



Assemblée générale

Distr. générale
6 novembre 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session
Point 137 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267), le rapport du Secrétaire général sur le règlement provisoire du personnel (A/64/230), le rapport du Secrétaire général sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux, 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 (A/64/269), le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316) et le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/64/352). Dans le cadre de l'examen de ces rapports, le Comité s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont apporté des compléments d'information et des éclaircissements. Il a aussi entendu, à leur demande, des représentants du Syndicat du personnel à New York.

I. Application de l'engagement continu

2. Au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé les nouveaux régimes contractuels consistant en trois types d'engagement (temporaires, de durée déterminée et continus) régis par un règlement unique. Ces régimes sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2009. Au paragraphe 3 de ladite résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de ne pas nommer de fonctionnaire à un engagement continu avant le 1^{er} janvier 2010, en attendant qu'elle examine le complément d'information intéressant la mise en œuvre de ce type de contrat.

3. Le rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267) donne suite aux dispositions du paragraphe 4 de la section II de la résolution 63/250, par lesquelles l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-quatrième session, des questions ci-après, dans la perspective de l'institution du régime d'engagements continus à compter du 1^{er} janvier 2010 :



a) Procédures rigoureuses et transparentes d'octroi d'engagements continus, y compris les critères d'attribution, les incidences sur le plan disciplinaire et la gestion centrale des conversions d'engagement;

b) Rôle du système d'évaluation et de notation et solutions propres à le renforcer, l'idée étant de veiller à ce que les fonctionnaires pressentis pour l'octroi d'un engagement continu justifient des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte tenu de l'issue de tous débats que la Commission de la fonction publique internationale pourrait consacrer à la question;

c) Incidences financières et sur la gestion de la conversion de contrats de durée déterminée en engagements continus, et plafonnement éventuel des conversions;

d) Analyse des incidences du futur régime d'engagements continus sur le système de fourchettes pour la répartition géographique;

e) Procédures rigoureuses et transparentes d'examen du comportement professionnel des fonctionnaires et de l'opportunité de maintenir les fonctions rattachées à tel ou tel poste au moment d'envisager l'octroi ou l'annulation d'un engagement, les responsabilités étant clairement et strictement définies, afin de garantir que tout octroi ou toute annulation d'engagement continu s'opère en toute équité et transparence, dans le plein respect de la légalité et des droits du fonctionnaire;

f) Solutions diverses pour faire en sorte que les lauréats de concours nationaux de recrutement et le personnel linguistique ne soient pas désavantagés par les modifications envisagées;

g) Analyse des conséquences pour les administrateurs auxiliaires;

h) Ramifications potentielles de la modification envisagée de l'article 9.1 du Statut du personnel¹.

4. Aux paragraphes 3 à 5 de son rapport, le Secrétaire général donne des renseignements de base sur les engagements continus et indique que, dans le système de la CFPI, l'engagement continu est destiné aux fonctionnaires de carrière qui assurent la continuité des activités de programme dans les fonctions essentielles de l'Organisation. Ces fonctions essentielles doivent être d'une nécessité permanente, aux termes du mandat de l'Organisation, pour qu'on puisse accorder un engagement continu qui, de par sa nature, est sans limite de durée. Le Comité consultatif note que des consultations officielles se sont tenues entre le personnel et l'Administration de l'ONU au sujet des propositions du Secrétaire général lors des quatre dernières sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

5. Le Comité consultatif estime que les propositions présentées par le Secrétaire général ne répondent pas pleinement à la demande de l'Assemblée générale visée au paragraphe 3 ci-dessus. Il relève donc, ci-après, les domaines qui, à son avis, exigent un complément d'éclaircissements ou d'explications susceptible de permettre à l'Assemblée de statuer, en toute connaissance de cause, sur l'application de l'engagement continu.

¹ Ancien article 9.1 du Statut du personnel devenu article 9.3.

Conditions requises : cinq années de travail ininterrompu

6. Aux paragraphes 6 et 7 de son rapport, le Secrétaire précise les conditions requises pour être candidat à l'octroi d'un engagement continu. Il propose qu'un fonctionnaire du Secrétariat ayant cinq années de travail ininterrompu au service d'une entité appliquant le régime commun, quel que soit son type d'engagement – c'est-à-dire titulaire d'un engagement relevant de la série 100, 200 ou 300 ou engagé depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2009, du nouveau Statut et du nouveau Règlement du personnel – soit admis à prétendre à la conversion de son engagement en engagement continu. En outre, il faudra que les services du fonctionnaire répondent à un besoin constant, qu'il ait montré qu'il possède les plus hautes qualités de travail et de compétence, sanctionnées par une note supérieure ou égale à 3 dans ses quatre plus récents rapports d'évaluation², et qu'il n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire dans les cinq années précédant le moment de l'examen du dossier.

7. Afin de faciliter l'examen de la question par l'Assemblée générale, le Comité consultatif a demandé des précisions quant au nombre total de fonctionnaires qui, aux termes des propositions du Secrétaire général, pourraient se voir proposer un engagement permanent ou continu.

8. Le Comité consultatif a reçu, à sa demande, des informations actualisées sur le nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent : au 30 juin 2009, l'effectif total des fonctionnaires titulaires d'un engagement relevant de la série 100 au Siège, dans les commissions régionales et dans les bureaux extérieurs était de 13 648 personnes. Sur ce groupe, 4 759 fonctionnaires – soit 34,9 % – étaient titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement pour une période de stage, tandis que 6 571 autres – soit 48,1 % – remplissaient les conditions requises pour pouvoir prétendre à la conversion de leur nomination en engagement à titre permanent, dans le cadre de l'examen exceptionnel et définitif du cas des fonctionnaires remplissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à la conversion de leur nomination en engagement à titre permanent, visé aux paragraphes 47 à 52 du rapport du Secrétaire général. Sur les 6 571 fonctionnaires remplissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à un engagement à titre permanent, 333 devraient prendre leur retraite au cours de la période de cinq ans comprise entre 2009 et 2013, l'effectif maximum des fonctionnaires susceptibles de se voir octroyer un engagement permanent s'établissant alors à 6 238 personnes. Le Comité consultatif note qu'à la différence des règles régissant les engagements continus, il ne peut être mis fin à un engagement permanent dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation sans le consentement de l'intéressé (voir l'article 9.3 b) du Règlement du personnel). De la sorte, à l'échéance de 2013 et après l'examen exceptionnel et définitif, le nombre de titulaires potentiels d'engagements permanents pourrait atteindre le chiffre de 10 997. Le Comité note que ce chiffre représente environ 80 % de l'effectif total des fonctionnaires titulaires

² Le système d'évaluation et de notation en vigueur comporte cinq notes : 1 (résultats systématiquement supérieurs à ceux attendus); 2 (résultats souvent supérieurs à ceux attendus); 3 (résultats pleinement conformes à ceux attendus); 4 (résultats partiellement conformes à ceux attendus); et 5 (résultats non conformes à ceux attendus). Le Comité consultatif a été informé que, durant l'exercice biennal 2006-2007, 99,4 % du personnel a obtenu des résultats pleinement satisfaisants, soit une note égale ou supérieure à 3.

d'engagements relevant de la série 100 au Siège, dans les commissions régionales et dans les bureaux extérieurs.

