



Assemblée générale

Distr. générale
7 septembre 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Point 121 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la résolution 60/238 de l'Assemblée générale, en date du 15 février 2006, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur les activités menées par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires au cours de sa première année de fonctionnement.

Il résume les activités entreprises par le Conseil depuis sa création, en particulier celles relatives aux plans d'action en matière de ressources humaines et aux contrats de mission des hauts fonctionnaires conclus entre le Secrétaire général et les directeurs de programme.

* A/61/150.

** Le présent rapport est présenté tardivement en raison du retard pris dans la fourniture des informations et l'application de la procédure d'approbation.



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–4	3
II. Plans d'action en matière de ressources humaines	5–8	3
III. Contrats de mission des hauts fonctionnaires	9–12	4
IV. Conclusions et recommandations	13–14	5
Annexes		
I. Plan d'action en matière de ressources humaines type		6
II. Sigles utilisés		25
III. Modèle de présentation du Contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2006		26
IV. Départements visés par les contrats de mission des hauts fonctionnaires		30

I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 60/238 de l'Assemblée générale, en date du 15 février 2006, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter, afin qu'elle l'examine à sa soixante et unième session, un rapport sur les activités menées par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires depuis sa création, exposant notamment la suite donnée à sa demande formulée au paragraphe 10 de la section I de sa résolution 59/266, où elle disait souhaiter que le système interne de responsabilité en ce qui concerne les politiques et objectifs en matière de ressources humaines soit renforcé de manière que les directeurs de programme soient tenus responsables des résultats obtenus dans la réalisation des objectifs fixés dans les plans d'action en matière de ressources humaines.

2. En mai 2005, le Secrétaire général a créé le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires afin de renforcer le cadre d'obligation redditionnelle de ceux-ci. Le Conseil est chargé de surveiller la manière dont les hauts fonctionnaires exercent, sur tous leurs aspects, les pouvoirs qui leur ont été délégués, y compris les résultats obtenus dans la poursuite des objectifs visés dans les plans d'action en matière de ressources humaines, afin de s'assurer qu'ils s'acquittent convenablement des responsabilités qui leur ont été confiées. Ses membres, qui sont nommés par le Secrétaire général pour une période de deux ans, comprennent le Vice-Secrétaire général, qui assume les fonctions de président, deux membres ayant rang de secrétaire général adjoint et un membre qui est un spécialiste externe de la gestion du secteur public.

3. En juillet 2005, le Conseil a tenu sa première réunion d'organisation, au cours de laquelle il a examiné les méthodes actuellement utilisées pour évaluer la performance des hauts fonctionnaires qui y siègent. À sa deuxième réunion, en décembre 2005, il a recommandé l'adoption d'un contrat de mission des hauts fonctionnaires d'une conception nouvelle, qui puisse servir de base à l'évaluation annuelle de la performance des intéressés.

4. Le Conseil s'est réuni en juillet 2006 pour comparer les résultats obtenus avec les objectifs énoncés dans les plans d'action en matière de ressources humaines pour 2005 et pour examiner les contrats de mission pour 2006. Il a recommandé une série de mesures de suivi et de mesures qui permettent d'assurer le respect des engagements pris par les hauts fonctionnaires.

II. Plans d'action en matière de ressources humaines

5. Le Conseil a commencé à examiner les résultats des départements au cours de la première moitié du cycle de planification 2005-2006. Les résultats de 25 départements et bureaux ont été mesurés par rapport aux objectifs prédéfinis concernant la gestion des ressources humaines (voir annexes I et II, qui fournissent un exemple de plan d'action en matière de ressources humaines et la liste des départements et bureaux concernés par les plans d'action). Dans cette perspective, 25 indicateurs portant sur neuf domaines de la gestion des ressources humaines et tenant compte de la plupart des mandats prescrits par les organes délibérants ont été définis, ainsi que des objectifs de responsabilisation et des indicateurs de

sensibilisation, et trois catégories de résultat (satisfaisant, partiellement satisfaisant et insatisfaisant) ont été établies.

6. Plusieurs départements ont eu du mal à atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes, en particulier aux échelons supérieurs. D'autres se sont heurtés à de grosses difficultés pour atteindre cet objectif et l'objectif de représentation géographique équitable. Les réformes entreprises actuellement par le Secrétaire général en matière de recrutement visent à remédier à certaines difficultés systémiques à cet égard. Il semble que la faiblesse de certains résultats soit due au fait que certains chefs de département n'ont pas clairement conscience de ce que l'instauration d'une répartition géographique équitable au Secrétariat engage bel et bien leur responsabilité.

7. Sur les recommandations du Conseil, le Vice-Secrétaire général a transmis ultérieurement le résumé des évaluations et les données du classement du Conseil à tous les chefs de département et de bureau, ainsi qu'une note personnalisée à ceux qui n'avaient pas atteint les objectifs que leur imposent leurs fonctions d'encadrement. Il a été également rappelé à tous que le pouvoir de recrutement qui leur a été délégué peut leur être retiré s'il est établi à plusieurs reprises qu'ils n'atteignent pas leurs objectifs.

8. L'évaluation finale de la performance des hauts fonctionnaires pour le cycle 2005-2006 devrait être entreprise au début de 2007.

