice de l'assurance maladie après la cessation de service que s'ils avaient été affiliés à un plan d'assurance maladie de l'ONU pendant une période d'au moins 10 ans au titre de la série 100 et avaient été réengagés au titre de la série 300 sans interruption de service, à condition que tous les critères applicables soient réunis (ST/AI/2001/2). En outre, la période de service effectuée par un agent recruté au titre de la série 300 réengagé au titre de la série 100 n'était pas prise en compte dans le calcul de la période de cinq ans minimum requise pour pouvoir bénéficier de l'assurance maladie après la cessation de service.

45. La cinquième partie du rapport du Secrétaire général offre un historique de la création de la série 300, ainsi que des éléments d'information sur l'application de ses dispositions et leur évolution à ce jour. Le Comité consultatif a souhaité savoir si la conversion proposée ne se solderait pas par une augmentation de la charge de travail sur le plan administratif. Comme indiqué aux paragraphes 47 à 49, l'ensemble des prestations prévues au titre des engagements pour une durée limitée a été conçu dans un souci de simplicité administrative. Toutefois, le Secrétariat a progressivement apporté des modifications à ce système : désormais, il assume la responsabilité de l'organisation des voyages du personnel recruté en vertu d'engagements pour une durée limitée, la durée des congés annuels et du congé de maternité a été allongée et l'indemnité de fonctions comprend un élément familial pour que le titulaire et les membres de sa famille qui remplissent les conditions requises aient droit à une assurance et puissent participer au plan d'assurance-

groupe sur la vie. Le système est donc devenu plus complexe à gérer sur le plan administratif. Les mêmes conditions et procédures de recrutement sont appliquées au titre des séries 100 et 300.

46. Le Comité consultatif a été informé que la mise en place du Système intégré de gestion (SIG) sur le terrain devrait simplifier les tâches administratives. Cependant, une augmentation de la charge de travail est à prévoir au titre du traitement des demandes d'indemnité pour frais d'études, en dépit de la simplification des procédures autorisée par la publication de l'instruction administrative ST/AI/2004/2, et des formations devraient être dispensées aux missions sur le terrain pour que le traitement des demandes leur soit délégué.

47. **Comme le montrent les préoccupations exprimées aux paragraphes ci-dessus, si les problèmes et défis rencontrés sont très bien expliqués dans le rapport du Secrétaire général, la solution proposée soulève néanmoins un certain nombre de questions. Le Comité consultatif a souligné par le passé que la révision du Statut du personnel est une question qui doit être décidée par l'Assemblée générale (voir A/37/675). Pour faciliter la tenue d'un débat informé, le Comité propose les options suivantes :**

Première option

48. **L'Assemblée générale pourrait approuver la proposition du Secrétaire général (A/59/291, sect. VII), consistant à octroyer un statut régi par la série 100 du Règlement du personnel au personnel nommé à des missions sur le terrain pour une période de six mois ou plus, lorsqu'il s'agit de fonctions dont la nécessité est continue. Cette solution permettrait de reconnaître qu'il y a déjà eu conversion pour de nombreux membres du personnel, comme indiqué au paragraphe 37 ci-dessus, et elle aurait l'avantage de la rapidité.**

49. **Cependant, il faut souligner que des ajustements et des retouches s'avèreront nécessaires lors de la phase d'application, puisque, de l'avis du Comité, la conversion massive à la série 100 entraînera inévitablement des difficultés non prévues. On peut par exemple penser aux problèmes de transparence qu'entraînerait toute tentative de gérer en vertu d'un seul et même règlement des catégories de personnel très différentes (personnel recruté sur le plan national, pour des missions internationales ou sur le plan international). Par ailleurs, d'autres difficultés sont prévisibles lors de la mise en place des nouvelles procédures, par exemple en ce qui concerne les disparités entre les conditions d'emploi du personnel de terrain et celles du personnel des fonds et programmes (par. 32 ci-dessus), les souhaits de carrière du personnel recruté sur le plan national (par. 42 ci-dessus) et les problèmes qui pourraient surgir dans la mesure où les membres du personnel recrutés au titre de la série 100 doivent poser de nouveau leur candidature à la fin de chaque mission, alors que d'autres, détachés du Siège, sont sûrs d'être réintégrés à la fin de leur mission sur le terrain.**