9. S'agissant de l'examen exceptionnel et définitif susmentionné, le Comité consultatif note qu'au paragraphe 48 de son rapport le Secrétaire général a indiqué qu'il serait procédé à un examen exceptionnel et définitif afin de protéger les droits acquis des fonctionnaires titulaires d'une nomination pour une durée déterminée régie par la série 100 du Règlement du personnel remplissant les conditions fixées par ce qui était alors la disposition 104.12 b) iii)³. Une circulaire du Secrétaire général énonçant les conditions à remplir et les procédures à suivre a été publiée (ST/SGB/2009/10).

10. En ce qui concerne les engagements continus, le tableau affiché à la suite du paragraphe 20 du rapport du Secrétaire général indique, par année, le nombre de personnes qui seraient en droit de demander que leur engagement soit converti en engagement continu. Ayant demandé des éclaircissements, le Comité consultatif a été informé que le tableau ne prenait en compte que le personnel des sièges et des commissions régionales, à l'exclusion du personnel des missions. Le Comité note à cet égard qu'au 30 juin 2009, un peu moins de 15 000 fonctionnaires étaient en poste dans les sièges et dans les commissions régionales (voir A/64/352, fig. I). Il ressort du tableau susmentionné que 4 511 fonctionnaires en tout rempliraient les conditions de base requises pour pouvoir prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu – c'est-à-dire cinq années de service ininterrompu au sein de l'Organisation –, au cours des cinq prochaines années (2009 à 2013). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, sur cet effectif, 92 fonctionnaires prendraient leur retraite au cours de la période de cinq années évoquée, l'effectif maximum des fonctionnaires susceptibles d'obtenir un engagement continu s'établissant alors à 4 419 personnes (en supposant que tous ceux qui rempliraient les conditions de base satisferont aux autres exigences visées au paragraphe 6 ci-dessus).

11. S'agissant du personnel des missions, le Comité consultatif note qu'au 30 juin 2009 quelque 23 000 fonctionnaires étaient en poste dans des missions de maintien de la paix et dans d'autres lieux d'affectation hors siège (voir A/64/352, fig. I). Le Comité a obtenu, à sa demande, le tableau suivant qui fait apparaître, au 1^{er} juillet 2009, l'effectif des fonctionnaires des missions, recrutés sur les plans national et international et titulaires d'engagements à durée déterminée, qui pourraient prétendre à un engagement continu après cinq années de service ininterrompu :

³ Dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain », le Secrétaire général a indiqué que si, aux termes du nouveau régime contractuel proposé, les nominations à titre permanent seraient supprimées, les droits acquis de ceux qui, avant l'entrée en vigueur du nouveau régime, pourraient prétendre, en vertu des règles existantes, à une telle nomination ne seraient pas affectés (voir A/61/255, par. 247). Par la suite, dans sa résolution 63/271, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-quatrième session de toutes les incidences qu'aurait l'octroi d'engagements permanents à tous les fonctionnaires qui pourraient actuellement en bénéficier.

Effectif des fonctionnaires des missions remplissant les conditions requises pour être candidats à l'octroi d'un engagement continu, par année

<i>Catégorie</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	Effectif total pour la période de cinq ans
Administrateurs	646	268	300	437	586	2 237
Service mobile	1 389	407	387	651	587	3 421
Administrateurs recrutés sur le plan national	141	103	155	165	163	727
Services généraux	3 258	1 867	2 607	2 662	2 889	13 283
Total	5 434	2 645	3 449	3 915	4 225	19 668

Le Comité a également été informé que, sur les 19 668 fonctionnaires remplissant les conditions requises, 709 prendraient leur retraite au cours de la période de cinq années évoquée, l'effectif total des fonctionnaires susceptibles de se voir octroyer un engagement continu s'établissant alors à 18 959 personnes.

12. Le nombre de fonctionnaires des missions recrutés sur le plan international et susceptibles de remplir les conditions requises pour obtenir un engagement continu est incertain, dans la mesure où il subsiste une ambiguïté à cet égard dans le rapport du Secrétaire général. En effet, au paragraphe 7 dudit rapport, le Secrétaire général déclare que les fonctionnaires titulaires d'un engagement relevant de la série 100, 200 ou 300 ou engagés depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2009, du nouveau Statut et du nouveau Règlement du personnel pourront prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu. Le Comité consultatif rappelle toutefois qu'au paragraphe 10 de sa résolution 63/250 l'Assemblée générale a décidé que les fonctionnaires hors Siège recrutés en vertu d'engagements d'une durée inférieure à quatre ans au titre de la série 300, qui n'exercent pas des fonctions à caractère temporaire, devront bénéficier d'engagements de durée déterminée limités à telle ou telle mission jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle. Il apparaît donc que, compte tenu du type d'engagement dont ils sont titulaires, ces fonctionnaires ne pourraient pas prétendre à un engagement continu avant l'examen susmentionné. Si, après avoir demandé des précisions, le Comité a été informé que l'on procédait à l'installation d'organes de contrôle dans les missions, il n'a pas obtenu d'informations sur le nombre de fonctionnaires pris en compte dans le tableau ci-dessus, qui sont recrutés uniquement pour des missions, ou sur les délais précis des procédures de recrutement et d'examen. **Il conviendrait de communiquer à l'Assemblée générale des éclaircissements sur la chronologie du processus centralisé d'examen et de l'examen des conditions à remplir pour pouvoir prétendre à un engagement continu.**

