



Assemblée générale

Distr. générale
22 octobre 2010
Français
Original : anglais

Soixante-cinquième session
Point 134 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général indiqués ci-après :

- a) Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/65/305);
 - b) Régime des engagements et harmonisation des conditions d'emploi (A/65/305/Add.1);
 - c) Analyse exhaustive du système de la répartition géographique et des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes qui y sont soumis (A/65/305/Add.2);
 - d) Le système de gestion des aptitudes Inspira (A/65/305/Add.3);
 - e) Programme relatif aux jeunes administrateurs (A/65/305/Add.4);
 - f) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (A/65/180);
 - g) Règlement provisoire du personnel (A/65/202);
 - h) Modifications à apporter au Statut du personnel (A/65/213);
 - i) La déontologie dans le système des Nations Unies (A/65/345/Add.1);
 - j) Mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation (A/65/332).
2. Le Comité était également saisi des rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat : a) données démographiques relatives au personnel



(A/65/350); et b) personnel fourni à titre gracieux, retraités et consultants (A/65/350/Add.1). En outre, il était saisi, pour information, du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies » (A/65/345). Lors de l'examen de ces rapports, le Comité a rencontré des représentants du Secrétaire général qui lui ont fourni des compléments d'information et des éclaircissements. Il a aussi rencontré, à leur demande, des représentants du Syndicat du personnel de New York et tenu une réunion, par vidéoconférence, avec des représentants du Syndicat du personnel de Vienne et des représentants du personnel auprès du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

3. Les sections II à VI ci-dessous portent sur le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines » et ses additifs, tels qu'ils sont énumérés aux alinéas a) à e) du paragraphe 1 ci-dessus. Les sections VII à XI concernent les autres rapports du Secrétaire général relatifs à la gestion des ressources humaines qui sont énumérés aux alinéas f) à j) de ce paragraphe.

4. Le présent rapport devrait se lire en parallèle avec le rapport du Comité consultatif publié sous la cote A/64/518. L'Assemblée générale avait différé l'examen de ce rapport jusqu'à sa soixante-cinquième session (décision 64/546).

II. Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines

5. Le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/65/305 donne une vue d'ensemble des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale et indique les prochaines étapes envisagées par le Secrétaire général. **Le Comité consultatif prend acte des efforts que le Secrétaire général consacre au traitement des questions soulevées dans la résolution 63/250 de l'Assemblée.**

6. Bon nombre des questions abordées dans le rapport d'ensemble sont analysées de façon plus détaillée dans les additifs à ce rapport. Aussi, la présente section ne porte que sur des questions de caractère général et les observations du Comité consultatif sur les sujets particuliers traités dans les additifs sont présentées dans les sections III à VI ci-dessous.

Planification des effectifs

7. En 2009, un plan de gestion prévisionnelle des effectifs a été établi à l'échelle du Secrétariat pour comparer les effectifs disponibles au sein de l'Organisation aux besoins prévus en matière de personnel, en vue de déterminer les manques à venir. Les résultats obtenus donnent à penser que la gestion prévisionnelle des effectifs offre une valeur ajoutée limitée pour le Secrétariat. D'après le Secrétaire général, l'analyse des ressources humaines disponibles en interne a fait apparaître que la seule variable fiable pour les mouvements de personnel était le nombre de départs à la retraite et l'analyse de la demande n'a pas fourni beaucoup d'informations outre le nombre de postes déjà prévus au budget (voir A/65/305, par. 33). Sur ce dernier point, le Comité consultatif a été informé que, du fait que les exigences imposées à l'Organisation dépendaient des mandats définis par les États Membres, il était

difficile pour le Secrétariat de faire des prévisions sur les types de compétences et les effectifs qui seraient requis à l'avenir au sein des différents groupes professionnels. Par ailleurs, sur le plan de l'offre, la vague de départs à la retraite escomptés, qui aurait constitué une mutation démographique importante, ne semblait pas se concrétiser. Le Comité relève à ce propos qu'il y a peut-être une évolution démographique notable dans ce sens au sein de certains départements comme le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (voir A/65/122, par. 49).

8. En conséquence, le Secrétaire général indique qu'il a l'intention de faire porter ses efforts davantage sur la gestion prévisionnelle des effectifs du point de vue opérationnel et à plus court terme pour faire face aux besoins déjà recensés dans les opérations hors Siège. Il s'agirait d'effectuer chaque trimestre une évaluation des besoins immédiats et à court terme pour chaque mission, par fonction et par niveau, par rapport aux nombres de candidats présélectionnés (voir A/65/305, par. 35 et 36).

9. **Le Comité consultatif estime que le Secrétaire général aurait dû présenter une analyse plus détaillée sur les raisons pour lesquelles, selon lui, l'initiative relative à la gestion prévisionnelle des effectifs n'a pas produit les résultats escomptés. Il comprend bien qu'il est difficile de prévoir les changements au niveau des mandats. Il est également conscient que les effectifs du Secrétariat doivent être dynamiques et souples pour permettre une adaptation à l'évolution des besoins. Le Comité pense néanmoins qu'il est possible d'établir des prévisions sur les besoins pour les principaux groupes professionnels, par exemple pour le personnel des services linguistiques, administratifs et financiers, des services de sécurité et de ceux qui s'occupent des affaires politiques et économiques, notamment sur les effectifs nécessaires et les profils de compétences exigés. Envisagée sous cet angle, la planification des besoins devrait être un objectif réalisable. Ces prévisions sont déterminantes pour de nombreux aspects de l'administration du personnel : aussi bien la formation que la gestion du fichier de candidats, la modélisation des carrières ou la politique de mobilité. Le fait que les besoins de l'Organisation en personnel dépendent des mandats n'empêche pas le Secrétaire général de faire des extrapolations pour l'avenir sur la base des données d'expérience enregistrées et des tendances observées.**

Système de sélection du personnel

10. Après les réformes du régime des engagements approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250, le système de sélection du personnel a été révisé de manière à intégrer dans un dispositif unique les stratégies et procédures de sélection jusqu'alors distinctes pour le personnel des villes sièges et celui des missions sur le terrain. Le Secrétaire général rend compte des modifications introduites dans le nouveau système de sélection, à savoir :

a) Présélection automatisée des candidats sur la base de questions fournies par le responsable du poste à pourvoir. Les candidatures sont communiquées chaque jour à ce dernier à compter du jour de la publication de l'avis de vacance de poste. Les responsables du recrutement devraient ainsi recevoir des listes plus courtes de candidatures à examiner. Les critères liés aux délais de 15, 30 et 60 jours ne seraient plus applicables, ce qui signifie, entre autres, que les candidatures internes et les mutations latérales n'auraient plus à être examinées avant les candidatures externes.

Concrètement, cela implique que tous les candidatures présélectionnées devront être examinées par le directeur de programme;

b) Les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent, d'un engagement pour une période de stage ou d'un engagement de durée déterminée (sans condition limitative) en service dans une ville siège, commissions régionales comprises, qui sont affectés à un poste d'une classe plus élevée que la leur dans telle ou telle opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale peuvent être promus à titre temporaire à la classe du poste dont il s'agit dans l'opération ou la mission considérée;

c) Tout fonctionnaire promu à titre temporaire peut, durant son affectation à une classe supérieure dans l'opération ou la mission, faire acte de candidature à un poste vacant d'une classe plus élevée que sa classe temporaire dès lors qu'il a accompli une période ininterrompue de service d'un an au moins dans l'opération ou la mission considérée;

d) Tout fonctionnaire qui est détaché auprès d'un fonds ou d'un programme, d'une institution spécialisée ou d'un organisme appliquant le régime commun des Nations Unies, conserve un droit sur un certain poste pendant deux ans au plus. Lors de son détachement, il est considéré comme candidat interne pour les postes vacants du Secrétariat et admis à faire acte de candidature à tout poste d'une classe plus élevée que celle du poste auquel il est affecté dans le cadre du détachement;

e) La candidature des fonctionnaires qui sont déjà en poste au Secrétariat doit être pleinement prise en considération. Avant la désignation d'un candidat externe, le choix doit être motivé par écrit et l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines est exigée.

11. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à approuver une réduction de la durée de publication des avis de vacance de poste, qui serait ramenée de 60 à 45 jours, afin d'accélérer le recrutement et l'affectation du personnel. On avait exprimé la crainte que la réduction de la durée de publication des avis désavantage les candidats issus de certains États Membres où l'accès au site Web de l'ONU est difficile en raison d'insuffisances dans le domaine technologique, mais le Secrétaire général a estimé que la fracture technologique suscitait moins de problèmes qu'auparavant. Le Secrétaire général fait observer en outre que la très grande majorité des candidatures sont reçues dans les 45 jours qui suivent la publication d'un avis de vacance de poste. **Le Comité consultatif recommande d'approuver une réduction de la durée de publication des avis de vacance de poste spécifiques pour qu'elle soit ramenée de 60 à 45 jours.**

12. **Le Comité consultatif constate avec regret que l'objectif qui consiste à pourvoir les postes dans un délai de 120 jours (voir A/55/253 et Corr.1, par. 34) est toujours difficile à atteindre.** En fait, le Secrétaire général indique que, au Siège, le laps de temps s'écoulant entre l'affichage d'un avis de vacance de poste et la sélection d'un candidat par un chef de département est passé en moyenne de 182 jours en 2008 à 197 jours en 2009 et le temps requis pour l'intégration n'est pas pris en compte dans ces chiffres (voir A/65/305, par. 12). **Le Comité compte que la réduction de la durée de publication des avis de vacance de poste conjuguée aux gains d'efficacité qui devraient être réalisés grâce à Inspira et aux autres gains d'efficacité prévus pour les travaux des organes centraux de contrôle (tels que le recours à la formule des réunions virtuelles) permettront au Secrétaire**

général de rationaliser sensiblement le processus de recrutement et d'atteindre, voire de dépasser éventuellement, l'objectif des 120 jours.