III. Contrats de mission des hauts fonctionnaires

9. À la deuxième réunion du Conseil, en décembre 2006, le nouveau cadre régissant les contrats de mission des hauts fonctionnaires, conclus entre le Secrétaire général et les directeurs de programme, a été approuvé. Les contrats de mission révisés contiennent un ensemble complet d'indicateurs de la réalisation des objectifs assignés aux chefs de département pour ce qui est des programmes et de l'encadrement. La première section des contrats énonce les priorités du chef du département concernant les programmes et traite des domaines d'activité du programme de travail du département auxquels celui-ci devra personnellement apporter une contribution de fond. Ces priorités sont analogues, à de nombreux égards, aux objectifs dont il est question dans le Système d'évaluation et de notation (PAS) des fonctionnaires.

10. Les autres sections des contrats énoncent des objectifs standard applicables à tous les chefs de département. La deuxième section énonce des objectifs spéciaux dont la réalisation doit permettre de remédier à des problèmes systémiques, ou d'accélérer des changements structurels. Ainsi, il est prévu, dans les contrats de mission pour 2006, de renforcer l'auto-évaluation afin de faciliter la réalisation de ces changements. La troisième section, qui traite de la gestion des ressources humaines, réaffirme que les chefs de département sont tenus de respecter les engagements énoncés dans les plans d'action en matière de ressources humaines et insiste sur des objectifs hautement prioritaires tels que l'instauration d'une répartition géographique équitable du personnel et l'équilibre entre les sexes. La quatrième section énonce les objectifs à atteindre pour appliquer les recommandations des organes de contrôle et la cinquième ceux à atteindre en matière de déontologie. Les contrats traitent également des objectifs du budget-programme approuvé et soulignent que les chefs de département sont responsables

de l'ensemble des résultats des programmes de leur département. Le formulaire des contrats de mission des hauts fonctionnaires pour 2006 est joint à l'annexe III.

11. À sa réunion de juillet 2006, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires a examiné les contrats de mission pour 2006 afin de s'assurer qu'ils offraient les garanties requises pour examiner la performance des hauts fonctionnaires à la fin de l'année. Il a été demandé, dans certains cas, aux chefs de département de modifier leur contrat de mission avant de le soumettre pour signature au Secrétaire général.

12. Le Conseil se réunira au premier trimestre de 2007 pour examiner la performance effective des hauts fonctionnaires et donner des avis au Secrétaire général en conséquence.

IV. Conclusions et recommandations

13. Les activités entreprises par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires au cours de sa première année de fonctionnement représentent une avancée significative dans la réalisation de l'objectif consistant à tenir les directeurs de programme comptables de leurs résultats en ce qui concerne la réalisation des objectifs de leur programme et de ceux relevant des plans d'action en matière de ressources humaines. De plus, les évaluations qui seront effectuées au premier trimestre de 2007 fourniront au nouveau Secrétaire général une occasion d'évaluer la performance des dirigeants de l'Organisation et lui permettront de déterminer les faiblesses auxquelles celle-ci dans son ensemble doit remédier.

14. L'Assemblée générale souhaitera peut-être prendre note du présent rapport.

Annexe I

Plan d'action en matière de ressources humaines type

**Planification des ressources humaines : quatrième cycle
(1^{er} janvier 2005-31 décembre 2006)**

**Plans d'action en matière de ressources humaines
des bureaux et département**

Le (la) Secrétaire général(e) adjoint(e) pour les départements et bureaux et la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ont examiné l'état de la gestion des ressources humaines dans les bureaux et départements en s'appuyant sur les résultats et les données de base du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines, dont la période d'application s'est achevée le 31 décembre 2004. Ils sont convenus de fournir conjointement un appui permanent à la réalisation des principaux objectifs du Secrétariat en matière de gestion des ressources humaines, conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, et de développer la collaboration entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et les bureaux et départements à cette fin.

Le (la) Secrétaire générale adjointe et la Sous-Secrétaire générale pour les départements et bureaux à la gestion des ressources humaines ont approuvé le quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines (2005-2006) ci-joint, qui énonce les objectifs de gestion des ressources humaines assignées aux départements et bureaux. Le Bureau de la gestion des ressources humaines aidera ceux-ci à atteindre ces objectifs en leur fournissant l'assistance et les données statistiques dont ils auront besoin tout au long de la période de planification, dans les limites de ses compétences.

Figurent dans le Plan d'action en matière de ressources humaines, à titre indicatif, tant des indicateurs de base concernant la responsabilisation en matière de gestion que des indicateurs de sensibilisation. Y figurent également, lorsqu'il y a lieu, des comparaisons avec les résultats obtenus par les départements ou à l'échelle du Secrétariat pendant la période d'application du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines.

M./M^{me} XXX
Secrétaire général(e) adjoint(e)