13. Sur l'effectif maximum de 18 959 fonctionnaires en poste dans les opérations de maintien de la paix et dans d'autres lieux d'affectation hors siège qui pourraient prétendre à un engagement continu au cours de la période de cinq ans comprise entre 2009 et 2013, 13 751 sont recrutés sur le plan local (agents des services généraux et administrateurs recrutés sur le plan national). Selon la proposition que le Secrétaire général a soumise à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session, ces fonctionnaires pourraient prétendre, au bout de cinq ans, à un

engagement de caractère continu, sous réserve que l'Organisation ait encore besoin de leurs services et qu'ils satisfassent aux normes en vigueur. Par ailleurs, lors de leur cessation de service, qui coïnciderait normalement avec la fin de la mission à laquelle ils sont affectés, ces fonctionnaires auraient droit à une indemnité de licenciement proportionnelle à la durée de leur période de service. Le Comité consultatif rappelle que cette proposition fait suite à la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel tendant à ce que l'Organisation ait l'obligation d'offrir une plus grande sécurité de l'emploi pendant la durée d'une mission, mais aussi de verser des prestations au moment de la cessation de service, ce qui permettrait ensuite aux agents recrutés localement pour les missions de rechercher un emploi rémunéré ou de travailler à leur compte lorsque la mission se retire (voir A/62/274, par. 47).

14. À la différence du Secrétaire général, le Comité consultatif n'est pas convaincu que le personnel de mission recruté sur le plan local puisse être admis à prétendre à un engagement continu. Si le maintien de la paix est devenu une activité essentielle de l'Organisation, les différentes opérations de maintien de la paix sont, de par leur nature même, temporaires. L'octroi d'engagements continus à un personnel recruté sur le plan local et dont le service se limite à une seule opération, dans un lieu donné, semble contredire le principe qui sous-tend l'institution des engagements continus. Par conséquent, les agents locaux employés par ces opérations devraient continuer d'être recrutés dans le cadre de contrats à durée déterminée.

15. Si les données figurant aux paragraphes 8 à 14 ci-dessus ne revêtent pas un caractère définitif, le Comité consultatif peut néanmoins en tirer un certain nombre de conclusions. D'abord, une proportion considérable de fonctionnaires des sièges de l'Organisation pourra prétendre à un engagement permanent. Deuxièmement, le rapport du Secrétaire général ne comporte aucune estimation du nombre réel de fonctionnaires qui pourraient se voir octroyer un engagement continu; de fait, l'on ne sait pas si le personnel des missions recruté sur le plan international remplit les conditions requises. Quelque 5 200 fonctionnaires rempliront les conditions voulues au cours des cinq prochaines années, mais ceux qui sont titulaires d'engagements de durée déterminée liés à des missions données resteront limités au service en mission jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle (voir par. 12 ci-dessus). Il semble donc que, dans les sièges, la structure des effectifs sera plus rigide que jamais, tandis que l'intégration du personnel de maintien de la paix dans une filière de carrière se fera beaucoup plus lentement. Le personnel des missions se trouverait ainsi considérablement désavantagé par rapport à celui des sièges. Si cette situation est peut-être une conséquence inévitable de l'examen exceptionnel et définitif et de l'application des dispositions du paragraphe 10 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, le Comité consultatif recommande au Secrétaire général de prendre des mesures pour améliorer la sécurité de l'emploi du personnel des missions, par exemple en lui proposant des engagements dont la durée correspond aux besoins opérationnels des missions.

16. Troisièmement, en l'absence de données à caractère définitif sur le nombre de fonctionnaires qui pourraient se voir octroyer un engagement continu, le Comité consultatif voit difficilement comment le Secrétaire général donnera suite aux dispositions du paragraphe 16 de la section II de la résolution 63/250,

qui font état de la nécessité d'opérer un dosage judicieux d'engagements de carrière et d'engagements de durée déterminée. Ayant demandé des renseignements à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que les départs à la retraite permettraient de parvenir à ce dosage.

17. À cet égard, le Comité consultatif relève, dans le rapport sur la composition du Secrétariat, qu'au total 1 720 fonctionnaires du Secrétariat titulaires d'un engagement d'un an ou plus relevant de la série 100, soit une moyenne de 382 fonctionnaires par an pendant les quatre ans et demi à venir, prendront leur retraite entre 2009 et 2013 (voir A/64/352, par. 56). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que seulement quelque 150 postes de la classe P-3 dont le financement était garanti pour un an ou plus faisaient l'objet, chaque année, d'une publication de vacances de poste. Dans le nouveau régime d'engagements, il sera offert aux candidats sélectionnés un engagement de durée déterminée qui, sous réserve que leurs services donnent satisfaction et que le poste demeure nécessaire, pourrait être renouvelé. **Au vu de ces chiffres, le Comité consultatif conclut que les possibilités de recrutement de nouveaux fonctionnaires pour un an ou plus et donc de mobilisation de connaissances et de compétences nouvelles sont actuellement plutôt limitées. Le Secrétaire général devrait donc expliquer de manière plus détaillée à l'Assemblée générale comment il entend opérer le dosage judicieux d'engagements de carrière et d'engagements de durée déterminée dont il est fait état dans la résolution 63/250.**

Critère d'octroi de l'engagement continu : la persistance du besoin

18. Au paragraphe 12 de son rapport (A/64/267), le Secrétaire général indique que la persistance du besoin sera un des principaux critères à appliquer à l'octroi d'un engagement continu. Il dit, à cet égard, que c'est en fonction de la durée prévue d'un programme, et aussi de la question de savoir si une personne donnée est qualifiée pour occuper des fonctions dans un avenir plus éloigné, que l'on déterminera si ses services répondent à un besoin persistant.

19. Le Comité consultatif a posé la question de savoir si le Secrétaire général avait tenté de quantifier la persistance des besoins au sein des principaux groupes professionnels, puisqu'en l'absence de ces informations le Comité ne voyait pas très bien comment le Secrétaire général pourrait déterminer le nombre d'engagements continus à octroyer dans un groupe donné, si l'on tient compte, par ailleurs, de la nécessité d'ouvrir des possibilités à de nouveaux fonctionnaires. Le Comité a été informé que ces informations n'étaient pas disponibles mais que le Secrétaire général partait du principe que les fonctions exercées dans les sièges revêtaient sans doute un caractère permanent.

20. Le Comité consultatif rappelle que, dans le rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines qu'il a soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session (A/63/282, par. 12 et 31), le Secrétaire général a indiqué qu'afin de gérer les ressources humaines de façon plus stratégique, plus proactive et mieux organisée, on mettrait en place un système de planification des effectifs à l'échelle du Secrétariat durant l'exercice 2008-2009. Il a également déclaré que le nouvel outil d'aide à la gestion des aptitudes faciliterait la mise en place de la planification stratégique des effectifs à l'échelle du Secrétariat et servirait aussi à créer un inventaire des compétences. Lors de l'examen du rapport du Secrétaire général sur l'application des engagements continus, le Comité consultatif a demandé si le

Bureau de la gestion des ressources humaines avait recueilli des données précisant les compétences ou les fonctions dont l'Organisation aurait besoin de façon continue. Le Bureau a répondu que ces informations n'étaient pas disponibles.