50. **Si cette proposition est retenue, il conviendra de veiller à ce que seuls soient convertis les engagements de ceux dont le service est essentiel pour la mission à laquelle ils sont affectés. Ces membres du personnel devront avoir une remarquable capacité avérée à remplir les exigences en matière de compétences et d'expertise, compte tenu des besoins d'ensemble de l'Organisation sur les plans quantitatif et qualitatif.**

Deuxième option

51. L'Assemblée générale pourrait convenir qu'une approche fragmentaire et au cas par cas n'est pas idoine pour gérer d'importants effectifs dans un des principaux domaines d'activité de l'Organisation – au total, comme susmentionné, 6 082 membres du personnel sont actuellement détenteurs d'un engagement pour une durée limitée. Étant donné qu'une approche générale a le défaut de manquer de transparence et ne peut que déboucher sur des difficultés d'exécution, il faudrait du temps pour mettre au point un système novateur et complet reprenant certaines des caractéristiques des deux séries, 100 et 300, en vigueur. Le nouveau système tiendrait également compte des recherches supplémentaires que doit effectuer le Secrétariat pour assurer l'équité des conditions d'emploi de tout le personnel hors Siège (voir par. 35 ci-dessus), ainsi que des contributions de la Commission de la fonction publique internationale. Les incidences financières devraient être également clairement établies. Ce système serait donc totalement adapté aux besoins du personnel hors Siège appuyant les opérations de maintien de la paix, ainsi qu'aux besoins de l'Organisation dans ce domaine à l'heure actuelle et à long terme.

52. En attendant que ce système soit au point, et compte tenu des remarques faites au paragraphe 41 ci-dessus, les arrangements envisagés par le Secrétaire général pourraient être appliqués, à titre provisoire, aux membres du personnel recruté sur le plan international qui sont actuellement en poste, afin de résoudre le problème qui se pose pour ceux d'entre eux qui ont presque atteint la limite des quatre ans. Lors de la mise au point d'un système complet pour un « personnel d'agents civils de maintien de la paix expérimentés, formés et polyvalents dans de nombreux domaines de compétence » (voir par. 30 ci-dessus), il serait également souhaitable que des appellations soient proposées.

VII. Mobilité

53. Le Comité consultatif prend note des éléments d'information fournis dans le rapport du Secrétaire général (A/59/263) en ce qui concerne les efforts déployés pour améliorer la mobilité au Secrétariat, notamment l'organisation de séries de réaffectation, à la fois volontaires et obligatoires, d'administrateurs auxiliaires. Le Comité note que sur les 100 fonctionnaires de la classe P-2 qui ont fait à ce jour l'objet de réaffectations, environ un tiers a été promu tandis que les autres ont été réaffectés sans changement de classe (ibid., par. 74). Le Comité consultatif a reçu des éléments d'information détaillés sur le plan d'application relatif à la mobilité, qui laisse sans réponse plusieurs questions ayant trait à l'état d'avancement à ce jour des activités de planification et au coût de l'exercice.

54. Le Comité consultatif se félicite que l'accent soit mis sur la promotion de la mobilité du personnel des classes P-3 à D-2. Il a toujours vu dans l'amélioration de la mobilité un moyen de développer une force de travail plus souple et polyvalente. Il rappelle qu'à la section III.D, paragraphe 6 de sa résolution 51/226, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de poursuivre la mise au point et l'application des programmes de planification des réaffectations des fonctionnaires des classes de début et autres décrits dans son rapport sur l'application de sa stratégie (A/C.5/51/1, par. 29 à 31), et d'inscrire au budget les postes nécessaires.