M^{me} Jan Beagle
Sous-Secrétaire générale à la gestion
des ressources humaines

Domaine de gestion I : Gestion des vacances de poste

Numéro	Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines	Indicateurs de résultats du Plan d'action	Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006	Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines
1	Faire en sorte que les taux de vacance de postes financés par le budget ordinaire soient le plus proche possible de 0 % et n'excèdent pas 5 %, et/ou se maintiennent dans cette fourchette	1 a) Taux de vacance de postes roulants pour tous les postes inscrits au budget ordinaire 1 b) Taux de vacance de postes roulants pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur inscrits au budget ordinaire	Taux de vacance des postes inscrits au budget ordinaire inférieurs ou égaux à 5 % Taux de vacance des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur inscrits au budget ordinaire inférieurs ou égaux à 5 % [*]	Taux de vacance de tous les postes des bureaux et départements inscrits au budget ordinaire en décembre 2004 : 0 % Taux de vacance des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur inscrits au budget ordinaire des bureaux et des départements en décembre 2004 : 0 %
2	Faire en sorte que les taux de vacance des postes financés par des fonds extrabudgétaires soient le plus proche possible de 0 % et n'excèdent pas 6,5 %, et/ou se maintiennent dans cette fourchette	2 a) Taux de vacance de postes roulants pour tous les postes financés par des fonds extrabudgétaires 2 b) Taux de vacance de postes roulants pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur financés par des fonds extrabudgétaires	Taux de vacance des postes financés par des fonds extrabudgétaires inférieurs ou égaux à 6,5 % Taux de vacance des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur financés par des fonds extrabudgétaires inférieurs ou égaux à 6,5 % [*]	Taux de vacance de tous les postes des départements et bureaux financés par des fonds extrabudgétaires en décembre 2004 : 0 % Taux de vacance des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur des départements et bureaux financés par des fonds extrabudgétaires en décembre 2004 : 0 %
3	Ramener la période de sélection des candidats aux postes à pourvoir à 120 jours en moyenne (contre 174 jours en moyenne à la fin de 2004)	3) Nombre moyen de jours compris entre la date de publication de l'avis de vacance de poste et la date du choix des candidats retenus par les chefs de département et de bureau	Période moyenne de sélection inférieure ou égale à 120 jours [*]	Période moyenne de sélection dans les départements et bureaux en 2003-2004 : jours
4	Assurer la publicité de tous les avis de vacance de poste publiés par anticipation six mois au moins avant l'âge de départ obligatoire à la retraite	4) Nombre des avis de vacance de poste publiés sur Galaxy six mois avant l'âge obligatoire de départ à la retraite, comparé au nombre de vacances de poste prévu dans le quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines (pourcentage)	Publication, six mois à l'avance au moins, de la totalité des avis de vacance de poste liés aux départs à la retraite en 2005 et 2006	Départs à la retraite prévus en 2005 : Départs à la retraite prévus en 2006 :

Numéro	<i>Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
5	Aucune prolongation d'emploi au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite	5) Nombre de prolongations d'emploi au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite	Aucune prolongation d'emploi après l'âge de départ à la retraite. Le Bureau de la gestion des ressources humaines peut accorder des dérogations si l'avis de vacance du poste est publié six mois à l'avance et que les besoins du service l'exigent	Sans objet
6	Améliorer le taux d'occupation des postes P-3 inscrits au budget ordinaire par rapport au taux de base de décembre 2004 correspondant, moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée des lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs	<p>6 a) Nombre total de postes P-3 permanents inscrits au budget ordinaire pendant la durée du plan, comparé à la somme des chiffres indiqués aux rubriques b, c, d, e et f ci-après</p> <p>6 b) Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui sont pourvus par des lauréats aux concours nationaux de recrutement à des postes P-3</p> <p>6 c) Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire pourvus au moyen de promotions (à des postes P-2 ayant fait l'objet de concours nationaux de recrutement ou de concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs) et de réaffectations organisées</p> <p>6 d) Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui sont pourvus au moyen de recrutements externes</p> <p>6 e) Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui sont pourvus indépendamment du système de sélection (à court terme, à titre temporaire, etc.)</p> <p>6 f) Nombre moyen de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui ne sont pas pourvus pendant la durée du plan</p>	Rapprocher autant que possible le nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui sont pourvus moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée de lauréats aux concours nationaux de recrutement ou à des concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs du nombre total des postes P-3 inscrits au budget ordinaire, à l'exception des postes des services linguistiques, atteint en 2004	<p>Nombre total de postes P-3 permanents inscrits au budget ordinaire :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui avaient été pourvus moyennant le recrutement à P-3 de lauréats à des concours nationaux de recrutement :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui avaient été pourvus moyennant des promotions (promotion à P-2 de lauréats des concours nationaux de recrutement et des concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs) et des réaffectations organisées :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui avaient été pourvus au moyen de recrutements externes :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui avaient été pourvus indépendamment du système de sélection (à court terme, à titre temporaire, etc.) :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui étaient vacants (budget) :</p> <p>Nombre de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui étaient vacants (ressources humaines) :</p>

Numéro	Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines	Indicateurs de résultats du Plan d'action	Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006	Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines
7	Obtenir que le pourcentage d'occupation des postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires soit supérieur à celui de décembre 2004 moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée de lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs	<p>6 g) Pourcentage de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui sont pourvus moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée des lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs</p> <p>7 a) Nombre total de postes P-3 permanents financés par des fonds extrabudgétaires pendant la durée du plan, par rapport à la somme des nombres de postes indiqués aux points b, c, d, e et f ci-après.</p> <p>7 b) Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus moyennant le recrutement à P-3 de lauréats aux concours nationaux de recrutement</p> <p>7 c) Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus au moyen de promotions (promotion de lauréats des concours nationaux de recrutement et des concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs recrutés à P-2) et de réaffectations organisées</p> <p>7 d) Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus au moyen de recrutements externes</p> <p>7 e) Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus indépendamment du système de sélection (à court terme, à titre temporaire, etc.)</p>	<p>Rapprocher autant que possible le nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui sont pourvus par des lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs, dans le cadre de programmes de recrutement, de promotion ou de réaffectation organisée, du nombre total des postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires, à l'exception des postes des services linguistiques, atteint en 2004</p>	<p>Pourcentage de postes P-3 inscrits au budget ordinaire qui avaient été pourvus moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée de lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs : $x/y = \text{pourcentage}$</p> <p>En décembre 2004, dans les départements et bureaux :</p> <p>Nombre total de postes P-3 permanents financés par des fonds extrabudgétaires :</p> <p>Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus moyennant le recrutement à P-3 de lauréats aux concours nationaux de recrutement</p> <p>Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus au moyen de promotions (promotion de lauréats des concours nationaux de recrutement et des concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs recrutés à P-2) et au moyen de réaffectations organisées</p> <p>Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus au moyen de recrutements externes</p> <p>Nombre de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus indépendamment du système de sélection (à court terme, à titre temporaire)</p> <p>Postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui étaient vacants (budget)</p>