21. Le Comité consultatif considère qu'en l'absence de données relatives aux types de fonctions dont l'Organisation a un besoin persistant et aux effectifs requis dans les principaux groupes professionnels, l'octroi des engagements continus ne reposera sur aucune base véritable. Il recommande donc au Secrétaire général d'utiliser les techniques de planification stratégique des effectifs, qui devraient déjà avoir été adoptées, en vue de donner une image plus précise des fonctions permanentes et de déterminer les effectifs dont les principaux groupes professionnels auront besoin de façon continue pour assurer la mise en œuvre effective des mandats de l'Organisation. Ces informations devraient être communiquées directement à l'Assemblée générale.

22. Le Comité consultatif relève, au paragraphe 12 b) du rapport du Secrétaire général (A/64/267), que l'on déterminera le besoin à long terme des services d'un fonctionnaire en établissant s'il ressort de ses qualifications, de son expérience et de sa formation qu'il semble posséder des compétences utilisables dans un autre poste et qu'il peut exercer, sur le long terme, des fonctions qui peuvent être différentes de celles attachées au poste occupé au moment de l'étude de son dossier. Toutefois, le rapport du Secrétaire général ne fournit aucune information sur les critères qui seront utilisés, lors de l'étude des dossiers, pour déterminer si un fonctionnaire donné possède des compétences qui pourraient être utilisées à différents postes. **Le Comité consultatif souligne la nécessité d'élaborer des critères clairs et transparents de manière à garantir un processus objectif et à éviter les recours au système d'administration de la justice.** Le Comité formule des observations plus détaillées sur le processus d'examen des dossiers de conversion aux paragraphes 31 à 33 ci-après.

Critère d'octroi de l'engagement continu : la qualité des prestations

23. Le dernier critère d'octroi de l'engagement continu abordé dans le rapport du Secrétaire général est celui de la qualité des prestations. Comme indiqué au paragraphe 26, la performance du fonctionnaire sera examinée de façon approfondie, y compris en consultant son dossier personnel et ses rapports de notation. Ses prestations devront avoir donné toute satisfaction les quatre dernières années et il ne devra avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours des cinq ans précédant l'examen du dossier de conversion, montrant ainsi qu'il possède les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

24. Le Comité consultatif a déjà souligné la nécessité de procéder à une réforme du système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires, en faisant valoir que l'existence d'un système d'évaluation des résultats professionnels crédible, juste et pleinement opérationnel est une condition essentielle de l'efficacité de la politique de gestion des ressources humaines (voir, notamment, A/63/526, par. 24). Au paragraphe 27 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'un groupe de travail intersessions de l'Administration et du personnel a été créé en 2007 et chargé d'élaborer des moyens de renforcer le système de suivi des résultats. Le groupe devrait terminer ses travaux à l'échéance avant la fin de 2009. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la phase I du nouveau système devait être lancée et mise en œuvre à l'échelle de toute l'Organisation en avril 2010,

au moment du démarrage du cycle de notation de ladite année. L'équipe responsable de la gestion de la performance établit le canevas du processus administratif et procède, à l'échelle de l'Organisation, à des consultations avec les représentants du personnel. Le nouveau système comporte les éléments suivants : un système d'évaluation multiple (qui sera mis en œuvre à titre expérimental); une nouvelle échelle de notation mettant davantage l'accent sur le perfectionnement du personnel; une stratégie consistant à imposer aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables une formation obligatoire à la gestion des résultats; et un renforcement du rôle du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires et du Comité mixte de suivi.

25. Le Comité consultatif prend acte des efforts déployés pour renforcer le système de gestion de la performance. Il note par ailleurs que, comme l'a demandé l'Assemblée générale au paragraphe 4 de la section VI de sa résolution 63/250, le Secrétaire général fera rapport à l'Assemblée, à sa soixante-cinquième session, sur le système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir le rapport du Secrétaire général.**

Plafonnement éventuel du nombre de conversions

26. Aux paragraphes 13 à 24 de son rapport (A/64/267), le Secrétaire général examine la possibilité de plafonner le nombre de fonctionnaires admis à prétendre à la conversion d'un engagement de durée déterminée en engagement continu ou le nombre de ceux qui se voient octroyer cette conversion. Aux paragraphes 13 et 14, il indique que ce plafonnement pourrait aboutir à une limitation du nombre de titulaires d'engagements continus et aussi de l'obligation financière endossée par l'Organisation qui, en cas de cessation de service, devrait verser une indemnité aux fonctionnaires titulaires d'un engagement continu. Au paragraphe 15, cependant, il réaffirme la position qu'il a soutenue dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298, par. 30), à savoir que le plafonnement du nombre de conversions ne serait pas une mesure de bonne gestion. Il estime que cette mesure risque d'avoir pour effet d'exclure certains fonctionnaires qui remplissent, par ailleurs, si tous les critères prévus sont pris en considération, les conditions requises pour pouvoir prétendre à un engagement continu, ce qui entraînerait très probablement des plaintes pour cause de traitement arbitraire et semblerait aller à l'encontre de l'idée même que le processus de conversion repose sur le mérite. Le Secrétaire général pense également qu'un plafonnement visant certains postes ou mandats ou certaines fonctions en particulier ne serait pas compatible avec les besoins opérationnels de l'Organisation ni avec le principe de la mobilité des fonctionnaires, ceux-ci étant dissuadés de demander ou d'accepter des postes rattachés à certains projets ou à certaines entités si ces postes n'ouvrent pas droit à prétendre à un engagement continu. Il estime en outre que cette mesure serait très lourde à administrer.

27. Au paragraphe 17 de son rapport, le Secrétaire général fait valoir que les critères qu'il est proposé d'appliquer lorsque l'on envisage de convertir un engagement de durée déterminée en engagement continu suffiront en pratique à écarter les fonctionnaires qui n'y satisfont pas. Au paragraphe 23, il dit que l'application de ces critères garantirait que les engagements continus ne soient pas accordés « automatiquement », répondant ainsi à des préoccupations selon lesquelles le fait de remplir les conditions requises pour prétendre à un engagement continu entraînerait l'accession automatique à cet engagement.