55. Le Comité consultatif souligne qu'il doit s'agir d'une approche par étapes (A/59/263, par. 82), dans le respect des obligations que les membres du personnel acceptent lorsqu'ils rejoignent l'Organisation des Nations Unies. Néanmoins, le programme de réaffectation de l'Organisation des Nations Unies connaîtra en 2007 un véritable tournant, aussi bien sur le plan qualitatif que d'un point de vue quantitatif. À cet égard, le Comité note que l'Assemblée générale est souveraine pour toutes les questions concernant le personnel. Le Comité note également qu'à la section II, paragraphe 53 de sa résolution 57/305, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de suivre de près la question de la mobilité et de lui présenter, pour examen à sa cinquante-neuvième session, des propositions visant à résoudre les problèmes éventuels qu'une mobilité accrue du personnel pourrait entraîner.

56. Le Comité consultatif prie le Secrétaire général de continuer d'étudier, dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, les points soulevés par l'Assemblée dans ses résolutions 51/226, 53/221, 55/258 et 57/305, et d'examiner les incidences financières du programme de réaffectation. Le Comité appelle notamment l'attention sur les points soulevés à la section II, paragraphes 49 et 52, de la résolution 57/305 et à la section V, paragraphes 1 à 8, de la résolution 55/258, en particulier en ce qui concerne la nécessité de prendre des dispositions pour garantir que la mobilité ne soit pas utilisée comme un moyen de contrainte à l'égard des fonctionnaires, de différencier la mobilité à l'intérieur d'un lieu d'affectation et la mobilité entre lieux d'affectation et de s'assurer que la mobilité latérale ne nuise pas à la continuité ni à la qualité des services nécessaires à l'exécution des programmes et activités prescrits.

57. Le Comité consultatif affirme de nouveau qu'il est d'avis que les fonctionnaires qui ont été priés par l'Organisation de poursuivre leur affectation à une mission, quelle qu'en soit la durée, doivent avoir la garantie de retrouver un poste dans leur réseau professionnel et leur lieu d'affectation (voir A/55/499, par. 14).

VIII. Consultants

58. Conformément à la section V, paragraphe 8, de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a publié un rapport biennal sur les consultants et vacataires au Secrétariat et dans les commissions régionales pour 2002-2003 (A/59/217). Le Système intégré de gestion (SIG) a été mis en place dans tous les bureaux hors Siège en 2002. Il a donc constitué la principale source de données dans le cadre de l'établissement dudit rapport.

59. Les résultats obtenus sont résumés de manière succincte au paragraphe 24 du rapport. Si le Comité consultatif se félicite que le Système intégré de gestion permette d'obtenir des renseignements très détaillés, il déplore la qualité limitée de l'information communiquée. Il aurait souhaité que le Bureau de la gestion des ressources humaines adopte une approche plus analytique lors de l'établissement du rapport. À cet égard, il rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a identifié 10 types de problèmes pouvant être réglés en ce qui concerne le recrutement des consultants et vacataires. L'Assemblée générale, dans ses résolutions 53/221 et 57/305, et les représentants du

personnel dans leur document de travail (voir A/C.5/59/4, par. 67 à 71) ont également identifié un certain nombre de problèmes à régler⁴. Le Comité demande au Bureau d'étendre à l'avenir la portée du rapport pour y inclure davantage d'analyses et pour évaluer le respect des règles et règlements en vigueur au niveau du recrutement des experts et consultants.

60. L'Assemblée générale a notamment stipulé qu'on ne devait avoir recours aux consultants que dans les cas où leurs compétences étaient introuvables à l'intérieur de l'Organisation. Le Comité consultatif a, à de multiples reprises, appelé l'attention sur ce point dans ses rapports sur le budget ordinaire et les opérations de maintien de la paix. Il est cependant jusqu'ici impossible de contrôler le respect de cette disposition. Le renforcement de la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines (voir par. 9 ci-dessus) devrait permettre de régler le problème de manière satisfaisante.