13. Le Comité consultatif n'approuve pas la règle prévue en vertu de laquelle on demande aux chefs de département de motiver par écrit le choix d'un candidat externe pour le faire approuver par le Bureau de la gestion des ressources humaines. La nouvelle procédure donne l'impression que la sélection de candidats externes n'est pas souhaitable et entraîne des formalités laborieuses qui seraient dissuasives pour les gestionnaires. Le Comité estime que toutes les candidatures devraient être appréciées au regard des qualifications exigées pour les postes. Lorsqu'ils évaluent les candidats, les gestionnaires doivent se conformer à la Charte des Nations Unies, aux mandats définis par l'Assemblée générale et aux dispositions pertinentes du Statut du personnel, en tenant dûment compte des qualifications et de l'expérience des personnes qui sont déjà au service de l'ONU, ainsi que des principes de la diversité géographique et de la parité des sexes dans les effectifs de l'Organisation. En conséquence, le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de supprimer les procédures spéciales établies dans le cadre du système de sélection du personnel pour le choix de candidats externes.

14. Comme indiqué au paragraphe 54 du rapport (A/65/305), le Bureau de la gestion des ressources humaines a examiné la composante fichier du système Galaxy et détecté deux principaux défauts qui expliquaient le fait que les fichiers de candidats présélectionnés soient peu utilisés, à savoir l'insuffisance des informations fournies sur les méthodes d'évaluation utilisées et les incertitudes quant aux qualifications des évaluateurs. Le Comité consultatif a été informé que, en application du paragraphe 2.6 de l'instruction administrative relative au système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3), des améliorations seraient apportées à ce système avec la publication de manuels donnant des indications sur : a) l'utilisation de méthodes d'évaluation des candidats uniformisées; b) l'explicitation du rôle des jurys d'évaluation/de spécialistes, le profil des membres étant défini de manière à faire entrer des spécialistes des disciplines pertinentes dans leur composition; c) le partage du fichier de candidats présélectionnés entre tous les services du Secrétariat, y compris les missions sur le terrain administrées par le Département de l'appui aux missions; et d) la présentation au responsable du recrutement d'informations expliquant pourquoi un candidat donné a été inscrit au fichier. Le Comité prend acte de ces améliorations et note également que le système Inspira comprendra un module spécialisé pour la gestion du fichier de candidats présélectionnés, qui sera mis en service à la fin de 2010. **Le Comité consultatif présume que les guides susmentionnés seront publiés diligemment. Il compte que le Secrétaire général inclura, dans le rapport relatif à la gestion des ressources humaines qu'il présentera à l'Assemblée générale à sa soixante-septième session, un état de la situation quant à l'utilisation de fichiers de candidats présélectionnés, y compris une analyse statistique.**

Formation

15. Au paragraphe 92 de son rapport (A/65/305), le Secrétaire général indique que les 20 millions de dollars qui ont été affectés à la formation dans le budget ordinaire représentent 1,06 % des dépenses de personnel et que, selon les pratiques optimales recommandées par les spécialistes, le minimum est de 2 %. Au demeurant, cet

objectif de 2 % avait été officialisé en 2003 par le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Le Secrétaire général indique également que l'Organisation puise dans des ressources extrabudgétaires pour financer la formation, en particulier dans le cas de certains besoins de formation spécialisée (comme la sécurité, l'adoption des Normes comptables internationales du secteur public (les normes IPSAS), la réaction aux catastrophes humanitaires, les droits de l'homme et les interventions consécutives à un conflit), mais que ces actions de formation sont difficiles à suivre. À sa demande, le Comité consultatif a obtenu les indications figurant dans le tableau ci-après sur les crédits affectés à la formation dans le budget ordinaire et les budgets des opérations de maintien de la paix, ainsi que dans le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant de juillet 2010 à juin 2011. Comme il ressort du tableau, avec l'addition des crédits alloués au titre des opérations de maintien de la paix, on atteint 1,18 % pour le pourcentage des moyens consacrés à la formation par rapport aux dépenses de personnel.

(En milliers de dollars des États-Unis)

	<i>Dépenses de personnel (y compris le personnel temporaire autre que pour les réunions)</i>	<i>Crédits affectés à la formation</i>	<i>Moyens consacrés à la formation en pourcentage des dépenses de personnel</i>
Budget ordinaire (2010-2011)	2 972 060,3 ^a	33 211,9 ^b	1,12
Budgets des opérations de maintien de la paix et compte d'appui aux opérations de maintien de la paix (juillet 2010-juin 2011)	1 750 347,7	22 665,1	1,29
Total	4 722 408,0	55 877,0	1,18

^a Montant net (hors contributions du personnel).

^b Y compris la formation aux normes IPSAS (586 400 dollars).

16. En application de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a adopté une politique générale de formation et de perfectionnement (ST/SGB/2009/9) qui fixait notamment un objectif minimum de cinq jours par an pour les activités de formation des fonctionnaires. Le système de gestion de la formation, qui est une composante du dispositif de gestion des aptitudes, devrait permettre d'améliorer la planification, la gestion et le suivi des activités de formation, y compris les rapports établis à leur sujet, dans tout le Secrétariat et faciliter l'accès des fonctionnaires aux solutions en ligne.

17. S'étant renseigné, le Comité consultatif a appris que le Secrétariat n'était pas en mesure d'extraire des informations systématiques sur les activités de formation relevant de sources de financement autres que le budget ordinaire, les budgets des opérations de maintien de la paix et le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. À cet égard, il rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a constaté que, dans de nombreux services du Secrétariat et entités apparentées, le contrôle des activités de formation était insuffisant et que le Bureau de la gestion des ressources humaines ne savait pas quel était le montant ou la destination des dépenses de formation financées au moyen de ressources extrabudgétaires (voir A/65/5 (Vol. I), résumé). **Le Comité consultatif déplore les lacunes qui existent**

actuellement dans la saisie des informations relatives aux activités de formation financées au moyen de fonds extrabudgétaires. Il compte que le système de gestion de la formation donnera une image plus exacte de l'ensemble des moyens que l'Organisation consacre à ce domaine d'activité et des initiatives qu'elle prend dans ce domaine.

18. Aux paragraphes 98 à 103 du rapport (A/65/305), le Secrétaire général expose les grands axes de sa stratégie de formation qui prévoit notamment l'établissement d'un cadre général de formation, le maintien de l'accent mis sur le perfectionnement des aptitudes à la gestion et à la direction et le renforcement du travail de programmation de la formation et des mécanismes qui la dispensent. Le Comité prend note des informations qui figurent au paragraphe 100 du rapport où il est dit que le Secrétaire général a l'intention de mettre en place un cadre de formation et de perfectionnement et où l'on décrit les tâches que sa mise au point impliquerait. **Le Comité consultatif est déçu de voir que la description fournie pour la stratégie de formation reste très générale. Il souligne qu'il importe non seulement d'avoir une image des ressources qui sont consacrées à la formation mais aussi de savoir comment ces ressources sont gérées. Dans son rapport sur la formation au maintien de la paix, le Comité exposait un certain nombre d'éléments qui devaient être intégrés dans la définition d'une stratégie de formation complète; ces éléments valent également pour les activités de formation dans d'autres domaines (voir A/63/746, par. 138 à 149). Le Comité réaffirme la conviction qu'il avait exprimée dans ce rapport, à savoir que « les besoins de formation des fonctionnaires travaillant à la fois au Siège et sur le terrain devraient être déterminés au moyen de techniques éprouvées de planification des effectifs » (voir A/63/746, par. 142; voir aussi par. 9 plus haut). Selon lui, il faudrait définir une stratégie de formation harmonisée et intégrée à l'échelle de l'Organisation, qui serait axée sur la réduction des lacunes dans l'éventail des compétences disponibles, rattachée à la planification et à la gestion des perspectives de carrière et fondée sur une évaluation des besoins.**

Organisation des carrières

19. L'Organisation a commencé à introduire à titre expérimental des « modèles de carrière » susceptibles de faciliter la planification des carrières. Par ailleurs, des Centres info-carrières, ont été créés au Siège et dans les bureaux hors Siège ainsi que dans plusieurs missions.

Mobilité

20. La nouvelle politique de mobilité n'est pas encore parachevée (voir également par. 57 plus bas). À l'heure actuelle, la mobilité s'opère par l'initiative volontaire pour les échanges entre réseaux ou par le système de sélection du personnel. Des dispositions ont également été adoptées pour favoriser la mobilité, par exemple la règle voulant qu'un fonctionnaire ait été l'objet de deux mutations latérales avant de pouvoir être promu à la classe P-5 (une seule s'il a accompli une période de service d'un an au moins à Nairobi ou dans une commission régionale autre que la Commission économique pour l'Europe, ou s'il fait acte de candidature à un poste de la classe P-5 dans l'un de ces lieux d'affectation). La condition de la mutation latérale a été levée dans le cas du fonctionnaire qui a servi auprès d'une mission ou dans un lieu d'affectation famille non autorisée pour une durée d'un an ou plus. Par ailleurs, les fonctionnaires détachés qui restent dans le périmètre du régime commun

des Nations Unies peuvent postuler des postes d'une classe plus élevée que la leur, ce qui devrait favoriser la mobilité interinstitutions. Le Comité consultatif rappelle que, en vertu du paragraphe 5 de la section VII de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, un rapport d'ensemble sur la mobilité devait être présenté à l'Assemblée à sa soixante-cinquième session. **Le Comité déplore que la présentation du rapport du Secrétaire général ait été différée jusqu'à la soixante-septième session (voir A/65/305, annexe, partie A, sect. VII; voir également par. 57 plus bas).**

Santé et conditions de vie du personnel

21. Le Secrétaire général indique qu'un certain nombre d'initiatives ont été prises en vue de favoriser et d'accroître la prise en compte de la santé et des conditions de vie du personnel à titre de priorité à part entière en matière de gestion, notamment les suivantes :

a) La réalisation par le Corps commun d'inspection d'un examen approfondi des services médicaux dispensés dans l'ensemble du système des Nations Unies;

b) L'adoption de diverses mesures visant à améliorer la gestion des événements faisant un grand nombre de victimes, par exemple une formation aux urgences médicales avec délivrance d'un certificat aux médecins des Nations Unies déployés hors Siège, la mise en œuvre d'un programme visant à aider les médecins hors Siège à élaborer une stratégie de gestion des événements faisant un grand nombre de victimes et des situations d'urgence et la mise en pratique du concept d'équipe d'intervention médicale des Nations Unies.