28. Le Comité consultatif constate que, compte tenu du grand nombre de fonctionnaires qui pourraient se voir octroyer un engagement permanent à la suite de l'examen exceptionnel et définitif, ainsi que de l'augmentation notable, ces dernières années, du nombre de fonctionnaires affectés aux opérations de paix de l'Organisation, il s'avérera sans doute nécessaire de réglementer le nombre total de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de long terme auprès de l'Organisation. Le Comité constate aussi qu'il peut s'avérer nécessaire que l'Organisation puisse ajuster les effectifs et les profils de ses fonctionnaires à l'évolution des besoins. À cet égard, le Secrétaire général indique, au paragraphe 34 g) de son rapport, qu'en application de l'alinéa d) de l'article 9.6 du Statut du personnel, un engagement continu peut être annulé dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation, même si le fonctionnaire concerné n'en convient pas. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 22 de la section II de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a décidé que, dans le contexte de la proposition du Secrétaire général, l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » doit s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat.

29. Tout en prenant acte des éléments qui fondent le souci de réglementer l'effectif total des fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de long terme auprès de l'Organisation, le Comité consultatif réitère la recommandation qu'il avait déjà formulée contre le plafonnement du nombre des conversions d'engagement (voir A/63/526, par. 39). Plutôt que plafonner le nombre des conversions, l'Assemblée générale pourrait, dans un premier temps, envisager de réaménager les critères à remplir pour prétendre à l'engagement continu, de manière à limiter l'effectif des fonctionnaires admis à prétendre à cet engagement.

30. S'agissant de la position du Secrétaire général selon laquelle un plafonnement visant certains postes ou mandats ou certaines fonctions en particulier ne serait pas compatible avec le principe de la mobilité des fonctionnaires, le Comité consultatif signale que ce principe n'a pas cours (voir A/63/208). L'Assemblée générale souhaitera peut-être demander au Secrétaire général de se pencher sur la relation entre la mobilité et l'engagement continu dans le cadre de l'examen de la politique de mobilité qui doit être soumis à l'Assemblée à sa soixante-cinquième session.

Rigueur et transparence des procédures d'octroi des engagements continus

31. Au paragraphe 4 a) de la section II de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui rendre compte de la rigueur et de la transparence des procédures d'octroi des engagements continus, y compris la gestion centrale des conversions d'engagement. Les paragraphes 29 à 32 du rapport du Secrétaire général donnent suite à cette demande. Le Secrétaire général propose que les dossiers de tous les fonctionnaires pouvant prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu soient examinés par un organe de contrôle mixte, qui se pencherait à la fois sur la performance de l'intéressé et sur la persistance du besoin qu'a l'Organisation des fonctions qu'il exerce. L'Assemblée générale étant convenue, au paragraphe 18 de sa résolution 63/250, de la nécessité d'une gestion centralisée des conversions en engagements continus, dans la concurrence et la transparence, le Secrétaire général propose en outre que le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH), agissant en son nom, conserve,

d'une manière générale, le pouvoir de convertir des engagements en engagements continus, qui serait délégué aux bureaux et missions hors Siège pour ce qui concerne le personnel recruté sur le plan local. Les organes de contrôle mixtes seraient donc des organes centraux pour le personnel recruté sur le plan international, mais créés au niveau local pour le personnel local.

32. Le Comité consultatif note que le processus d'examen proposé au paragraphe 31 du rapport du Secrétaire général consiste en une procédure en trois étapes faisant intervenir les directeurs de programme, le Bureau de la gestion des ressources humaines et l'organe consultatif mixte. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le processus d'examen en plusieurs étapes permettait de garantir que les conversions ne s'effectuent pas de façon « automatique ». **Le Comité consultatif convient, avec le Secrétaire général, que le processus de conversion devrait être géré par le Bureau de la gestion des ressources humaines, essentiellement parce que ce dernier est la seule entité capable de se faire une idée d'ensemble des besoins en personnel. Il s'inquiète, toutefois, de ce que le processus proposé est excessivement lourd à administrer. Considérant que quelque 9 600 fonctionnaires, soit une moyenne annuelle de 1 900 fonctionnaires, pourront prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu au cours de la période de cinq ans comprise entre 2009 et 2013, le Comité estime que le processus d'examen prendra beaucoup de temps à ceux qui seront chargés d'en assurer la gestion. Dans le souci de rationaliser ce processus, on pourrait soumettre les dossiers d'examen à un organe consultatif mixte de contrôle uniquement en cas de désaccord entre un directeur de programme et le Bureau de la gestion des ressources humaines. L'Assemblée générale souhaitera peut-être demander au Secrétaire général de rechercher d'autres formules de rationalisation du processus tout en veillant à en conserver la rigueur.**

33. Le Comité consultatif rappelle que, dans son précédent rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines, il avait demandé des informations sur la composition de l'organe consultatif mixte et sur son règlement intérieur (voir A/63/526, par. 36). La seule information qui, dans le rapport du Secrétaire général, semble répondre à cette demande est l'indication, au paragraphe 32, selon laquelle les personnes qui participent directement à l'examen des dossiers, y compris dans les organes de contrôle mixtes, doivent être capables de voir les questions telles qu'elles se posent au niveau de l'Organisation et doivent avoir suffisamment de connaissances pour évaluer les besoins futurs en matière de personnel et les potentialités des fonctionnaires. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les organes de contrôle mixtes seraient composés de représentants du personnel et de l'Administration. Des consultations se tiendraient entre le personnel et l'Administration, en temps voulu, au sujet des attributions de ces organes. **Le Comité consultatif estime que le rapport du Secrétaire général n'explique pas comment les membres des organes mixtes de contrôle pourront voir les questions telles qu'elles se posent au niveau de l'Organisation et auront suffisamment de connaissances pour évaluer les besoins futurs en matière de personnel et les potentialités des fonctionnaires. Il recommande au Secrétaire général de préciser ce volet de sa proposition à l'intention de l'Assemblée générale lorsque celle-ci examinera la question.**

Incidences de la création de l'engagement continu sur le système de fourchettes pour la répartition géographique

34. Les paragraphes 42 et 43 du rapport du Secrétaire général (A/64/267) donnent suite à la demande de l'Assemblée générale, qui a prié le Secrétaire général de procéder à une analyse des incidences du futur régime d'engagements continus sur le système de fourchettes pour la répartition géographique. D'après le Secrétaire général, l'application des engagements continus n'aura pas d'incidences sur le système, dans la mesure où il n'y a pas de rapport entre la situation d'un fonctionnaire et le type et la durée de son engagement. Le Comité consultatif prend note des informations fournies par le Secrétaire général et rappelle que la question de la répartition géographique sera examinée plus en détail à la soixante-cinquième session de l'Assemblée générale, lorsque celle-ci se penchera sur la question des ressources humaines en général.