61. Après avoir demandé des renseignements sur les résultats de l'inventaire des compétences du personnel fait en 1998, le Comité consultatif a été informé que le taux de réponse a été relativement peu élevé et que des problèmes ont été rencontrés au niveau des techniques de collecte des données. Le Comité sait qu'il est prévu de procéder à un nouvel inventaire des compétences dans un avenir proche. **Il demande instamment au Bureau de la gestion des ressources humaines de mener à bien ce projet dans les meilleurs délais.**

IX. Emploi d'anciens fonctionnaires retraités

62. Le Comité consultatif relève dans le rapport du Secrétaire général sur l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités (A/59/222) que par rapport à la période 2000-2001, le nombre d'embauches de retraités a augmenté de 65 %, le nombre de jours ouvrés de 99 % et les honoraires et salaires de 156 %. Les raisons de ces augmentations peuvent être regroupées en deux grandes catégories. Premièrement, les services de conférence dans les principaux lieux d'affectation ont connu une augmentation du nombre de réunions et de la documentation nécessaire à un moment où les départs à la retraite étaient nombreux. Deuxièmement, une nette augmentation des activités de maintien de la paix et de la présence humanitaire sur le terrain a nécessité le renforcement rapide des services d'appui des départements compétents. De nombreux postes nouveaux ont été approuvés et temporairement occupés par des retraités en attendant que des candidats soient recrutés par la voie ordinaire. À cet égard, le Comité note que le nombre de retraités affectés à des tâches fonctionnelles pour la période 2002-2003 a augmenté de 254 % par rapport à la période 2000-2001 (ibid., par. 13, 21 et 22).

63. Le Comité consultatif croit comprendre que certains fonctionnaires, ayant atteint l'âge de la retraite, sont à nouveau recrutés et peuvent choisir de cotiser de nouveau à la caisse des pensions et qu'une fois que cette situation se produit, ils ne figurent plus comme retraités sur les listes. Cependant, ces personnes occupent des postes qui, si la planification était meilleure, pourraient être mis au service d'un rajeunissement du système. **Le Comité attire l'attention sur le fait que l'embauche de retraités en vue de pourvoir aux besoins structurels immédiats ne dispense pas de procéder à une planification rationnelle des successions. Les progrès en matière de rationalisation de la sélection du personnel (voir par. 12**

à 19 ci-dessus) doivent également avoir des conséquences sur les besoins en retraités.

X. Rajeunissement

64. Le Comité consultatif relève dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/59/299, par. 54) qu'au 30 juin 2004, l'âge moyen des fonctionnaires était de 46 ans, le même chiffre qu'au 30 juin 2003. Parmi les fonctionnaires du Secrétariat, 57 % ont plus de 45 ans. Le Comité s'inquiète que l'on n'accorde pas une attention suffisante à la nécessité de rajeunir les effectifs du Secrétariat. Il rappelle à cet égard que, dans sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'examiner les facteurs qui font obstacle à la sélection de jeunes et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session (sect. II, par. 46).

65. **Le Comité consultatif recommande de faire davantage pour recruter des jeunes qualifiés et compétents aux fonctions où le Secrétariat a affecté des retraités. Comme indiqué précédemment, au Secrétariat, le nombre de postes d'administrateur de la classe d'entrée est faible. Cela peut vouloir dire que le niveau des postes devant être libérés par des retraités devra être réévalué avant d'engager les procédures de recrutement.**

XI. Progrès dans le sens d'une représentation géographique plus équitable au Secrétariat

66. Le Comité consultatif se félicite de l'action menée pour rendre la répartition géographique plus équitable au Secrétariat (voir A/59/264). Il note que le nombre d'États Membres non représentés a été ramené de 28 en 1994 à 15 en 2004 tandis que le nombre d'États Membres sous-représentés a baissé de 25 en 1994 à 10 en 2004. Le Comité a été informé du fait que le nombre d'États Membres surreprésentés était passé de 20 en 1994 à 21 en 2004 (ibid., tableau 1). Parallèlement, il note que le recrutement aux postes soumis à la répartition géographique de personnel originaire d'États Membres non représentés ou sous-représentés a été de 22 % en moyenne, fluctuant entre un maximum de 33,3 % et un minimum de 10 % pour les 11 dernières années (ibid., tableau 3). **Le Comité veut croire que les mesures prises pour rendre la répartition géographique plus équitable seront mises en œuvre avec détermination et se traduiront par des résultats concrets.**