22. Par ailleurs, on signale que la Division des services médicaux coordonne l'adoption d'un système harmonisé de gestion informatique des dossiers médicaux dans tous les lieux d'affectation rattachés au Secrétariat et qu'une plus grande importance a été accordée à la santé et au bien-être psychosociaux.

Fiche de notation de la gestion des ressources humaines

23. Le Secrétaire général indique que la fiche de notation de la gestion des ressources humaines remplacera les plans d'action ressources humaines à compter de 2011. Comme il est dit au paragraphe 147 de son rapport (A/65/305), un certain nombre de lacunes ont été recensées relativement à ces plans d'action, à savoir :

a) L'absence de hiérarchisation des priorités (le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires examine des plans pouvant comprendre jusqu'à 32 indicateurs);

b) L'insuffisance du contrôle exercé (il n'est possible de réaliser chaque année qu'un nombre restreint de visites de contrôle);

c) L'adhésion insuffisante (la réalisation d'un certain nombre d'objectifs figurant dans les plans d'action ressources humaines ne dépend pas des départements, bureaux et opérations hors Siège, ce qui peut leur donner l'impression que les plans d'action ressources humaines ne les aident pas à surveiller eux-mêmes la qualité de leur gestion).

24. D'après le Secrétaire général, la fiche de notation apportera trois améliorations : un recentrage de l'attention de l'Administration sur le respect des

objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs et la prompt attribution des postes vacants; l'extension à toutes les opérations du dispositif de contrôle, l'objectif étant de vérifier que la délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines s'effectue conformément aux statuts, règlements, politiques et procédures; et une autosurveillance accrue de la part des départements, bureaux et opérations hors Siège (ibid., par. 148).

25. Le Comité consultatif rappelle que le Comité des commissaires aux comptes avait recommandé à l'Administration de hiérarchiser les objectifs des plans d'action en matière de ressources humaines et d'en sélectionner un nombre réduit comme prioritaires (voir A/63/5 (Vol. I), par. 243). Afin de remédier à ce problème, les informations communiquées au Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires dans la nouvelle fiche de notation porteront sur les résultats obtenus au regard d'un nombre restreint d'indicateurs (6 au lieu de 32), ce qui permettra à ce dernier de s'intéresser principalement aux aspects prioritaires de la gestion des ressources humaines définis dans les textes adoptés par les organes délibérants et soulignés en permanence par l'Assemblée générale. Le Comité a été informé que les performances feraient l'objet de comptes rendus au Conseil pour les six indicateurs suivants : calendrier des recrutements et des affectations, taux de vacance de postes, représentation géographique, représentation des femmes dans toutes les classes, représentation des femmes aux échelons supérieurs de l'Administration et apprentissage des notions de base dans le cours de formation à la sécurité sur le terrain.

26. Le Secrétaire général fait savoir que, pour remédier aux problèmes posés par le contrôle, 17 indicateurs supplémentaires qui permettront de vérifier en permanence les conditions d'application de la délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines sont prévus à l'usage du Bureau de la gestion des ressources humaines et des autres bureaux, des départements et des opérations hors Siège. Par ailleurs, la fiche de notation comprendra des indicateurs spécialement conçus pour rendre compte de résultats plus aisément attribuables aux départements, bureaux et opérations hors Siège, afin de susciter une plus grande adhésion et d'assurer un meilleur autocontrôle de la part de ces derniers. Dans le cadre d'un tableau de bord en ligne faisant partie du module d'entreposage de données et d'établissement de rapports Inspira, tous les indicateurs et données portant sur la qualité de la gestion des ressources humaines seront regroupés dans une seule et même fiche de notation.

27. Le Comité consultatif apprécie les efforts déployés pour améliorer les plans d'action ressources humaines en tant qu'instruments de responsabilisation. Il ne doute pas que la nouvelle fiche de notation de la gestion des ressources humaines, qui permettra d'attribuer correctement les responsabilités aux différentes parties prenantes, sera utile pour expliciter les attentes de l'Organisation à l'égard des hauts fonctionnaires. Elle offre au Secrétaire général un mécanisme pour évaluer l'efficacité avec laquelle les membres de son équipe de direction concourent à la réalisation des objectifs institutionnels pour ce qui est d'assurer une répartition géographique équitable et la parité des sexes dans les effectifs (voir également par. 90 et 91 plus bas). Il conviendrait d'inclure une évaluation du fonctionnement de la fiche de notation dans le rapport du Secrétaire général sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines qui sera présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-septième session.

Relations entre le personnel et l'Administration

28. Le Comité consultatif rappelle le paragraphe 2 de la section I de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, dans lequel cette dernière insistait sur l'importance d'un véritable dialogue constructif entre le personnel et l'Administration, en particulier sur les questions relatives aux ressources humaines. Comme indiqué aux paragraphes 153 et 154 du rapport A/65/305, le Secrétaire général a, comme suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée, demandé au Corps commun d'inspection d'examiner les mécanismes de concertation entre le personnel et l'Administration. Au cours de ses réunions, le Comité a été informé que si le Syndicat du personnel de New York ne participait toujours pas aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, il avait pris part, en qualité d'observateur, aux consultations informelles tenues avec l'ensemble des syndicats en janvier 2010. **Le Comité consultatif souligne combien il importe que le Secrétaire général exerce la responsabilité qui lui incombe, en tant que chef de l'Administration, de présenter des propositions relatives à la gestion des ressources humaines au sein de l'Organisation.**

III. Types d'engagements et harmonisation des conditions d'emploi

A. Harmonisation des conditions d'emploi

29. Dans son rapport (A/65/305/Add.1, par. 72), le Secrétaire général propose que l'Assemblée générale fasse siennes les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée (voir A/65/30, par. 243). Le Secrétaire général souscrit aux recommandations de la Commission tendant à :

a) Harmoniser le classement des lieux d'affectation en lieux d'affectation famille autorisée ou famille non autorisée en fonction d'une évaluation des conditions de sécurité et de la pratique des organismes, fonds et programmes des Nations Unies;

b) Changer les modalités d'octroi de la prime de sujétion actuelle, de manière que le personnel en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée perçoive un montant supplémentaire. Pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, ce montant serait égal à 100 % du montant de la prime versée pour la sujétion dans les lieux d'affectation de la catégorie E. Pour les fonctionnaires sans personnes à charge, le montant supplémentaire serait égal à la moitié de la prime de sujétion versée dans les lieux d'affectation de la catégorie E aux fonctionnaires sans charges de famille;

c) Introduire le régime du congé de détente, qui prévoit la prise en charge des frais de voyage entre la localité où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente, ainsi qu'une somme forfaitaire d'un montant de 750 dollars au titre des frais de logement et des faux frais au départ et à l'arrivée;

d) Encourager les organisations à absorber les dépenses supplémentaires découlant du régime prévu pour le congé de détente au moyen des ressources existantes.

Si l'Assemblée générale approuve les recommandations de la Commission, l'indemnité transitoire payable aux fonctionnaires qui auraient encouru une perte financière du fait des nouvelles conditions d'emploi que l'Assemblée a approuvées dans sa résolution 63/250 sera supprimée.

30. Dans son état sur les incidences administratives et financières des recommandations de la CFPI (A/65/493), le Secrétaire général indique que, à l'exception du Secrétariat de l'ONU, toutes les organisations appliquant le régime commun compensent d'une façon ou d'une autre l'entretien d'un deuxième logement et les dépenses supplémentaires connexes lorsqu'un agent ayant des charges de famille est en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Avant la réforme du régime des engagements mise en place en 2009 à l'ONU, la rémunération globale versée aux personnes engagées pour une mission dans une opération de maintien de la paix des Nations Unies était très différente de celle de tous les autres membres du personnel des organisations appliquant le régime commun. Cette rémunération ne comportait aucune indemnité correspondant à l'affectation dans un lieu famille non autorisée et il se composait uniquement de deux éléments : le traitement de base et l'indemnité de subsistance en mission. Avec la réforme du régime des engagements entrée en vigueur en juillet 2009, les agents engagés pour une mission ont désormais le même statut que les autres fonctionnaires et perçoivent la rémunération globale correspondante pour ce qui est de l'indemnité de poste, des prestations et indemnités, mais ne perçoivent plus l'indemnité de subsistance en mission correspondant à leur lieu d'affectation. Toutefois, ils représentent toujours la seule catégorie de personnel des organisations appliquant le régime commun à ne bénéficier d'aucune indemnité au titre d'un deuxième logement, dans la mesure où l'indemnité de subsistance en mission était une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais entraînés par la présence au lieu d'affectation effectif, le traitement de base devant couvrir les autres frais supportés hors du lieu d'affectation.