II. Règlement provisoire du personnel

35. Soumis en application de l'article 12.3 du Statut du personnel, le rapport du Secrétaire général sur le règlement provisoire du personnel (A/64/230) donne des renseignements sur le nouveau règlement du personnel que le Secrétaire général a promulgué à titre provisoire le 1^{er} juillet 2009 (ST/SGB/2009/7) aux fins de la mise en application du nouveau régime des engagements que l'Assemblée générale a approuvé dans sa résolution 63/250. Comme le prévoit l'article 12.4 dudit statut, le règlement provisoire entrera pleinement en vigueur le 1^{er} janvier 2010, compte tenu de toute modification ou suppression éventuellement décidée par l'Assemblée au cours de la partie principale de sa soixante-quatrième session.

36. La section V du rapport du Secrétaire général donne un aperçu du plan et de la teneur du règlement provisoire du personnel qui a été établi à partir de la série 100 du règlement existant, utilisée comme référence et en prenant soin de tenir compte des impératifs opérationnels correspondant aux séries 200 et 300. Le règlement provisoire comporte 13 chapitres, qui suivent, du chapitre I au chapitre XII, le même ordre et le même plan que l'ancienne série 100 du Règlement du personnel. Les modifications notables apportées au Règlement ont trait notamment à :

- a) L'insertion d'un nouveau chapitre II, qui porte sur le classement des postes et du personnel;
- b) La prise en compte de certaines dispositions liées à la mise en application du nouveau régime des engagements aux chapitres III (Traitements et indemnités) et IV (Nominations et promotions);
- c) La réorganisation du chapitre IX (Cessation de service), y compris l'inclusion de la nouvelle cause de licenciement d'un fonctionnaire nommé à titre continu, le fait que « cette mesure contribue à la bonne marche de l'Organisation », qui s'applique également lorsque l'intéressé la conteste;
- d) La prise en compte de la décision que l'Assemblée générale a adoptée au sujet de la mise en œuvre du nouveau système d'administration de la justice à l'ONU aux chapitres X (Mesures disciplinaires) et XI (Recours);
- e) L'insertion d'un nouveau chapitre XIII, consacré aux mesures transitoires qui ont pour objet de protéger les droits acquis par les fonctionnaires en poste en

vertu des dispositions des séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel, en particulier s'agissant des titulaires d'engagements pour une période de stage, d'engagements permanents ou d'engagements pour une durée indéfinie.

37. Le Comité consultatif note que, comme le Secrétaire général l'indique aux paragraphes 16 et 17 de son rapport, le Bureau de la gestion des ressources humaines a mené de larges consultations sur le projet de règlement provisoire du personnel avec diverses parties prenantes, dont des représentants du Syndicat du personnel. À sa demande, il a été informé que, le texte du règlement provisoire n'ayant pas été établi au sein du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, les représentants du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies à New York, qui avaient cessé de participer aux travaux de ce comité, avaient pris part aux consultations.

38. Pour ce qui est du texte du règlement provisoire, le Comité consultatif relève que, comme le Secrétaire général l'indique au paragraphe 25 de son rapport, il est précisé dans les dispositions provisoires 4.14, relative aux nominations à titre continu, et 4.15 j), relative au rôle des organes centraux de contrôle dans les nominations à titre continu, que la question de ces nominations doit être à nouveau examinée par l'Assemblée à sa soixante-quatrième session.

39. S'agissant plus particulièrement de l'alinéa c) de la disposition provisoire 4.14, le Comité consultatif, lorsqu'il a examiné le rapport du Secrétaire général, a été troublé par le fait que le libellé actuel (« Le Secrétaire général décide quels fonctionnaires peuvent être admis à prétendre à un engagement continu ») donne à penser que le Secrétaire général aurait un pouvoir discrétionnaire pour choisir les fonctionnaires qui seront en droit de prétendre à un engagement continu. On lui a précisé que cette disposition avait pour objet d'habiliter le Secrétaire général à définir les conditions dans lesquelles les fonctionnaires peuvent être admis à prétendre à un engagement continu. **Le Comité compte que le texte de l'alinéa c) de la disposition provisoire 4.14 sera modifié pour le mettre en adéquation avec cette interprétation.**

40. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de réviser les dispositions 4.14 et 4.15 j) du Règlement du personnel en fonction de ce qui aura été dit lorsqu'elle examinera, à sa soixante-quatrième session, son rapport concernant les engagements de caractère continu, et de lui faire rapport à sa soixante-cinquième session sur les nouvelles dispositions du Règlement, conformément à l'article 12.3 du Statut du personnel.

41. Dans la section VI de son rapport, le Secrétaire général aborde la question du statut de résident permanent, sujet que l'Assemblée générale a examiné pour la dernière fois à sa soixante et unième session (voir A/61/228 et Corr.1 et A/61/537). Au paragraphe 36, il indique que l'obligation de renoncer au statut de résident permanent procède d'un principe énoncé de longue date par l'Assemblée générale, lorsque la Cinquième Commission, suivant la recommandation du Comité consultatif, avait noté ce qui suit, en 1953 : « beaucoup ont avancé l'opinion que les fonctionnaires internationaux doivent véritablement représenter la culture et la personnalité du pays dont ils sont les ressortissants et ceux qui choisissent de rompre les liens qui les unissent à ce pays ne peuvent plus prétendre remplir les conditions qui régissent l'emploi à l'Organisation des Nations Unies » (voir A/2615, par. 69 et 70). L'ancien Règlement du personnel avait été modifié pour tenir compte

de ce principe qui est réaffirmé en ces termes dans la disposition provisoire 1.5 c) : « Tout fonctionnaire qui a l'intention d'acquérir le statut de résident permanent dans un pays autre que celui dont il est ressortissant [...] doit en informer le Secrétaire général avant que son changement de statut [...] ne devienne définitif ».