Numéro	<i>Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
		7 f) Nombre moyen de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus pendant la durée du plan		Postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui étaient vacants (ressources humaines)
		7 g) Pourcentage de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée de lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs		Pourcentage de postes P-3 financés par des fonds extrabudgétaires qui ont été pourvus moyennant le recrutement, la promotion ou la réaffectation organisée de lauréats aux concours nationaux de recrutement et aux concours annuels de recrutement dans la catégorie des administrateurs : $x/y = \text{pourcentage}$

Numéro	Indicateur de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU pour le quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines	Indicateurs de résultats du Plan d'action	Indicateur de sensibilisation des départements et bureaux pour la période 2005-2006	Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines
8	Comparaison entre le nombre de postes à pourvoir (ressources humaines), le nombre de postes vacants (budget) et le nombre de postes permanents (inscrits au budget ordinaire et financés par des fonds extrabudgétaires)	<p>8 a1) Nombre de postes à pourvoir (ressources humaines), comparé au nombre total de postes inscrits au budget ordinaire</p> <p>8 a2) Nombre de postes à pourvoir (ressources humaines), comparé au nombre total de postes inscrits au budget ordinaire qui sont à pourvoir</p> <p>8 a3) Nombre total de postes inscrits au budget ordinaire, comparé au nombre total de postes inscrits au budget ordinaire qui sont à pourvoir</p> <p>8 b1) Nombre de postes à pourvoir (ressources humaines), comparé au nombre total de postes financés par des fonds extrabudgétaires</p> <p>8 b2) Nombre total de postes à pourvoir (ressources humaines), comparé au nombre total de postes financés par des fonds extrabudgétaires qui sont à pourvoir</p> <p>8 b3) Nombre total de postes financés par des fonds extrabudgétaires, comparé au nombre total de postes financés par des fonds extrabudgétaires qui sont à pourvoir</p>	Sensibilisation	Sans objet

Domaine de gestion II : Répartition géographique

<i>Objectifs du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>		<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
Numéro				
9	Accroître le nombre de recrutements de candidats originaires d'états membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat à des postes soumis à la répartition géographique	9 a) Nombre de recrutements de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique 9 b) Pourcentage de ces recrutements par rapport à tous les recrutements à des postes soumis à la répartition géographique pour la période 2005-2006	25 % de tous les recrutements à des postes soumis à la répartition géographique doivent concerner des candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés pendant la période d'application du plan d'action [*]	Pourcentage de recrutements de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés effectués par les départements et les bureaux, comparé au nombre total de recrutements à des postes soumis à la répartition géographique pendant la période d'application du troisième plan d'action en matière de ressources humaines : x/y (ou pourcentage des recrutements effectués par les départements et bureaux).
10	Réduire, autant que possible, le nombre d'États Membres surreprésentés au Secrétariat	10 a) Nombre de recrutements de candidats originaires d'États Membres surreprésentés pendant la période d'application du plan d'action 10 b) Pourcentage de ces recrutements par rapport à tous les recrutements à des postes soumis à la répartition géographique pendant cette période	Aucun recrutement de candidats originaires d'États Membres surreprésentés (les lauréats des concours nationaux de recrutement seront pris en compte mais l'objectif des départements et bureaux sera adapté à des fins d'évaluation)	Pourcentage de recrutements de candidats originaires d'États Membres surreprésentés, comparé au nombre total des recrutements à des postes soumis à la répartition géographique pendant la période d'application du troisième plan d'action en matière de ressources humaines : x/y (ou pourcentage des recrutements effectués par les départements et bureaux)

Numéro	<i>Indicateurs de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Indicateurs de sensibilisation concernant les départements et bureaux</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
11	Suivre les pourcentages de postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique au Secrétariat qui sont occupés par des ressortissants des pays développés, des pays en développement et des pays en transition, en les comparant à la fourchette de pourcentages souhaitables.	11 a) Nombre et pourcentage de fonctionnaires originaires de pays développés, de pays en développement et de pays en transition par rapport au nombre total de postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique 11 b) Nombre d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur de chaque groupe de pays, par rapport à la fourchette de pourcentages de représentation souhaitables pour chaque groupe	Sensibilisation	Sans objet