31. Comme indiqué au paragraphe 15 du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/65/305/Add.1), les incidences financières pour l'Organisation des Nations Unies, qui sont estimées à 130,5 millions de dollars pendant la première année d'application, se répartissent comme suit : 20,4 millions de dollars (28,4 millions de dollars réduits de 8 millions de dollars grâce aux économies réalisées du fait de la suppression de l'indemnité transitoire) aux fins du classement des missions en lieux d'affectation famille autorisée; 45,1 millions de dollars au titre du congé de détente des fonctionnaires; 19,6 millions de dollars au titre du congé de détente des Volontaires des Nations Unies; et 45,3 millions de dollars (63 millions de dollars réduits de 17,7 millions de dollars grâce aux économies résultant de la suppression de l'indemnité transitoire) destinés à financer l'indemnité supplémentaire payable dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Le Comité consultatif a été informé qu'au bout d'un an, les dépenses annuelles renouvelables se chiffraient à 140,4 millions de dollars. On trouvera une ventilation de ce montant au tableau 1 de l'état présenté par le Secrétaire général (A/65/493) sur les incidences administratives et financières des recommandations formulées dans le rapport de la CFPI pour 2010. Le Comité a formulé des observations plus détaillées sur les incidences financières dans le rapport qu'il a présenté sur cette question (A/65/532).

32. Ainsi qu'il ressort du tableau 1 figurant dans le rapport de la CFPI (voir A/65/30, par. 238), la proposition de la Commission permettrait à toutes les autres

organisations appliquant le régime commun de réaliser des économies d'un montant de 24,9 millions de dollars. Consciente des changements que ces propositions entraîneraient pour les organisations qui avaient appliqué le régime Opération spéciale, la CFPI prévoit des mesures transitoires qui permettraient une mise en œuvre échelonnée et une harmonisation complète cinq ans après l'application de l'élément de sujétion famille non autorisée.

33. À sa demande, le Comité consultatif a reçu des tableaux indiquant : a) les missions famille autorisée et famille non autorisée; b) les lieux d'affectation actuellement famille non autorisée qui pourraient être convertis en lieux d'affectation famille autorisée sur la base de l'évaluation des conditions de sécurité; et c) une ventilation des prévisions de dépenses au titre du congé de détente, par mission (voir annexe I).

34. Le Comité consultatif prend note des faiblesses relevées par la CFPI dans le fonctionnement du régime Opération spéciale, qui tiennent aux difficultés et au temps que nécessite la recherche de lieux d'affectation administratifs convenant aux besoins, au fait que la majorité des familles choisissent de ne pas habiter dans le lieu d'affectation administratif, à la difficulté de fixer des taux communs d'indemnités de subsistance en opération spéciale, au fait que les taux correspondant au régime Opération spéciale n'étaient pas uniformisés entre toutes les organisations et que leur calcul ne procédait pas d'une méthode approuvée par la CFPI.

35. Après avoir examiné les montants effectifs que les fonctionnaires disaient consacrer aux loyers en dehors de leur lieu d'affectation famille non autorisée, la Commission a conclu que la comptabilisation des frais liés à l'entretien d'un deuxième logement pour la famille ne rendait pas compte de tous les aspects de la question et ne répondait donc pas au but recherché (voir A/65/30, par. 232 à 235). Elle s'est donc efforcée de rendre compte de la difficulté, au sens plus large, qu'il y avait à être dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Les intéressés se trouvaient séparés de leur famille et supportaient une charge financière supplémentaire. En outre, la CFPI souhaitait que l'indemnité correspondante soit motivante, pour que les membres du personnel acceptent une telle affectation. Toutes ces considérations l'ont amenée à conclure que la proposition tendant à considérer le fait d'être en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée comme un aspect de la sujétion présentait plus d'avantages par rapport à l'introduction d'une nouvelle indemnité distincte.

36. Le Comité consultatif estime que chacune des trois principales propositions de la CFPI en matière d'harmonisation examinées dans le rapport du Secrétaire général (A/65/305/Add.1) présente un intérêt et répond aux préoccupations qu'il avait exprimées dans le passé (voir, par exemple, A/61/537, A/62/7/Add.14, A/63/526 et Corr.1 et A/64/518). En conséquence, le Comité recommande que l'Assemblée générale approuve ces propositions sous réserve des observations et recommandations formulées dans les paragraphes ci-après. Ces mesures devraient améliorer l'exécution des programmes en permettant de pourvoir plus facilement les postes dans les lieux d'affectation famille non autorisée, assurer une plus grande équité en accordant le même traitement aux fonctionnaires qui se trouvent dans des situations analogues, et faciliter la mobilité entre organisations sur le terrain en réduisant les écarts dans le système de rémunération. Elle renforcerait aussi l'efficacité du régime commun en réaffirmant le rôle qui incombe à la CFPI d'arrêter toutes les dispositions

relatives à la rémunération et en améliorant la transparence et la responsabilité dans ce domaine. La mise en place ces dernières années du régime Opération spéciale par divers fonds, programmes et organismes, qui répondait certes à des besoins particuliers, n'avait jamais été envisagée dans le cadre du régime commun, ni liée au système général de rémunération, ni approuvée par l'Assemblée générale. À cet égard, le Comité rappelle que la CFPI estimait qu'il était essentiel d'harmoniser les conditions d'emploi dans les opérations sur le terrain pour préserver le régime commun des Nations Unies (A/61/30/Add.1, par. 35).

37. Le Comité consultatif préconise depuis longtemps de fonder le classement des lieux d'affectation famille autorisée et famille non autorisée sur les conditions de sécurité sur le terrain et sur d'autres facteurs objectifs, comme l'avait initialement proposé le Secrétaire général sur les conseils de la CFPI au cours de la soixante et unième session de l'Assemblée (voir les rapports du Comité consultatif A/62/7/Add.14, par. 34 et A/64/660, par. 47). Le Comité s'est préoccupé non seulement de la nécessité de fonder les politiques administratives sur une analyse et des situations objectives, mais aussi des anomalies qui résultent du système actuel. **Le Comité consultatif réaffirme donc que le classement par l'Organisation des Nations Unies de ses lieux d'affectation en lieux d'affectation famille autorisée et famille non autorisée devrait être harmonisé avec les pratiques des autres entités des Nations Unies en fonction des conditions de sécurité et d'autres facteurs objectifs applicables. Cette décision peut être prise indépendamment des décisions que l'Assemblée générale pourra prendre sur d'autres propositions en matière d'harmonisation.**

38. Le Comité consultatif avait déjà recommandé l'institution d'un congé de détente (A/62/7/Add.14, par. 34). **Il considère que l'institution d'un congé de détente devrait aussi prévoir les moyens de profiter de ce congé. Il appuie donc les mesures envisagées pour la prise en charge des frais de voyage entre la localité où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente. Il estime en outre que la somme forfaitaire proposée au titre des frais de logement pendant le congé de détente est une formule pratique qui pourrait remplacer les calculs de l'indemnité journalière de subsistance (voir plus loin annexe I.C).**

39. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'il n'était pas envisagé de rendre obligatoire le congé de détente. Ce congé, à l'instar de tous les congés, est accordé sous réserve des exigences du service et son exercice permettrait de concilier le besoin des membres du personnel de quitter l'environnement difficile du lieu où ils sont en poste pour recharger leurs batteries avec les exigences des programmes et des opérations. Le Comité a également été informé qu'il appartiendrait donc aux directeurs de programme de veiller à ce que le personnel puisse dans toute la mesure possible se prévaloir de son droit à un tel congé.

40. **S'agissant de l'octroi d'une prime de sujétion supplémentaire dans les lieux d'affectation famille non autorisée, le Comité estime que les recommandations de la CFPI doivent être considérées dans le contexte plus large de l'ensemble du système dans le cadre duquel le régime Opération spéciale serait supprimé au profit d'une méthode qui tiendrait compte des frais liés à l'entretien d'un deuxième logement comme un aspect supplémentaire de**

la sujétion. La nouvelle méthode tient également compte du fait que les frais d'entretien d'un deuxième logement sont généralement plus élevés pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge que pour ceux qui n'en ont pas, distinction que ne fait pas le régime Opération spéciale. Le Comité recommande d'approuver les recommandations de la CFPI à cet égard.

41. Le Comité consultatif souligne qu'il importe d'adopter une approche applicable à la fois à l'Organisation des Nations Unies et aux organismes, fonds et programmes appliquant le régime commun. Il estime que les prestations découlant de la nécessité pour le personnel en poste dans des lieux d'affectation difficiles d'entretenir un deuxième logement devraient être réglementées par la CFPI, qui est déjà l'instance principale et responsable de fixer le montant des traitements, de l'indemnité de poste, de la prime de sujétion, de la prime pour risque, de la prime de mobilité, de l'indemnité pour frais d'études et de pratiquement toutes les autres indemnités et prestations. Dans le cadre du régime commun, c'est là le seul moyen de garantir que les indemnités sont examinées dans le cadre de l'ensemble du système de rémunération et qu'elles sont fixées dans le respect des principes de transparence et de responsabilité.

42. En recommandant que l'Assemblée générale approuve les recommandations de la CFPI, le Comité consultatif souligne combien il importe que tous les participants au régime commun des Nations Unies offrent leur coopération et assurent l'application de ces recommandations. Il recommande donc que l'Assemblée prie le Secrétaire général de veiller à l'application des recommandations par les chefs de secrétariat des fonds et programmes auxquels il délègue des pouvoirs en matière de ressources humaines et financières. Le Comité compte en outre que le Secrétaire général usera de son rôle de chef de file en tant que Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination pour assurer la mise en œuvre des nouvelles mesures à l'échelle du système. À cet égard, le Comité recommande que, pendant la période transitoire de cinq ans proposée par la CFPI, le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des fonds et programmes œuvrent en collaboration étroite, dans le cadre du régime commun, pour examiner et atténuer toutes conséquences imprévues que pourraient avoir les nouvelles mesures.