67. S'agissant du recrutement par voie de concours national, le Comité constate que sur les 534 candidats reçus dans les 10 dernières années, 141 étaient originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés (ibid., par. 8). Le Comité se félicite du lancement de la procédure de recrutement « accélérée » pour les candidats aux postes de la classe P-4 et de rang supérieur, qui vise à inscrire les candidats internes et externes originaires de pays non représentés ou sous-représentés approuvés par les organes centraux de contrôle sur une liste spéciale de candidats présélectionnés qui sera mise à la disposition des directeurs de programme ayant des postes de la classe P-4 ou de rang supérieur à pourvoir. Si un candidat qualifié y était repéré, il serait recruté sans qu'un avis de vacance de poste soit diffusé (ibid., par. 21 et 22). **Le Comité consultatif se félicite qu'un poste de**

coordonnateur de la classe P-5 ait été institué à cette fin au Bureau de la gestion des ressources humaines pour travailler en étroite coopération avec les départements, les candidats et les États Membres (*ibid.*, par. 24). Il note qu'au paragraphe 23 de son rapport, le Secrétaire général propose que les États Membres désignent, dans leurs missions permanentes, des chargés de liaison avec qui le Secrétariat travaillerait sur divers aspects de l'action destinée à accroître leur représentation.

XII. Amélioration de la parité des sexes

68. Le Comité consultatif relève dans les rapports du Secrétaire général sur l'amélioration de la parité des sexes au Secrétariat (A/59/263/Add.2) et l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357) qu'on ne progresse que lentement vers la réalisation de l'objectif de l'équilibre hommes-femmes dans toutes les catégories de postes dans le système des Nations Unies. Au Secrétariat de l'Organisation, au 30 juin 2004, le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 et de rang supérieur avait augmenté de 3,4 % par rapport au 30 juin 2003, passant de 25,6 % à 29 %. Pour les postes des classes P-1 à P-5, le nombre de femmes représentées avait globalement augmenté de 1,6 %, passant de 36,7 % à 38,3 % (voir A/59/357, tableau 1). Les femmes constituent la majorité des agents des services généraux (soit 62 % au 30 juin 2004) et du personnel de la classe P-1 (soit 83,3 %) mais on ne compte que 6 postes de la classe P-1 dans tout le Secrétariat. Bien que ces chiffres ne traduisent que de modestes progrès, les données figurant au tableau 3 du document A/59/357 montrent que les chiffres correspondant au changement moyen par an dans la représentation des femmes nommées pour au moins un an aux postes de la catégorie d'administrateur et de rang supérieur pour la période allant de 1998 à 2004 sont en effet extrêmement bas, le plus élevé étant de 3,2 % au niveau P-1, le suivant de 1,8 % au niveau D-2 et le plus bas étant une moyenne annuelle négative (en pourcentage) au niveau P-4.

69. Le Comité consultatif constate que la proportion de femmes nommées à des postes de secrétaire général adjoint a baissé de 20 % entre juillet 2002 et juin 2003 à 14,3 % en 2003-2004. La proportion de femmes nommées à des postes de sous-secrétaire général est passée de 28,6 % en 2002-2003 à 33,3 % en 2003-2004. **Le Comité consultatif encourage le Secrétaire général à poursuivre l'action qu'il mène pour atteindre la parité des sexes, notamment aux niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Il faut cependant veiller à ce que cette action n'ait pas de conséquences indues sur l'attribution en temps voulu des postes à pourvoir et à ce qu'elle soit conforme au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.**

Notes

¹ Voir, par exemple, *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-huitième session, Supplément n° 7* (A/58/7), par. VIII.29.

² *Ibid.*, par. 30.

³ *Ibid.*, par. 66.

⁴ *Ibid.*, cinquante-neuvième session, *Supplément n° 5* (A/59/5), vol. I, chap. II, par. 255 et 256.