Domaine de gestion III : Représentation des femmes

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
12	Choisir des candidates pour 50 % au moins de tous les postes vacants, en particulier les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, afin d'atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes dans toutes les catégories et à toutes les classes	12 a) Recrutement de femmes dans toutes les catégories 12 b) Recrutement de femmes à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur 12 c) Recrutement de femmes à des postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur	Recrutement de 50 % de femmes (pour les trois indicateurs) [*]	Pourcentage de femmes recrutées par les départements et bureaux dans toutes les catégories pendant le troisième plan d'action en matière de ressources humaines : pourcentage Pourcentage de femmes recrutées par les départements et bureaux à des postes d'administrateur pendant le troisième plan d'action : pourcentage Pourcentage de femmes recrutées par les départements et bureaux à des postes de directeur pendant le troisième plan d'action : pourcentage
13	Obtenir que le nombre de femmes représentées dans la catégorie des administrateurs et la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur augmente d'au moins de 2 points de pourcentage en moyenne tous les ans, afin d'atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes	13) Augmentation annuelle moyenne du nombre de femmes représentées à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur	Augmentation annuelle moyenne de 2 points de pourcentage du nombre de femmes représentées à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur	Augmentation annuelle moyenne pendant le troisième plan d'action en matière de ressources humaines, du nombre de femmes représentées à des postes d'administrateur : pourcentage

Numéro	Indicateurs de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines	Indicateurs de résultats du plan d'action	Indicateurs de sensibilisation concernant les départements et bureaux	Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines
14	Accroître la représentation des femmes dans toutes les catégories et séries (100, 200 et 300) afin d'atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes	14 a) Représentation (globale) des femmes 14 b) Représentation des femmes dans les séries 100, 200 et 300 14 c) Représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur 14 d) Représentation des femmes parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang supérieur	Sensibilisation	Représentation générale des femmes en décembre 2004 : pourcentage Représentation des femmes dans la série 100, en décembre 2004 : pourcentage Représentation des femmes dans la série 200, en décembre 2004 : pourcentage Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs, en décembre 2004 : pourcentage Représentation des femmes dans la catégorie des directeurs, en décembre 2004 : pourcentage
15	Accroître la représentation des femmes dans toutes les catégories et séries (100, 200 et 300) à des postes P-5 et à des postes de rang supérieur, afin d'atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes	15 a) Pourcentage de femmes occupant des postes P-5 et des postes de rang supérieur 15 b) Nombre de femmes originaires de pays développés occupant ces types de poste 15 c) Nombre de femmes originaires de pays en développement occupant ces types de poste 15 d) Nombre de femmes originaires de pays en transition occupant ces types de poste	Sensibilisation	Dans les départements et bureaux, en décembre 2004 : Pourcentage de femmes occupant des postes P-5 et des postes de rang supérieur : pourcentage (x/y) Nombre de femmes de pays développés occupant ces types de poste Nombre de femmes de pays en développement occupant ces types de poste Nombre de femmes des pays en transition occupant ces types de poste

Domaine de gestion IV : Mobilité

<i>Numér.</i>	<i>Objectifs du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
16	Application du principe de la mobilité à 15 % des fonctionnaires du Secrétariat tous les ans	16 a) Indice annuel de mobilité 16 b) Indice annuel de promotion 16 c) Indice annuel de mutation 16 d) Indice annuel combiné de promotion et de mutation	Indice de mobilité globale : 15 % [*]	Indice de mobilité dans les départements et bureaux en 2004 : pourcentage Indice de promotion dans les départements et bureaux en 2004 : pourcentage Indice de mutation dans les départements et bureaux en 2004 : pourcentage Indice combiné de promotion et de mutation dans les départements et bureaux en 2004 : pourcentage
<i>Numéro</i>	<i>Indicateurs de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Indicateurs de sensibilisation concernant les départements et bureaux</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
17	Suivi de la mobilité du personnel moyennant l'examen des différents types de mouvements de personnel	17 a) Nombre annuel de mouvements de personnel à l'intérieur d'un département (pour un même lieu d'affectation) 17 b) Nombre annuel de mouvements de personnel donnant lieu à un <i>changement de département ou de bureau</i> (pour un même lieu d'affectation) (ARRIVÉES) 17 c) Nombre annuel de <i>départs d'un département</i> pour un autre département (DÉPARTS) 17 d) Nombre annuel de mouvements de personnel donnant lieu à un <i>changement de lieu d'affectation</i> (sans changement de département ou avec changement) 17 e) Nombre annuel de <i>mouvements de personnel à partir et à destination du Secrétariat</i> (mutations), à l'intérieur du système des Nations Unies	Sensibilisation	Sans objet

Domaine de gestion V : Revitalisation de l'Organisation

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultat du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
18	Âge moyen du personnel des départements à la fin du cycle	18 a) Âge moyen de l'ensemble du personnel 18 b) Âge moyen des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur 18 c) Âge moyen des agents des services généraux	Sensibilisation Sensibilisation Sensibilisation	Âge moyen de l'ensemble du personnel des départements et bureaux en décembre 2004 : années Âge moyen des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des départements et bureaux en décembre 2004 : années Âge moyen des agents des services généraux des départements et bureaux en décembre 2004 : années
19	Âge moyen au recrutement pendant la durée d'application du plan d'action (nominations cumulées d'une durée supérieure à un an)	19 a) Âge moyen au recrutement des fonctionnaires nommés par les départements et bureaux 19 b) Âge moyen au recrutement des fonctionnaires nommés à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur 19 c) Âge moyen au recrutement des fonctionnaires nommés à des postes d'agent des services généraux	Sensibilisation Sensibilisation Sensibilisation	Âge moyen au recrutement de l'ensemble des fonctionnaires nommés par les départements et bureaux pendant le troisième plan d'action en matière de ressources humaines : années Âge moyen au recrutement des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur nommés par les départements et bureaux pendant le troisième plan d'action en matière de ressources humaines : années Âge moyen au recrutement des agents des services généraux nommés par les départements et bureaux : années