B. Engagements continus

43. Comme indiqué au paragraphe 18 du rapport du Secrétaire général (A/65/305/Add.1), un rapport sur l'application de l'engagement continu a été présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session (A/64/267), comme suite à la demande qu'elle avait formulée dans sa résolution 63/250. Ce rapport a toutefois été retiré à la suite de la publication du rapport du Comité consultatif (A/64/518) et des préoccupations exprimées par les États Membres. Il avait été entendu qu'il serait présenté à l'Assemblée générale, à sa soixante-cinquième session, une proposition révisée tenant compte des problèmes soulevés par les États Membres et par le Comité consultatif, qui concernaient essentiellement la question de savoir si les services rendus par les intéressés étaient toujours requis, le nombre de fonctionnaires pouvant prétendre à un engagement à long terme auprès de l'Organisation, y compris ceux qui remplissent les conditions requises pour être candidats à l'octroi d'un engagement continu, ainsi que la procédure d'examen des

dossiers et les obligations financières de l'Organisation. **La proposition révisée figurant dans le rapport du Secrétaire général (A/65/305/Add.1) est censée répondre à ces préoccupations; toutefois, le Comité est déçu de constater que non seulement le Secrétaire général n'a pas apporté de réponse satisfaisante à ces problèmes, mais les nouveaux éléments de sa proposition, en particulier la non-inclusion du critère de pérennité du besoin, ont en fait affaibli la proposition. Le Comité poursuit sa réflexion sur cette question dans les paragraphes ci-après et souligne une fois encore que le présent rapport doit être lu en même temps que les paragraphes 2 à 34 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518).**

44. Le Secrétaire général propose que l'Assemblée générale approuve la mise en pratique de l'engagement continu à compter du 1^{er} janvier 2011 dans les conditions énoncées dans le rapport. En bref, un engagement continu pourra être proposé à un fonctionnaire qui a effectué, au titre d'un engagement de durée déterminée, au moins cinq années de service ininterrompu auprès de l'Organisation, à condition qu'il possède les plus hautes qualités de travail et de compétence, sanctionnées par une note égale ou supérieure à 3 dans ses quatre rapports d'évaluation les plus récents, et qui n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire dans les cinq années précédant l'examen du dossier, et que le mandat ou le financement du service auquel il est attaché n'expire pas dans un avenir prévisible. Tout fonctionnaire titulaire d'un engagement continu a l'obligation de perfectionner ses compétences conformément à la politique de formation et de perfectionnement du personnel énoncée dans la circulaire du Secrétaire général sur cette question (ST/SGB/2009/9) et accepter la politique de mobilité de l'Organisation (voir aussi le paragraphe 57 ci-dessous).

45. Il a été remis au Comité consultatif un tableau contenant une estimation du nombre de fonctionnaires qui pourraient prétendre à une conversion de leur contrat en engagement continu, pour toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation répondant au critère d'admissibilité après cinq, sept, huit, neuf et 10 ans de service ininterrompu (voir annexe II du présent rapport). Au total, 27 440 fonctionnaires rempliraient les conditions requises durant la période allant de 2011 à 2015 (dont 14 844 fonctionnaires recrutés localement dans les missions hors Siège; 5 944 directeurs et administrateurs; 3 422 agents du Service mobile et 3 210 agents des services généraux). En 2011, 6 388 fonctionnaires pourraient prétendre à un engagement continu.

46. Aux paragraphes 48 à 51 du rapport (A/65/305/Add.1), le Secrétaire général définit les procédures relatives à la gestion centralisée du processus de conversion. La proposition révisée tenait compte de la recommandation du Comité consultatif, selon laquelle il fallait rationaliser le processus en n'exigeant un examen du dossier par un organe consultatif mixte que lorsqu'il y avait désaccord entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et le directeur de programme. Il a été précisé, à la demande du Comité, que lorsqu'un dossier doit être examiné selon les modalités énoncées aux alinéa c) et d) du paragraphe 51 du rapport, cet examen serait accompli par l'un des organes centraux de contrôle existants. La mention de la composition des organes de contrôle mixtes, que le Comité jugeait problématique, a donc été supprimée (voir A/64/267, par. 31 h) et 32). À cette exception près, les procédures demeurent pour l'essentiel les mêmes que celles énoncées dans le précédent rapport du Secrétaire général (*ibid.*, par. 31 et 32). Ayant demandé des éclaircissements, il a été précisé au Comité que les fonctionnaires auxquels il n'est pas proposé d'engagement continu peuvent demeurer au service de l'Organisation

dans le cadre d'engagements de durée déterminée et pourraient de nouveau prétendre ultérieurement à un engagement continu.

47. Comme indiqué au paragraphe 22 du rapport (A/65/305/Add.1), le Secrétaire général est d'avis qu'un engagement continu ne doit pas être considéré comme étant un engagement permanent, mais plutôt un engagement sans limite de durée octroyé pour faciliter l'administration des ressources humaines aux fonctionnaires qui ont consacré de longues années de leur vie au service de l'Organisation et ont fait la preuve de leur utilité, souvent dans des conditions difficiles et éprouvantes. Le Secrétaire général indique en outre que ce type d'engagement leur offre une certaine sécurité de l'emploi, dont on s'accorde à penser qu'elle est une incitation au bon comportement professionnel et à l'engagement envers l'Organisation dans la durée. Il peut être mis fin à un engagement continu sans le consentement de l'intéressé. Si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation, c'est-à-dire, principalement, s'il a été apporté des modifications ou mis fin à un mandat (voir ST/SGB/2010/6, art. 9.3 du Statut du personnel). En pareil cas, l'intéressé perçoit une indemnité de licenciement. Le Secrétaire général indique au paragraphe 25 du rapport que « le paiement de cette indemnité accentue le principe qui préside à ce type d'engagement, à savoir qu'il ne s'agit pas là d'un instrument rigide qui empêcherait l'Organisation de réajuster rapidement ses effectifs ». D'après le Secrétaire général, la principale incidence financière de la conversion d'un engagement de durée déterminée en engagement continu est l'obligation financière endossée par l'Organisation, laquelle, en cas de licenciement, devra verser une indemnité au fonctionnaire (voir A/65/305/Add.1, par. 34). Le Comité note, comme indiqué dans le même rapport, que l'obligation n'est pas la même dans le cas des titulaires d'un engagement de durée déterminée, dont la nomination expire à une date fixe et qui ne sont pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur engagement en engagement continu, comme il est précisé dans le Statut et le Règlement du personnel et dans leur offre et leur lettre de nomination.

48. Le Secrétaire général n'est pas favorable au plafonnement du nombre de conversions, indiquant, qu'à son avis, cette mesure serait non seulement contraignante sur le plan administratif, mais va aussi à l'encontre de l'idée même que la conversion se fonde sur le mérite et aurait pour effet d'exclure arbitrairement certains fonctionnaires. Il estime que l'imposition d'un plafond ne pourrait être aussi efficace que la conjonction d'un système de recrutement hautement performant et concurrentiel et d'un système d'évaluation des résultats qui fonctionne bien, ni s'y substituer. Dans son précédent rapport, le Comité s'était prononcé contre l'imposition d'un plafond, estimant que 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 (voir A/64/518, par. 29).

49. Le Secrétaire général indique que l'introduction des engagements continus n'aurait pas d'effet sur le système des fourchettes optimales car il n'y avait pas de rapport entre le statut d'un fonctionnaire et le type et la durée de son engagement. Les lauréats des concours nationaux et des concours de recrutement à des postes linguistiques pourront, selon le nouveau régime, se voir offrir un engagement continu à l'issue d'un engagement de durée déterminée de deux ans, comme il est précisé dans la disposition 4.14 b) du règlement provisoire du personnel. À cet égard, le Comité consultatif rappelle l'alinéa f) du paragraphe 4 de la section II et la

résolution 63/250, dans lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des 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.

50. Au lieu de proposer des moyens de maintenir un équilibre judicieux entre le personnel à long terme et le personnel à court terme, qui refléterait la complexité de la structure du Secrétariat et tout l'éventail de ses programmes et différentes sources de financement, le Secrétaire général propose un système qui, à terme, revient à octroyer des engagements continus à pratiquement tous les fonctionnaires. **Le Comité consultatif est profondément préoccupé par le fait que le Secrétaire général abandonne maintenant la notion de persistance du besoin de certaines fonctions comme l'un des critères déterminant l'octroi d'engagements continus. Ayant conclu que la planification des effectifs à long terme est d'une utilité limitée, le Secrétaire général n'aborde pas la question de savoir quel serait le nombre optimal d'engagements continus pour assurer la continuité tout en instituant un système capable de s'adapter et de répondre aux nouveaux besoins. Il semble justifier ce fait en émettant des doutes quant à la possibilité d'appliquer à l'Organisation des Nations Unies une définition des « fonctions essentielles » de la CFPI. De l'avis du Comité, il aurait été plus productif que le Secrétaire général prévoit les besoins des grands groupes professionnels. Le Comité estime que de telles prévisions peuvent être établies (voir aussi le paragraphe 9 du présent rapport).**

51. Au paragraphe 14 de son dernier rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), le Comité consultatif a émis des doutes quant à l'opportunité d'octroyer des engagements continus au personnel des opérations de maintien de la paix recruté sur le plan local. Il a indiqué que si le maintien de la paix était devenu une activité essentielle de l'Organisation, les différentes opérations au maintien de la paix étaient, de par leur nature même, temporaires. L'octroi d'engagements continus à ce personnel semblait contredire le principe qui sous-tendait l'institution des engagements continus. **Le Comité consultatif maintient ce point de vue. Il comprend que l'octroi d'engagements continus au personnel des missions recruté sur le plan local a pour objet de verser des indemnités de licenciement à du personnel qui a passé de longues années au service de l'Organisation dans les missions, comme le Secrétaire général l'a clairement indiqué, lorsqu'il a initialement fait cette proposition (voir A/62/274, par. 47). Le Comité ne pense pas qu'il soit indiqué d'introduire un régime d'engagements à long terme dont le principal objet serait de permettre le versement d'indemnités de licenciement au personnel local qui a été recruté pour une mission précise. Si le Secrétaire général estime que le versement d'indemnités de licenciement est important pour le bon fonctionnement des missions, il devrait, avec le concours de la CFPI, faire une proposition dans ce sens, assortie des incidences financières correspondantes.**

52. De plus, le Secrétaire général n'explique pas pourquoi le personnel recruté sur le plan international dont l'affectation est limitée à une mission précise doit bénéficier d'engagements continus. **Le fait que les membres du personnel qui ne sont pas en mesure de travailler en dehors d'une mission précise à échéance précise pourraient y prétendre est contraire à l'idée même d'engagement continu. Le Comité consultatif rappellera à ce propos le paragraphe 10 de la section II de la résolution 63/250, selon lequel 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 bénéficieront d'engagements de durée déterminée limitée 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. Le Comité consultatif avait fait remarquer au paragraphe 12 de son rapport sur les ressources humaines (A/64/518) que ce personnel ne pouvait bénéficier d'engagements continus avant l'interruption de l'organe de contrôle envisagé. Il lui a été répondu que sur les 5 685 fonctionnaires autrefois régis par la série 300, 80 % environ n'avaient pas encore été l'objet d'un examen, ni inscrits au fichier par l'organe central de contrôle hors Siège. En l'état des choses, ces fonctionnaires ne peuvent encore prétendre à des engagements continus. Le Comité souligne la nécessité d'accélérer les contrôles sur le terrain.