Annexe I

Délais moyens pour pourvoir les postes vacants et améliorations proposées

<i>Tâche</i>	<i>Responsable</i>	<i>Nombre moyen de jours</i>	<i>Améliorations proposées afin de réduire les délais</i>
Le chef du service administratif charge le directeur de programme de l'établissement de l'avis de vacance de poste.	Service administratif	1	a) Plus large recours aux profils d'emploi types;
Le directeur de programme établit l'avis de vacance de poste et fixe les critères d'évaluation.	Directeur de programme	14	b) Réunions d'information à l'intention des directeurs de programme, des membres de l'organe central de contrôle et du personnel;
Le directeur de programme remet l'avis de vacance de poste et les critères de sélection au spécialiste des ressources humaines à des fins d'examen.	Directeur de programme	5	c) Renforcement des capacités de traduction;
Le spécialiste des ressources humaines présente l'avis de vacance de poste et les critères de sélection à l'organe central de contrôle.	Spécialiste des ressources humaines	4	
L'organe central de contrôle approuve les critères d'évaluation.	Organe central de contrôle	7	
Le spécialiste des ressources humaines envoie l'avis de vacance de poste au service de traduction (postes relevant de la catégorie des administrateurs uniquement).	Service de traduction	14	
Le spécialiste des ressources humaines affiche l'avis de vacance de poste sur l'Internet.	Spécialiste des ressources humaines	2	d) Réduction de la période d'affichage des avis de vacance de poste de 60 à 45 jours;
Le spécialiste des ressources humaines examine les actes de candidature au fur et à mesure de leur réception.	Spécialiste des ressources humaines	Processus continu	e) Amélioration de l'outil de sélection de Galaxy.
Le spécialiste des ressources humaines transmet au directeur de programme les candidatures remplissant les conditions requises reçues dans les 15 jours qui ont suivi la publication de l'avis de vacance de poste.	Spécialiste des ressources humaines	7	
Le directeur de programme les examine.	Directeur de programme	14	
Le spécialiste des ressources humaines transmet au directeur de programme les candidatures remplissant les conditions requises reçues dans les 30 jours qui ont suivi la publication de l'avis de vacance de poste.	Spécialiste des ressources humaines	17	
Le directeur de programme les examine.	Directeur de programme	20	
Le spécialiste des ressources humaines transmet au directeur de programme les candidatures remplissant les conditions requises reçues dans les 60 jours qui ont suivi la publication de l'avis de vacance de poste.	Spécialiste des ressources humaines	25	
Le directeur de programme les examine.	Directeur de programme	27	
Le directeur de programme recommande des candidats au chef de département.	Directeur de programme	5	

<i>Tâche</i>	<i>Responsable</i>	<i>Nombre moyen de jours</i>	<i>Améliorations proposées afin de réduire les délais</i>
Le chef de département formule des recommandations à l'intention de l'organe central de contrôle.	Chef de département	2	
L'organe central de contrôle approuve les recommandations formulées par le chef de département.	Organe central de contrôle	6	
Le chef de département sélectionne un candidat à partir de la liste approuvée par l'organe central de contrôle.	Chef de département	4	

Annexe II

Nombre de postes d'agent des services généraux au 7 octobre 2004

<i>Catégorie</i>	<i>Autres classes</i>	<i>Première classe</i>	Total
G-1	2		2
G-2	9		9
G-3	103		103
G-4	1 714		1 714
G-5	456		456
G-6	332		332
G-7		265	265
Total	2 616	265	2 881

Annexe III

Régime Opération spéciale

- Fonds et programmes des Nations Unies et bureau(x) administré(s) séparément ayant opté pour le régime Opération spéciale :

Programme des Nations Unies, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et Haut Commissariat pour les réfugiés.

Le Programme alimentaire mondial a approuvé le régime Opération spéciale et a commencé à l'appliquer.

- Raison d'être et description succincte du régime Opération spéciale :

Il est tenu compte dans le régime Opération spéciale du fait que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés dans la catégorie excluant la présence des familles (lieux d'affectation où la phase III ou une phase supérieure du plan de sécurité est en vigueur) subviennent aux besoins de leur famille restée en un endroit autre que le lieu d'affectation et que l'organisation qui les emploie est tenue de faciliter les regroupements familiaux en donnant aux fonctionnaires la possibilité d'installer leur famille en un lieu, appelé lieu d'affectation administratif, doté d'installations suffisantes, proche du lieu de travail effectif. Le lieu d'affectation administratif devient le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire, qui est alors considéré comme détaché auprès de la mission opérant dans une zone classée dans la catégorie excluant la présence des familles.