Domaine de gestion VI : Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS)

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
20	Obtenir que le Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS) soit appliqué à 100 %	20) Taux d'application du PAS	Application du PAS dans une proportion de 100 % [*]	Taux d'application du PAS par les départements et bureaux pendant le cycle 2003-2004 : pourcentage
21	Établissement des rapports annuels sur les comités (Comité de supervision, Comité mixte de suivi, jury de révision)	21) Établissement de rapports annuels sur les comités	Établissement de rapports annuels sur les comités	Rapports des départements et bureaux sur les comités (Comité de supervision, Comité mixte de suivi, jury de révision) :
22	Obtenir que chaque fonctionnaire ait au moins un objectif d'apprentissage dans son PAS pendant la période de notation	22) Nombre de fonctionnaires n'ayant pas d'objectif d'apprentissage pendant la période de notation	Tous les fonctionnaires ont un objectif d'apprentissage pendant la période de notation	Sans objet
<i>Numéro</i>	<i>Indicateur de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU pour le quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Indicateur de sensibilisation des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
23	Présentation annuelle du rapport du Comité mixte de suivi	23) Présentation du rapport du Comité mixte de suivi	Présentation annuelle du rapport du Comité mixte de suivi	Présentation du rapport du Comité mixte de suivi :

Domaine de gestion VII : Perfectionnement du personnel

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs assignés au Secrétariat de l'ONU au titre du quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Objectifs concernant les responsabilités des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
24	Obtenir que le budget de formation annuel soit pleinement utilisé pendant la période couverte par le plan	24) Pourcentage annuel du budget de formation utilisé pendant cette période	Utilisation à 100 % du budget de formation pendant la période couverte par le plan [*]	Utilisation par les départements et bureaux de leur budget de formation en 2004 : pourcentage
<i>Numéro</i>	<i>Indicateur de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU pour le quatrième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Indicateur de sensibilisation des départements et bureaux pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième Plan d'action en matière de ressources humaines</i>
25	Participation des fonctionnaires au programme d'aide à l'organisation des carrières et de perfectionnement	25) Nombre total de fonctionnaires des départements et bureaux ayant participé à des programmes de perfectionnement	Sensibilisation	Participation des fonctionnaires à des programmes de perfectionnement en 2004 :
26	Participation aux programmes de formation à la gestion centrée sur les relations humaines de tous les fonctionnaires devant y participer	26) Nombre de fonctionnaires devant participer à ces programmes qui y ont participé depuis que les plans d'action en matière de ressources humaines ont commencé à être appliqués en 1999	Sensibilisation	Sans objet
27	Participation des agents des services généraux aux programmes de perfectionnement	27) Pourcentage des agents des services généraux participant au programme de perfectionnement du personnel, comparé au pourcentage de l'ensemble des fonctionnaires y participant pendant la période couverte par le plan	Sensibilisation	Participation des agents des services généraux des départements et bureaux aux programmes de perfectionnement en 2004 :

Domaine de gestion VIII : Relations entre le personnel et l'administration et bien-être du personnel

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs du Secrétariat concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
28	Tenir des réunions trimestrielles sur la gestion du personnel	28) Nombre annuel de réunions avec les représentants du personnel	Tenue de réunions trimestrielles	Nombre de réunions avec les représentants du personnel tenues par les départements et bureaux en 2004 :
29	Tenir des débats publics trimestriels	29) Nombre de débats publics par an	Tenue de débats publics trimestriels	Nombre de débats publics tenus par les départements et bureaux à l'intention de l'ensemble de leur personnel en 2004 :
<i>Numéro</i>	<i>Indicateurs de sensibilisation du Secrétariat concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Indicateur de sensibilisation des départements et bureaux</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
30	Mener à bien le programme de sensibilisation et d'information sur le VIH/sida destiné à tous les fonctionnaires	30) Pourcentage de fonctionnaires ayant participé au programme de sensibilisation et d'information sur le VIH/sida	Sensibilisation	Sans objet
31	Achever la formation aux normes minimales de sécurité opérationnelle, obligatoire pour tous les fonctionnaires	31) Pourcentage des fonctionnaires ayant participé à la formation aux normes minimales de sécurité opérationnelle	Sensibilisation	Sans objet
32	Organisation de réunions périodiques entre les référents des départements chargés des femmes et les chefs de département ou de bureau ou les chefs de secrétariat	32) Nombre de réunions entre les référents des départements chargés des femmes et la direction des départements tenues tous les ans	Sensibilisation	Sans objet