53. Pour ce qui est de la question de la stabilité du personnel concerné, le Comité consultatif rappelle qu'il avait recommandé au Secrétaire général de veiller à améliorer la sécurité d'emploi du personnel hors Siège, en lui offrant par exemple des nominations d'une durée correspondant aux besoins opérationnels de la mission dont il s'agit. Il a appris à ce propos que les contrats de mission peuvent maintenant atteindre deux ans alors qu'ils étaient plus brefs auparavant. **Le Comité se félicite de cette initiative et, rappelant que des contrats de durée déterminée peuvent être accordés pour des périodes renouvelables pouvant atteindre cinq années, il invite le Secrétaire général au discernement lorsque les circonstances lui permettent d'offrir des contrats d'une durée plus longue.**

54. Dans son rapport, le Secrétaire général affirme que les motifs légitimes de dénonciation d'un engagement varient : évolution des besoins, des fonctions et des mandats de l'Organisation, réorientation des programmes ou compression des moyens financiers (A/65/305/Add.1, par. 39). Le Comité constate que cela va au-delà de ce que l'Assemblée générale avait défini comme un licenciement « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation », qualité qui, selon elle, « doit s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat » (résolution 63/250, sect. II, par. 22).

55. **Pour le Comité consultatif, la méthode du Secrétaire général finit à terme par accorder des engagements continus à la quasi-totalité du personnel. De plus, avec le système actuel des engagements permanents, il y a lieu de se préoccuper de l'importance de la population qui a avec l'Organisation des relations de longue durée. Le Secrétaire général postule que, s'il le faut, les compressions de personnel pourront se faire sans trop de difficultés. Pour les raisons qu'il expose ci-dessous, le Comité ne voit pas de quoi étayer cette hypothèse.**

56. En ce qui concerne l'affirmation du Secrétaire général selon laquelle le versement d'une indemnité de licenciement renforce le principe de base que l'engagement continu n'est pas un instrument rigide qui empêcherait l'Organisation de moduler rapidement ses effectifs, le Comité consultatif pense que l'aménagement des effectifs par ce moyen, et non par la planification, peut avoir des effets regrettables, notamment des incidences financières qui ne seraient pas négligeables. Il n'est pas non plus convaincu que moduler le personnel par ce procédé serait aussi facile que le Secrétaire général le laisse entendre, notamment si l'on considère la définition que l'Assemblée générale a

donnée dans sa résolution 63/250 du licenciement « dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'Organisation ». Le Comité craint qu'à moins que les procédures et les critères de licenciement ne soient clairs, des fonctionnaires ne recourent systématiquement aux mécanismes de justice interne après leur licenciement, avec des conséquences financières pour l'Organisation. Il relève dans le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice qu'une grande proportion des affaires dont a été saisi le Tribunal du contentieux administratif pendant sa première année de fonctionnement (1^{er} juillet 2009-30 juin 2010) portait sur le non-renouvellement d'un contrat (voir A/65/373, par. 25).

57. Quant à la règle qui voudrait que les fonctionnaires obtenant un engagement continu respectent la politique de l'Organisation en matière de mobilité (voir A/65/305/Add.1, par. 24 et 54), le Comité consultatif fait une fois encore remarquer que cette politique n'existe pas (A/64/518, par. 30, et A/63/208). Le paragraphe 54 du rapport A/65/305/Add.1 du Secrétaire général renvoie à l'instruction administrative ST/AI/2007/2, qui organise le programme de réaffectations organisées; or, le Secrétaire général a suspendu la réalisation de ce programme en attendant les résultats de l'examen général des problèmes de mobilité (voir A/63/208, par. 68, et *supra*, par. 20). **Le Comité ne doute pas que l'examen général portera aussi sur la condition de mobilité à laquelle sont subordonnés les engagements continus.**

58. Aux yeux du Comité consultatif, l'Assemblée générale, après avoir approuvé le procédé de l'engagement continu à la condition qu'il y ait une révision générale des régimes contractuels, semble s'être rendu compte qu'il fallait que le personnel du Secrétariat ait pour pivot un corps de fonctionnaires de carrière. Le problème qu'elle doit résoudre pour faire avancer les choses tient au fait que le Secrétaire général n'a pas été en mesure de prendre des dispositions de prudence. De plus, les propositions qu'il avance tendent à donner un fondement aux indemnités de licenciement et à renforcer l'impression de sécurité de l'emploi parmi les fonctionnaires, plutôt qu'à proposer l'idéal d'un corps professionnel souple, qui a besoin pour base d'un personnel durable. Le Secrétaire général, qui propose d'ouvrir largement les conditions d'admission au bénéfice de l'indemnité après cinq ans de service seulement, n'a pas prêté attention ou n'a pas répondu aux préoccupations que le Comité consultatif avait exprimées (voir A/64/518).

IV. Analyse exhaustive du système de la répartition géographique

59. Le rapport du Secrétaire général (A/65/305/Add.2) répond à la demande exprimée par l'Assemblée générale au paragraphe 17 de la section IX de sa résolution 63/250 : elle souhaitait recevoir « des propositions aux fins d'un examen d'ensemble du système des fourchettes souhaitables, le but étant de mettre au point un outil plus efficace de nature à garantir une répartition géographique équitable eu égard à l'effet total du Secrétariat ». Dans son rapport, le Secrétaire général examine l'origine et le but du régime des fourchettes souhaitables créé en 1960 (résolution 1559 (XV), 18 décembre 1960), afin de mesurer les progrès de la répartition géographique et des modifications apportées à ce régime depuis son instauration. Il

met à jour les scénarios présentés dans son rapport précédent (A/59/724), d'où il ressort que la représentation des États Membres varie en fonction des valeurs données aux coefficients de pondération (qualité d'État Membre, population et quote-part) et éventuellement aux chiffres de base. Ces scénarios sont de trois sortes :

- Groupe I : variation des coefficients avec maintien des mêmes chiffres de base;
- Groupe II : relèvement du nombre de postes du chiffre de base par inscription de nouvelles sources de financement;
- Groupe III : application du système des fourchettes pondérées.

60. Le Comité consultatif rappelle qu'il était admis dès 1948, époque à laquelle le Secrétaire général a fixé les principes de sa politique de répartition géographique en réponse à la résolution 153 (II) du 15 novembre 1947 de l'Assemblée générale, que la recherche d'une formule mathématique résolvant d'un coup la question était fort complexe (voir A/652, par. 7 à 9). **Pour le Comité consultatif, le discernement dans le recrutement est donc une considération importante pour l'application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte.**

61. Le Comité consultatif n'ignore pas que l'Assemblée générale avait demandé au Secrétaire général de réexaminer le système des fourchettes acceptables afin de trouver un meilleur moyen d'assurer l'équilibre géographique recherché. **Pour lui, le rapport à l'examen ne répond pas exactement à cette demande et n'apporte pas les éléments nouveaux qui rendraient le système plus efficace : les chiffres sont simplement ajustés. Le Comité fera remarquer de surcroît qu'il y a plusieurs questions techniques dans le rapport qui mériteraient qu'on s'y arrête. Par exemple, on peut s'interroger sur la formule appliquée dans le scénario 7, qui comprend des postes financés à l'aide des ressources extrabudgétaires (budgets de maintien de la paix et fonds d'affectation spéciale) mais ne tient pas compte des quotes-parts versées au budget du maintien de la paix, ni non plus des contributions aux activités à titre volontaire. Le rapport ne répond pas non plus à la demande de l'Assemblée qui voulait que l'on prenne des dispositions pour que les pays qui fournissent des contingents soient correctement représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions du Secrétariat, compte tenu du concours qu'ils apportent à l'œuvre de paix de l'Organisation (voir résolution 63/250, sect. IX, par. 13).**

62. Le Comité consultatif considère qu'il s'agit là d'une question de politique générale, que l'Assemblée générale a à trancher. Or, le Secrétaire général ne fait aucune recommandation et il donne trop peu d'éléments pour que l'on puisse prendre une décision quant au sort des fourchettes souhaitables. Il appartiendra à l'Assemblée générale de donner au Secrétaire général les instructions supplémentaires qu'elle jugera éventuellement utiles.

V. Gestion des aptitudes, Inspira

63. Le rapport du Secrétaire général A/65/305/Add.3 traite de la gestion et la mise en œuvre progressive du progiciel de gestion des aptitudes Inspira. L'installation a commencé au mois d'avril 2010 et se poursuivra tout au long de 2011. À sa demande, le Comité consultatif a reçu un état détaillé des coûts du projet jusqu'en

2011, soit 13,3 millions de dollars : 6,7 millions de dollars pour le développement et 6,6 millions de dollars pour l'exploitation. Un nouveau centre d'appui situé à la Commission économique pour l'Asie et le Pacifique s'occupe du soutien technique et de la tenue à jour et du développement du progiciel. Au cours de ses rencontres avec les représentants du Secrétaire général, le Comité a assisté à une démonstration du module Effectifs et du module Performance d'Inspira.