- Comparaison avec le personnel affecté à une mission par le Département des opérations de maintien de la paix

<i>Régime Opération spéciale</i>	<i>Personnel engagé expressément pour une mission (série 300)</i>	<i>Personnel engagé expressément pour une mission (série 100)</i>
Traitement de base + augmentation annuelle	Traitement de base	Traitement de base + augmentation annuelle
	Indemnité de fonctions	
Indemnité pour personne à charge		Indemnité pour personne à charge
Indemnité de poste (taux applicable au lieu d'affectation administratif)		
Allocation-logement (taux applicable au lieu d'affectation administratif)		
Prime de mobilité et de sujétion (taux applicable au lieu d'affectation administratif)		
Prime d'affectation au lieu d'affectation administratif		
Prime de risque	Prime de risque	Prime de risque

<i>Régime Opération spéciale</i>	<i>Personnel engagé expressément pour une mission (série 300)</i>	<i>Personnel engagé expressément pour une mission (série 100)</i>
Indemnité de subsistance (Opération spéciale)	Indemnité de subsistance (missions)	Indemnité de subsistance (missions)
Indemnité pour frais d'études		Indemnité pour frais d'études
Voyage de visite familiale dans le lieu d'affectation administratif (fonctionnaires recrutés pour au moins un an)		
Congé dans les foyers	Indemnité pour frais de voyage	Congé dans les foyers
Voyage de visite familiale		Voyage de visite familiale
Envoi non accompagné ou prime de réinstallation (10 000 dollars pour un fonctionnaire sans charges de famille ou 15 000 dollars pour un fonctionnaire avec charges de famille engagé pour une période d'au moins un an ou dont le contrat a été prorogé au-delà d'une année)	Envoi non accompagné (100 kilos ou 1 200 dollars pour les engagements de moins d'un an)	Envoi non accompagné (100 kilos ou 1 200 dollars)
Prime de rapatriement		Prime de rapatriement

Annexe IV

Incidences financières par année budgétaire

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Année budgétaire</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>			<i>Montant</i>		
	<i>Missions de maintien de la paix</i>	<i>Missions politiques spéciales</i>	<i>Total</i>	<i>Missions de maintien de la paix</i>	<i>Missions politiques spéciales</i>	<i>Total</i>
2003/04	39	4	43	446 381	42 970	489 351
2004/05	357	9	366	3 702 174	94 573	3 796 747
2005/06	313	23	336	3 305 446	266 063	3 571 509
2006/07	299	55	354	3 226 774	614 042	3 840 816
2007/08	369	57	426	4 016 720	664 775	4 681 495
2008/09	10	—	10	120 082	—	120 082
Total	1 387	148	1 535	14 817 577	1 682 423	16 500 000

Annexe V

Comparaison des traitements et indemnités versés à un fonctionnaire de la classe P-4

(En dollars des États-Unis)

Fonctionnaire de la classe P-4 ayant un conjoint et un enfant à charge

	<i>Série 300 P-4/A</i>	<i>Série 100 P-4/1</i>	<i>Différence</i>
Traitement	58 041	62 327	4 286
Indemnité de fonctions	11 515	—	(11 515)
Cotisation de retraite (participation de l'Organisation)	17 842	17 842	1 642
Indemnité pour charges de famille	—	1 936	1 936
Indemnité pour frais d'études	—	11 115	11 115
Voyage de visite familiale	—	2 500	2 500

Fonctionnaire de la classe P-4 sans charges de famille

	<i>Série 300 P-4/A</i>	<i>Série 100 P-4/1</i>	<i>Différence</i>
Traitement	58 041	58 041	—
Indemnité de fonctions	4 063	—	(4 063)
Cotisation de retraite (participation de l'Organisation)	17 842	17 842	—
Indemnité pour charges de famille	—	—	—
Indemnité pour frais d'études	—	—	—
Voyage de visite familiale	—	—	—