Domaine de gestion IX : Emploi des consultants et des vacataires

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs du Secrétariat concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
33	Les consultants et vacataires n'exercent aucune des fonctions suivantes : fonctions de représentation et de supervision, fonctions assignées à des titulaires de postes permanents; et fonctions pouvant être exercées par des fonctionnaires	33) Nombre de consultants et de vacataires remplissant de telles fonctions	Aucun consultant ou vacataire n'exerce de fonctions de représentation et de supervision, de fonctions normalement exercées par les fonctionnaires ou de fonctions pour l'exercice desquelles des compétences sont disponibles au sein de l'Organisation, selon le cas	Sans objet
34	Aucun consultant ne fournit de services pendant plus de 24 mois au cours d'une période de 36 mois	34) Nombre de consultants fournissant des services pendant plus de 24 mois au cours d'une période de 36 mois	Aucun consultant ne fournit de services pendant plus de 24 mois au cours d'une période de 36 mois (sauf dérogation accordée à titre exceptionnel)	Sans objet
35	Améliorer la représentation géographique des consultants	35a) Nombre de consultants originaires de pays développés 35b) Nombre de consultants originaires de pays en développement 35c) Nombre de consultants originaires de pays en transition 35 d) Pourcentage de participation des États Membres (nombre d'États Membres représentés parmi les consultants divisé par le nombre total d'États Membres)	Pourcentage de participation des États Membres comparé à aux données de base (troisième plan)	Nombre de consultants de pays développés employés dans les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : Nombre de consultants de pays en développement employés dans les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : Nombre de consultants de pays en transition employés dans les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : Taux de participation des États Membres pendant la période couverte par le troisième plan d'action : x/y = pourcentage

<i>Numéro</i>	<i>Objectifs du Secrétariat concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
36	Accroître le nombre de femmes parmi les consultants	36) Augmentation du pourcentage de consultantes (par rapport à la période couverte par le troisième plan)	Pourcentage de consultantes plus élevé que le pourcentage initial (troisième plan)	Pourcentage de femmes (ou nombre de consultantes par rapport au nombre total de consultants) employées dans les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action

Domaine de gestion X : Emploi des retraités

Numéro	<i>Objectifs du Secrétariat de l'ONU concernant le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du plan d'action</i>	<i>Objectifs des départements et bureaux concernant la responsabilité pour la période 2005-2006</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
37	Réduire le nombre de retraités recrutés par rapport au nombre de fonctionnaires en activité	37) Nombre de fonctionnaires retraités recrutés par rapport aux fonctionnaires en activité (en nombre et en pourcentage)	Pourcentage de fonctionnaires retraités recrutés inférieur au pourcentage initial (troisième plan)	Nombre de fonctionnaires retraités recrutés par les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action Pourcentage de fonctionnaires retraités recrutés par rapport au nombre total de fonctionnaires des départements et bureaux en activité pendant la période couverte par le troisième plan d'action : <i>x/y = pourcentage</i>
38	Réduire le nombre de fonctionnaires retraités recrutés par rapport au nombre total de fonctionnaires recrutés pendant la période couverte par le plan	38) Fonctionnaires retraités recrutés pour une durée déterminée par rapport aux fonctionnaires recrutés pour un an ou davantage et aux fonctionnaires partis à la retraite pendant la période couverte par le plan (en nombre et en pourcentage)	Pourcentage inférieur au pourcentage initial (troisième plan)	Nombre de fonctionnaires retraités recrutés par les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : Pourcentage de fonctionnaires retraités recrutés par rapport au nombre total des fonctionnaires recrutés par les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : <i>x/y = pourcentage</i>

Numéro	<i>Indicateurs de sensibilisation du Secrétariat de l'ONU concernant pour le quatrième plan d'action en matière de ressources humaines</i>	<i>Indicateurs de résultats du Plan d'action</i>	<i>Indicateur de sensibilisation des départements et bureaux</i>	<i>Données de base de décembre 2004 ou résultats du troisième plan d'action en matière de ressources humaines</i>
39	Obtenir qu'un nombre moins important de fonctionnaires retraités soient réemployés et occupent des postes de décision	39a) Nombre total de contrats accordés à des fonctionnaires retraités pendant la période couverte par le plan 39b) Nombre total de fonctionnaires retraités employés pendant cette période 39c) Durée totale de tous les contrats accordés aux fonctionnaires retraités pendant cette période 39 d) Durée moyenne de la période d'emploi des fonctionnaires retraités 39 e) Nombre de fonctionnaires retraités occupant des postes liés à la prise de décisions (postes de directeur et postes de fonctionnaire de rang supérieur) pendant la période couverte par le plan	Sensibilisation	Nombre de contrats accordés à des fonctionnaires retraités par les départements et bureaux pendant la période couverte par le troisième plan d'action : Nombre de fonctionnaires retraités employés dans les départements et bureaux pendant cette période : pourcentage Durée totale de tous les contrats accordés à des fonctionnaires retraités par les départements et bureaux pendant cette période : jours Durée moyenne d'emploi des fonctionnaires retraités dans les départements et bureaux pendant cette période (nombre de jours divisé par nombre de retraités employés) Nombre de retraités recrutés par les départements et bureaux à des postes ayant un lien avec la prise de décisions pendant la période couverte par le troisième plan d'action :

Note : Les signes [*] indiquent une marge de tolérance de 20 % à l'intérieur de laquelle les résultats des départements sont considérés comme acceptables pour ce qui est des objectifs concernant la responsabilité.