64. Le module Effectifs s'occupe d'afficher les avis de vacance de poste sur l'Internet, de réunir les demandes d'emploi, de présélectionner les candidats, d'organiser et de gérer les entretiens, de gérer les travaux des organes de contrôle et des chefs de département et ainsi de faciliter la transition à l'intégration des recrues. Selon le Secrétaire général, Inspira devrait améliorer les capacités de recherche, de sélection et de suivi des offres de candidature et aider à préparer les offres d'emploi et à suivre l'évolution des autres opérations de recrutement. Ces opérations seront, à terme, réalisées par Umoja.

65. Selon le Secrétaire général, le module Performance d'Inspira a sur le système actuel cet avantage qu'il permet le retour d'information de plusieurs notateurs, le commentaire des supérieurs hiérarchiques et la création de pièces écrites intéressant à la fois la gestion de la performance et l'aménagement des carrières. La mise en œuvre informatique d'Inspira est actuellement expérimentée au Département de la gestion, au Bureau de la coordination des affaires humanitaires, à la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions, à la Division Afrique II du Département des affaires politiques, à la Mission des Nations Unies au Libéria, au Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone et au Bureau de Mexico de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'expérience, lancée en avril 2010, touche environ 5 000 usagers. Le système devrait être élargi à tous les départements avant avril 2011.

66. Le module Formation d'Inspira permettra, selon le Secrétaire général, d'organiser les cours, d'enregistrer les présences et d'administrer des cours en ligne grâce à un volet didactique informatisé. Il devrait également améliorer l'efficacité de la planification, de la gestion, du suivi et de l'établissement de rapports concernant les activités de formation de tout le Secrétariat. Le Comité a appris que ce module serait mis en œuvre au départ à titre expérimental à la fin de 2010. Le déploiement en vraie grandeur se ferait en 2011.

67. Le Secrétaire général dit qu'Inspira offre aussi des fonctionnalités fondamentales, dont la gestion des postes de temporaire, diverses procédures dont l'élaboration et la gestion des tableaux d'effectifs et l'appariement des emplois et des postes, et le nouveau portail des carrières qui remplace l'ancien site d'offres d'emploi de l'ONU. Comme il est dit au paragraphe 29 du rapport A/65/305/Add.3, la gestion des postes de temporaire sera intégrée à Umoja quand celui-ci sera en service.

68. Le Comité consultatif prend note de l'état de la mise en place d'Inspira et se félicite des améliorations que le système de gestion des aptitudes est censé apporter. Il se rend compte que cette mise en œuvre en est à ses tout débuts et insiste sur la nécessité d'en contrôler et évaluer les avantages pour la présélection des candidatures et la réduction du temps mort des postes vacants, le suivi des activités de formation et le système à plusieurs notateurs. Le Comité

attend avec intérêt de voir le progiciel s'appliquer à la sélection du personnel des missions de maintien de la paix.

VI. Programme relatif aux jeunes administrateurs

69. Le rapport A/65/305/Add.4 du Secrétaire général répond à la demande de l'Assemblée générale qui, au paragraphe 2 de la section IV de sa résolution 63/250, le priait de procéder à l'étude de faisabilité qui lui permettrait de déterminer si l'extension du champ des concours nationaux de recrutement contribuerait à renforcer encore l'aptitude de l'Organisation à exécuter les programmes. S'appuyant à la fois sur l'étude des concours nationaux de recrutement effectuée par le Corps commun d'inspection (A/62/707) et sur un examen opérationnel critique de ces concours, le Secrétaire général explique les problèmes qu'ils soulèvent et que le nouveau système est censé corriger, à savoir : a) l'âge élevé des fonctionnaires au moment de leur recrutement; le vieillissement des fichiers, qui crée une disparité entre l'expérience des candidats et les responsabilités des nouvelles recrues; b) la longueur des opérations; c) l'absence de soutien à l'organisation des carrières des fonctionnaires recrutés sur concours. Selon le Secrétaire général, le nouveau programme intégrera les fonctions de publication, de recrutement, de placement, d'aménagement des carrières et de mobilité des nouvelles recrues dans un seul système à gestion centralisée, ce qui permettra de diversifier encore le Secrétariat et d'y améliorer la représentation géographique. Comme le dit le paragraphe 17 du rapport A/65/305/Add.4, la participation au programme sera réservée aux ressortissants des pays sous-représentés et non représentés ou ceux qui sont sur le point de le devenir.

70. Le nouveau programme présente certaines caractéristiques notables :

a) Les candidats aux concours doivent avoir 26 ans au plus (à l'heure actuelle, l'âge limite est de 32 ans révolus au moment des épreuves). Il y aurait des exceptions pour tenir compte des périodes de service militaire obligatoire;

b) Les épreuves écrites se feront à terme en ligne ou sur ordinateur, et non plus sur documents imprimés comme actuellement;

c) Seul le nombre nécessaire de candidats (plus une réserve de 10 %) sera choisi sur le fichier; les affectations seront centralisées pendant certaines périodes de l'année. Le Comité a appris que les candidats ne resteront inscrits au fichier qu'une seule année;

d) La première affectation sera à la classe P-1, avec affectation à un poste P-2 dans un lieu d'affectation différent après deux années de service donnant satisfaction;

e) Les candidats retenus feront un stage d'orientation de deux semaines à l'École des cadres des Nations Unies ou à la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi; ils suivront un plan de formation et de perfectionnement de deux années analogue à celui du programme actuel; chacun disposera d'un budget de formation spécialement affecté de 2 500 dollars et bénéficiera de formation en cours d'emploi et de l'assistance d'un accompagnateur. Pour les postes P-3, la préférence ira encore aux candidats issus du programme relatif aux jeunes administrateurs. Les postes vacants de cette classe seront affichés d'abord en interne sur Inspira; avec un questionnaire de présélection garantissant que les candidats proviennent bien du

programme. Si l'on ne trouve pas de candidats internes, la vacance est publiée à nouveau pour le reste de la période normale de publicité (soit 30 jours si la période normale est de 45 jours) et est proposée à tous les candidats;

f) Le concours de promotion à la catégorie des administrateurs est intégré dans le programme relatif aux jeunes administrateurs; cependant, les candidatures n'auraient pas d'âge limite. Dans le programme, 10 % de l'ensemble des postes disponibles sont réservés aux candidats ayant réussi le concours de passage d'une catégorie à l'autre. La même politique de roulement s'applique au programme relatif aux jeunes administrateurs et aux concours de passage intercatégories.

71. Le Secrétaire général fait savoir dans le rapport A/65/305/Add.4 qu'il ne prévoit dans l'immédiat aucune incidence financière supplémentaire du programme relatif aux jeunes administrateurs. Le budget des activités de formation (375 000 dollars, soit 2 500 dollars par personne pour environ 150 candidats par an) sera assuré par réaffectation des fonds affectés à la formation par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Au paragraphe 61 de son rapport, le Secrétaire général indique cependant qu'il aura besoin de ressources supplémentaires pour développer le système des examens en ligne et sur ordinateur. Le Secrétariat procédera à une étude de faisabilité et tiendra l'Assemblée générale au courant.

72. En plus de l'ensemble des postes P-1 et P-2 émergeant au budget ordinaire et soumis au système des fourchettes souhaitables, le Secrétaire général souhaiterait utiliser 15 % des postes émergeant au compte d'appui ou financés par des ressources extrabudgétaires qui sont vacants à ces classes soit environ 100 à 150 postes par an, hors postes linguistiques. Le Comité a demandé pourquoi les postes qui ne sont pas soumis au système des fourchettes souhaitables seraient réservés à un programme auquel ne peuvent participer que les ressortissants de pays qui sont sous-représentés ou non représentés. Le Secrétaire général explique que les postes en question sont nécessaires pour assurer un roulement entre lieux d'affectation et fonctions. Le Comité a appris que les postes P-2 vacants qui ne sont financés ni par des ressources extrabudgétaires ni par le compte d'appui feront l'objet de la même publicité que les autres postes. Au regard des taux de vacance moyens actuels, on peut estimer qu'environ 119 postes extrabudgétaires de la classe P-2 seront disponibles en moyenne tous les ans. Un taux de 15 % correspondrait à environ 18 postes par an pour le programme relatif aux jeunes administrateurs. **Le Comité recommande que l'Assemblée générale approuve l'utilisation de 15 % de postes des classes P-1 et P-2 financés par des ressources extrabudgétaires ou par le compte d'appui, étant entendu que les autres postes vacants des mêmes classes seront publiquement annoncés.**

73. Le Secrétariat a entrepris de réviser le fichier actuel des candidats ayant subi avec succès les épreuves des concours nationaux de recrutement afin de déterminer si les candidats sont encore intéressés et s'ils sont disponibles pour un poste P-2. Après cette opération et le recrutement de plusieurs candidats, le fichier est passé de 521 candidats en 2009 à 212 à l'heure actuelle. Le Secrétariat a également procédé à un examen opérationnel critique de ses concours nationaux de recrutement. C'est ainsi que de meilleures méthodes opérationnelles sont en application pour les concours de 2010. Les améliorations, notamment le raccourcissement des délais de présentation des candidatures et de correction des épreuves, devraient réduire la durée des démarches d'environ neuf mois. **Toute nouvelle initiative doit être**

inspirée des leçons tirées de l'application des améliorations aux concours nationaux de recrutement de 2010.