42. Aux paragraphes 37 à 41 du rapport, le Secrétaire général expose le raisonnement qui l'a conduit à proposer que l'Assemblée générale réexamine la question de l'obligation de renoncer au statut de résident permanent, telle qu'elle s'applique à tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international. Ses principaux arguments sont les suivants : a) à une époque où les familles sont devenues moins homogènes sur le plan des nationalités et plus multiculturelles, le droit au statut de résident permanent revêt une grande importance pour ce qui est de nouer et d'entretenir des liens familiaux; et b) l'obligation de renoncer au statut de résident permanent entrave la mobilité.

43. Le Comité consultatif relève que la règle qui veut que les fonctionnaires qui deviennent résidents permanents du pays de leur lieu d'affectation perdent les avantages réservés aux expatriés est ancrée dans la disposition provisoire 4.5 d). Ayant demandé des précisions, il a été informé que la suspension de l'obligation de renoncer au statut de résident permanent pourrait avoir des incidences financières pour l'Organisation. Il souhaitait également être renseigné sur le nombre de fonctionnaires qui pourraient être touchés par la disposition considérée mais n'a pas obtenu d'indications à cet égard. **Le Comité recommande que cette information soit communiquée à l'Assemblée générale lorsqu'elle examinera la question, de même que des données sur les incidences financières qu'entraînerait la suppression de l'obligation de renoncer au statut de résident permanent.**

44. Le Comité consultatif rappelle que les séries 200 et 300 du Règlement du personnel n'obligeaient pas les fonctionnaires en poste en dehors des États-Unis à renoncer à leur droit de résidence permanent. Or, comme un grand nombre de fonctionnaires régis par ces dispositions vont passer à des engagements de durée déterminée, ils devront renoncer à leur statut de résident permanent, condition préalable s'ils veulent continuer de travailler à l'ONU. **Le Comité consultatif estime qu'il est déraisonnable de s'attendre à ce que les fonctionnaires en poste fassent un choix entre l'abandon de leur statut de résident permanent et le maintien de leur emploi à l'Organisation; il recommande donc de prendre des mesures appropriées pour que les intéressés ne soient pas défavorisés par la mise en application du nouveau régime des engagements.**

45. Le Comité consultatif convient que, comme on a plus largement recours aux engagements de durée déterminée, il n'est sans doute pas très juste d'exiger d'un candidat qu'il renonce au statut de résident permanent – décision qui a des conséquences à long terme – afin qu'il puisse être recruté pour une durée limitée à deux ou trois ans. En conséquence, il recommande à l'Assemblée générale de revoir cette règle et, au cas où cette mesure ferait l'objet d'un accord, de supprimer la disposition provisoire 1.5 c).

46. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du règlement provisoire du personnel publié sous la cote ST/SGB/2009/7 en tenant compte des observations et recommandations figurant dans les paragraphes qui précèdent.

III. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux

47. Présenté en application de la résolution 59/287 dans laquelle l'Assemblée générale priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises comme suite à des fautes professionnelles ou délictueuses avérées, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur, le rapport sur cette question, qui couvre la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 (A/64/269), donne un aperçu de l'appareil administratif en place pour les affaires disciplinaires, une récapitulation des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires au cours de la période considérée et des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

48. Le Comité consultatif rappelle que, depuis le 1^{er} juillet 2009, un nouveau système d'administration de la justice est en vigueur à l'Organisation des Nations Unies. Il note, à cet égard, que le Comité paritaire de discipline a été supprimé le 30 juin 2009 et que les incidences du nouveau système sur les questions disciplinaires seront décrites dans le prochain rapport du Secrétaire général sur le sujet considéré. On trouvera des observations plus détaillées sur ce nouveau système d'administration de la justice dans le rapport que le Comité consultatif lui a consacré (A/64/508).

IV. Activités du Bureau de la déontologie

49. Le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316) a été soumis en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, qui, au paragraphe 16 i), demandait un compte rendu annuel des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre de la politique en la matière. Il fait également suite à la résolution 63/250, dans laquelle l'Assemblée priait le Secrétaire général de faire figurer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur celles du Comité de déontologie. Le rapport porte sur la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009.

50. Il est dit au paragraphe 16 du rapport du Secrétaire général que la définition de normes est l'une des principales attributions du Bureau de la déontologie (voir la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/22). À ce propos, le Comité consultatif relève que le Bureau a aidé la Division des achats à arrêter les normes et procédures pertinentes et à examiner les cas mettant en cause des vendeurs qui font l'objet d'une enquête ou qui ont été accusés, inculpés ou directement impliqués dans des affaires pour lesquelles ils se seraient livrés – ou se sont livrés – à des pratiques frauduleuses, entachées de corruption ou contraires à l'éthique. Il note en outre que, selon les indications fournies dans le rapport, le Directeur du Bureau assurera la présidence du Comité de haut niveau chargé de l'examen des fournisseurs, qui a été créé le 15 juin 2009 en application des mesures figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme des achats à l'ONU (voir A/60/846/Add.5 et Corr.1). Le Comité consultatif rappelle que le Comité de haut niveau est instauré à titre expérimental pour une période de 12 mois et que le Bureau de la déontologie a

été conçu comme une entité indépendante et créé en tant que telle. **Par conséquent, s'agissant de la proposition qui tendrait à prolonger les attributions confiées au Directeur du Bureau de la déontologie en tant que Président du Comité au-delà de la période expérimentale de 12 mois, il réitère l'observation qu'il avait formulée antérieurement selon laquelle il serait plutôt hostile à l'idée que ce haut fonctionnaire puisse avoir un rôle opérationnel.** Le Comité consultatif a fait des commentaires plus détaillés sur la composition et les fonctions du Comité de haut niveau chargé de l'examen des fournisseurs dans son rapport sur les activités d'achat (voir A/64/501, par. 25 à 27).