Annexe II

Sigles utilisés

BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
DDA	Département des affaires de désarmement
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DGACM	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
DPA	Département des affaires politiques
DPI	Département de l'information
DPKO	Département des opérations de maintien de la paix
HCDH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
OCHA	Bureau de la coordination des affaires humanitaires
OCSS	Bureau des services centraux d'appui
OHRM	Bureau de la gestion des ressources humaines
OLA	Bureau des affaires juridiques
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUV	Office des Nations Unies à Vienne
OPPBA	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
OUSG	Bureau du Secrétaire général adjoint
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

Annexe III

Modèle de présentation du Contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2006

Contrat 2006

Entre (chef de département) et (Secrétaire général)

A. Contexte



B. Priorités et résultats escomptés

i) Priorités en matière de programmes du chef de département

<i>Objectif</i>	<i>Réalisation escomptée</i>	<i>Indicateur de succès</i>

ii. Objectifs particuliers

<i>Objectif</i>	<i>Réalisation escomptée</i>	<i>Indicateur de succès</i>
Objectifs communs à tous les chefs de département		
Auto-évaluation effective et régulière de tous les programmes et sous-programmes comme prévu dans le document A/60/73	Établissement de capacités d'auto-évaluation, et procédures de collecte de données fonctionnant avec efficacité	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour complète du SIS incluant les données relatives aux performances sur 12 mois • Plans d'auto-évaluation en place • Ressources en place en conformité avec le budget 2006-2007
Soumission dans les délais des documents aux organes directeurs, pour examen	Soumission des documents au Comité directeur de la conférence dans les délais	90 % des documents soumis à la date prévue
Objectifs supplémentaires recensés par le département		

Objectif	Réalisation escomptée	Indicateur de succès
Objectifs communs à tous les chefs de département		

iii) Gestion des ressources humaines

Objectifs	Réalisations escomptées	Indicateurs de succès
Objectifs communs à tous les chefs de département		
Réduire au minimum le nombre de postes vacants	Atteindre des taux de vacance de postes imputés au budget ordinaire ou sur des fonds extraordinaires aussi proches de 0 % que possible	Taux de vacances de postes imputés au budget ordinaire inférieurs ou égaux à 5 % Taux de vacance de postes imputés sur les fonds extraordinaires inférieurs ou égaux à 6,5 %
Obtenir une représentation égale des deux sexes dans les rangs des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	Accroître la part des femmes par rapport à celle des hommes dans les rangs des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	Amélioration de 2 % de la représentation aux grades D1 et supérieurs, ainsi que P1 et supérieurs, ou représentation égale
Améliorer la répartition géographique du personnel au sein du Secrétariat	Augmenter le nombre de recrutements de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés et réduire le nombre de recrutements de ressortissants d'États Membres surreprésentés	Pourcentage de recrutements de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés supérieur à 33,3 % du total des recrutements de ressortissants de l'ensemble des régions géographiques
Obtenir un taux de 100 % d'application du PAS	Taux de 100 % d'application du PAS	Taux de 100 % d'application du PAS
Objectifs supplémentaires recensés par le département		

iv) Recommandations des organes de surveillance

Objectif	Réalisation escomptée	Indicateur de succès
Mettre en œuvre les recommandations des organes de surveillance à proportion des risques courus par l'organisation	Mise en œuvre des recommandations dans les délais convenus	90 % des recommandations mises en œuvre à temps Les 10 % restantes le seront dans un délai de 3 mois à compter du délai fixé.

v) Déroulement

<i>Objectifs</i>	<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
Objectifs communs à tous les chefs de département		
Faire en sorte que les employés signalent tout conflit d'intérêts auxquels ils peuvent faire face dans l'exercice de leurs fonctions	Faire que tous les employés du département souscrivent une déclaration de situation financière dans les délais	Satisfaction complète et dans les délais des prescriptions en matière de déclaration de situation financière
Mieux faire comprendre la déontologie aux fonctionnaires du département	Formation en matière de déontologie dispensée à tous les employés du département	Satisfaction complète des prescriptions réglementaires en matière de formation
Prendre des décisions administratives en conformité avec les pouvoirs délégués et avec les règles et règlements de l'ONU	Niveau de plaintes et de recours concernant les décisions administratives émanant du département qui soit proportionnel au nombre d'employés du département, et en conformité avec un environnement de travail transparent et ouvert	Évaluation satisfaisante de la performance du département figurant dans l'examen annuel des résultats de l'administration de la justice
Objectifs supplémentaires recensés par le département		

vi) Objectifs en matière de programmes du département

Les objectifs généraux, les réalisations escomptées et les indicateurs de succès concernant les programmes du département sont exposés en détail dans le budget-programme approuvé par l'Assemblée générale. Ces objectifs font partie intégrante du présent contrat, et les réalisations obtenues seront prises en compte dans l'évaluation de la performance établie, pour examen, par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires et par le Secrétaire général.

C. Signatures

Signature et date

Signature et date

Le chef du département

Le Secrétaire général

Annexe IV

Départements visés par les contrats de mission des hauts fonctionnaires

Siège de l'ONU

Département des affaires de désarmement

Département des affaires économiques et sociales

Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences

Département de la gestion

Département des affaires politiques

Département de l'information

Département de la sûreté et de la sécurité

Bureau de la coordination des affaires humanitaires

Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement

Bureau des services de contrôle interne

Bureau des affaires juridiques

Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique

Bureaux hors siège

Genève

Haut Commissariat aux droits de l'homme

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement

Office des Nations Unies à Genève

Nairobi

Programme des Nations Unies pour l'environnement et Office des Nations Unies à Nairobi

Programme des Nations Unies pour les établissements humains

Vienne

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et Office des Nations Unies à Vienne

Commissions régionales

Commission économique pour l'Afrique

Commission économique pour l'Europe

Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique

Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