51. S'agissant des règles régissant l'acceptation de cadeaux, le Secrétaire général indique au paragraphe 22 de son rapport (A/64/316) que le Bureau de la déontologie a entrepris de les mettre à jour, compte tenu de l'envergure mondiale de l'activité des Nations Unies et de l'évolution des exigences et des circonstances. Le Comité consultatif note que le Bureau a rédigé un projet d'instruction administrative qui énoncera les nouvelles règles concernant l'acceptation des cadeaux et ce qu'il convient d'en faire. **Le Comité espère que les consultations officielles en cours sur le projet seront achevées dans les meilleurs délais de sorte que la version définitive puisse être promulguée.**

52. La section III.D du rapport fournit des informations sur le dispositif de transparence financière administré par le Bureau de la déontologie. Le Comité consultatif relève que, si le Secrétaire général a donné suite, en partie, à sa recommandation antérieure (voir A/63/526, par. 94) en fournissant des données sur le nombre de personnes visées par le dispositif, le nombre des fonctionnaires qui se sont acquittés de leur obligation de déclaration et le nombre de ceux qui ne s'y sont pas pliés, il n'a pas indiqué pour quelles raisons ces derniers ne l'ont pas fait. Ayant demandé des précisions, il a été informé qu'on n'avait pas d'informations à ce sujet actuellement. **Le Comité consultatif réitère sa recommandation antérieure selon laquelle il conviendrait d'inclure des informations sur les raisons pour lesquelles certains fonctionnaires ne se conforment pas au dispositif de transparence financière dans les futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie.**

53. Lorsqu'il avait examiné le projet de budget-programme pour 2008-2009, le Comité consultatif avait recommandé à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de mener une analyse approfondie des avantages et inconvénients, y compris les frais, qu'impliquerait la réalisation de l'examen du dispositif de transparence financière par le Bureau de la déontologie, par rapport à ceux que comporte un accord de sous-traitance⁴. Au paragraphe 57 de son rapport, le Secrétaire général indique que, en février 2009, le Bureau a engagé la procédure par laquelle une étude de faisabilité sera confiée à une tierce partie. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que les travaux devaient commencer en octobre 2009 et durer deux mois, et que les conclusions et les recommandations seraient ensuite soumises à l'Assemblée générale pour examen. Le Comité consultatif prend note des dernières indications qui ont été fournies au sujet de l'étude de faisabilité et espère qu'elle sera achevée dans les délais spécifiés.

⁴ Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-deuxième session, Supplément n° 7 et rectificatif* (A/62/7 et Corr.1), par. I.17.

54. Aux paragraphes 59 à 66 du rapport, le Secrétaire général décrit les mesures prises par le Bureau de la déontologie en vue d'assurer l'application effective de la politique de protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés (appelée ci-après « politique de protection ») (voir ST/SGB/2005/21). Selon cette politique, dès lors que l'existence d'une présomption de représailles a été établie, la charge de la preuve retombe sur l'Organisation, l'Administration étant alors tenue de prouver qu'elle aurait pris la même mesure que les représailles alléguées si l'intéressé(e) n'avait pas signalé de manquement ni collaboré à un audit ou une enquête dûment autorisé.

55. Au paragraphe 66 du rapport, le Secrétaire général dit que la politique susmentionnée a péché par une grave lacune qui s'est fait jour au cours de la période 2008/09. En résumé, elle a trait au fait que le Bureau des services de contrôle interne a refusé de mener une enquête après avoir été saisi d'une plainte par le Bureau de la déontologie qui avait établi l'existence d'une présomption de représailles. Le Bureau de la déontologie considérait que, pour appliquer pleinement la politique de protection définie dans la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, une investigation était nécessaire pour permettre à l'Administration d'apporter la preuve dont la charge lui incombait et à l'Organisation de prendre des mesures correctives, le cas échéant, mais le Bureau des affaires juridiques a confirmé que, selon la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale, le Bureau des services de contrôle interne avait toute latitude de décider d'ouvrir ou non des enquêtes. Il conviendrait de clarifier, à l'intention de l'Assemblée générale, les dispositions que l'on envisage de prendre pour faire face aux situations dans lesquelles le Bureau des services de contrôle interne refuse d'enquêter sur des affaires renvoyées par le Bureau de la déontologie.

56. La section V du rapport du Secrétaire général est intitulée « Code de déontologie du personnel des Nations Unies ». Elle contient des informations sur la genèse et l'élaboration du code de déontologie, dont le texte figure en annexe au rapport. D'après le Secrétaire général, le code se présente sous la forme d'un énoncé bref et concis des valeurs et principes fondamentaux consacrés par la Charte des Nations Unies. Il est l'expression d'un ensemble d'aspirations découlant de ces valeurs, et non de disciplines reposant sur des règles. Il ne se veut pas juridiquement contraignant, pas plus qu'il ne prévoit de sanctions en cas d'infraction. Le Comité consultatif note, à la lecture du paragraphe 83 du rapport, que le Secrétaire général a lancé une série de consultations sur le projet de code dans tout le système en août 2008.

57. À ce propos, le Comité consultatif rappelle que la Commission de la fonction publique internationale a déjà élaboré des normes de conduite pour les fonctionnaires internationaux et que ces normes sont mises en œuvre par les organisations appliquant le régime commun. Il rappelle également que, lors de ses délibérations sur les conditions d'emploi à ses soixante-huitième et soixante-neuvième sessions, la Commission a examiné le projet de code de déontologie établi par le Comité de déontologie. Certains de ses membres s'étaient interrogés sur le statut juridique du code de déontologie par rapport aux normes de conduite et ont souligné la nécessité d'harmoniser les deux documents. À propos des normes de conduite, la Commission a décidé de charger son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations et les représentants des fédérations du personnel, un examen préliminaire de ces normes pour vérifier si elles continuent de

répondre aux besoins des organisations et pour déterminer s'il conviendrait d'en réviser certaines dispositions⁵.

58. Le Comité consultatif ne voit pas très bien quel complément le code de déontologie volontaire peut apporter par rapport au Statut et au Règlement du personnel, qui constituent le cadre juridique de référence pour la conduite des fonctionnaires. Par ailleurs, les travaux que la Commission de la fonction publique internationale doit effectuer (voir par. 57 ci-dessus) pourraient avoir des conséquences pour un code de déontologie applicable à l'Organisation des Nations Unies. Aussi, le Comité consultatif recommande-t-il à l'Assemblée générale de revenir sur cette question lorsque l'examen entrepris par la Commission aura été achevé.

V. Composition du Secrétariat

59. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/64/352) a été soumis en application de diverses résolutions de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines, les plus récentes étant les résolutions 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 et 63/250. Il donne des informations sur les grandes caractéristiques démographiques du personnel du Secrétariat, ainsi que sur le système des fourchettes optimales qui régit la répartition géographique du personnel, pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

60. Le Comité consultatif a pris note du rapport sur la composition du Secrétariat. Il se propose de faire des observations plus détaillées sur les informations qu'il contient et d'autres commentaires sur celles qui seront communiquées dans le rapport de l'an prochain sur le même sujet, lorsqu'il examinera les questions relatives à la gestion des ressources humaines à la soixante-cinquième session. **En attendant, le Comité prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en ce qui concerne la répartition géographique du personnel et l'équilibre entre les sexes.**

⁵ Voir *ibid.*, *soixante-quatrième session, Supplément n° 30* (A/64/30), par. 35.