74. Le Comité consultatif se félicite que le Secrétaire général se soucie de l'efficacité des opérations de recrutement, d'affectation et de perfectionnement professionnel des jeunes administrateurs originaires de pays non représentés et sous-représentés. Alors que les concours nationaux étaient axés jusqu'à présent sur le recrutement, la nouvelle philosophie suppose que les investissements dans la carrière des jeunes administrateurs qui entrent au Secrétariat sur concours forment une chaîne plus complète. Cependant, vu l'étendue du programme, il n'est pas exact d'affirmer, comme le Secrétaire général le fait au paragraphe 25 du rapport, que le programme relatif aux jeunes administrateurs « serait le mode de recrutement de la majorité des administrateurs subalternes du Secrétariat ».

75. De l'avis du Comité consultatif, il serait trop restrictif d'abaisser à 26 ans l'âge limite de candidature. Cela serait désavantageux pour les candidats dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Ceux-ci auraient en effet besoin d'une formation linguistique supplémentaire et même d'une expérience professionnelle en milieu anglophone ou francophone après avoir obtenu leurs diplômes. De plus, il ne faut pas sous-estimer les avantages que présente pour l'Organisation le recrutement de nouveaux fonctionnaires titulaires de grades universitaires assez avancés, et l'âge limite de 26 ans pourrait empêcher certains candidats d'atteindre un grade élevé. Pour le Comité, le raccourcissement des démarches relatives aux concours et les améliorations qu'il est proposé d'apporter au système de fichier seraient une excellente solution pour conserver sa jeunesse à celui-ci. Gardant ces considérations à l'esprit, il recommande de ne pas modifier pour l'instant l'âge limite de 32 ans. La question devrait être réexaminée à la soixante-neuvième session de l'Assemblée générale, à l'occasion de l'évaluation d'ensemble du fonctionnement des nouveaux arrangements, à laquelle le Secrétaire général sera prié de procéder. L'Assemblée générale voudra peut-être prier le Secrétaire général d'envisager de recourir aux procédures d'examen et de recrutement pour choisir les jeunes administrateurs, selon la méthode maintenant améliorée, en élargissant le champ d'application du programme et en l'ouvrant à l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies.

76. Le Secrétaire général s'est engagé à n'inscrire au fichier que le nombre de candidats nécessaire, plus une réserve de 10 %, qui ne resteront inscrits qu'un an seulement. **Pour être juste avec les candidats de la réserve de 10 %, le Comité consultatif recommande de maintenir les inscriptions deux ans.**

77. Le Secrétaire général propose de donner la priorité, pour les affectations à des postes P-3, aux candidats issus du programme relatif aux jeunes administrateurs, en ne publiant les postes vacants qu'en interne pendant 15 jours avant de les publier à l'extérieur. **De l'avis du Comité, il faudrait appliquer aux postes de la classe P-3 les mêmes procédures qu'à tous les autres postes. Il recommande donc que les postes de la classe P-3 fassent l'objet de la même publicité que les autres. Pour la sélection des candidats, les responsables devraient être invités à donner la priorité aux candidats issus du programme relatif aux jeunes administrateurs.**

78. Le Comité consultatif constate que l'on envisage d'appliquer la politique de roulement qui préside au programme relatif aux jeunes administrateurs également

aux candidats ayant passé le concours de promotion à la catégorie des administrateurs. Selon le nouveau programme, ces derniers devront aller dans un lieu d'affectation différent pour leur première nomination. **Le Comité est contre cette proposition. Après avoir passé cinq années au service de l'Organisation, condition que doivent remplir les candidats qui passent le concours, les intéressés ne sont plus de nouvelles recrues. Ils ont installé leur famille dans le lieu d'affectation où ils se trouvent et beaucoup sont dans une configuration familiale qui les empêcheraient d'accepter un poste les obligeant à déménager immédiatement. Ils seront soumis à la politique de la mobilité, quelle qu'elle soit, dont décidera l'Assemblée générale après examen du rapport général sur la mobilité qu'elle a demandé au paragraphe 5 de la section VII de sa résolution 63/250.**

VII. Règlement provisoire du personnel et amendements à apporter au Statut du personnel

Règlement du personnel

79. Dans son rapport sur le projet de règlement du personnel (A/65/202), le Secrétaire général donne des renseignements sur le nouveau règlement du personnel (ST/SGB/2010/6) qu'il a promulgué, à titre provisoire, aux fins de tenir compte du nouveau régime des engagements approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250. Comme indiqué au paragraphe 4 dudit rapport, l'Assemblée a examiné à sa soixante-quatrième session le rapport du Secrétaire général sur ce projet et décidé que le règlement demeurerait provisoire jusqu'à ce qu'elle le réexamine à sa soixante-cinquième session. Le rapport considéré devait être lu en parallèle avec le rapport soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session (A/64/230). Le Secrétaire général indique que le texte du règlement provisoire tient compte des recommandations formulées par le Comité consultatif dans son rapport (A/64/518).

80. Le Comité consultatif recommande d'approuver les mesures proposées aux alinéas a) et b) du paragraphe 22 du rapport, à savoir : l'Assemblée générale devrait a) prendre note du nouveau règlement provisoire du personnel présenté dans le document ST/SGB/2010/6 et b) prier le Secrétaire général de réviser la disposition 4.14 du Règlement du personnel en fonction de ce qui aurait été dit lorsqu'elle examinerait, à sa soixante-cinquième session, son rapport concernant les engagements de caractère continu.

81. À l'alinéa c) du paragraphe 22 de son rapport, le Secrétaire général propose à l'Assemblée générale de revoir la règle qui impose aux fonctionnaires recrutés sur le plan international de renoncer au statut de résident permanent et, si elle convient de supprimer cette règle, de décider de supprimer la disposition 1.5 c) du Règlement du personnel. Le Comité consultatif a examiné cette question de façon relativement détaillée dans son rapport (A/64/518). Il rappelle que l'obligation de renoncer au statut de résident permanent procède d'un principe énoncé de longue date par l'Assemblée générale, qui avait suivi la recommandation qu'il lui avait adressée en 1953 (voir A/2615, par. 69 à 72). Sans faire toutefois expressément l'objet d'une disposition du Règlement du personnel, cette obligation est énoncée dans plusieurs instructions administratives et circulaires, dont les plus récentes ont été publiées sous les cotes ST/AI/2000/19 et ST/IC/2001/27.

82. Jusqu'au 30 juin 2009, la règle en question s'imposait aux fonctionnaires titulaires d'un engagement régi par la série 100 des dispositions de l'ancien Règlement du personnel. Le Comité consultatif a appris qu'elle était appliquée avec moins de rigueur aux agents recrutés au titre des séries 200 et 300 du fait qu'ils étaient affectés à des postes financés au titre des projets ou à titre temporaire. Les fonctionnaires de ces catégories étaient ainsi autorisés à conserver leur statut de résident permanent (y compris aux États-Unis lorsqu'ils étaient en poste à New York) car ils n'avaient normalement pas de perspectives de carrière à long terme. Avec le règlement unique du personnel ayant pris effet au 1^{er} juillet 2009, l'obligation s'appliquera à tous les fonctionnaires internationaux titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement permanent. Tous les fonctionnaires intéressés du Secrétariat et des fonds et programmes devraient ainsi renoncer à leur statut de résident permanent dans les pays autres que celui de leur nationalité pour pouvoir conserver leur emploi, y compris les fonctionnaires affectés à des postes financés au titre des projets ou à titre temporaire. En réponse à ses questions, le Comité a appris que les fonctionnaires intéressés n'avaient pas encore été contraints à renoncer à leur statut, en attendant une décision de l'Assemblée générale. Il a également appris qu'il n'était pas possible de prévoir le nombre de fonctionnaires qui demanderaient à acquérir ou conserver le statut de résident permanent si l'obligation était levée. Il y aurait cependant un effet dissuasif pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui, en vertu de l'alinéa d) la disposition 4.5 du Règlement du personnel, perdraient le bénéfice de certains avantages réservés aux expatriés.

83. Le Comité consultatif a été informé que la décision d'autoriser les fonctionnaires à conserver leur statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité aurait des incidences financières sur le remboursement de l'impôt national et les contributions du personnel. Le Règlement financier et les règles de gestion financière promulgués dans la circulaire ST/SGB/2003/7 précisent (règles de gestion financière 4.11 et 4.12) que, lorsque le montant à provisionner pour le remboursement de l'impôt national est inférieur à la somme portée au crédit du compte d'un État Membre au Fonds de péréquation, la différence est déduite des contributions mises en recouvrement auprès de cet État Membre. En revanche, lorsque le montant total des remboursements excède la somme portée au crédit du compte de l'État Membre, la différence est ajoutée aux contributions mises en recouvrement pour l'exercice suivant, sur lesquelles elle est ensuite prélevée.

84. Comme on l'a vu plus haut, au paragraphe 81, c'est le Comité consultatif qui a recommandé à l'origine la politique actuellement en vigueur. Cependant, le Comité estime le moment venu de revoir cette politique pour tenir compte de l'évolution de la situation, notamment du fait que les familles sont devenues moins homogènes sur le plan des nationalités et plus multiculturelles et qu'il est souhaitable de favoriser la mobilité du personnel. **Le Comité consultatif réitère l'avis qu'il avait exprimé dans son précédent rapport, selon lequel avec le recours accru aux engagements de durée déterminée il ne serait 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 – pour pouvoir prendre un emploi dont la durée serait limitée à deux ou trois ans (voir A/64/518, par. 45). Il recommande donc à l'Assemblée générale de revoir la règle du renoncement au statut de résident permanent. Cependant, ayant réexaminé l'alinéa c) de la disposition 1.5 et l'historique de la question, il recommande de conserver l'alinéa en question car il ne mentionne**

pas l'obligation de renoncer au statut de résident permanent, mais stipule simplement que tout fonctionnaire ayant l'intention d'acquiescer le statut de résident permanent ou de changer de nationalité doit en informer le Secrétaire général. Le maintien de cette disposition permettrait de garantir l'application de l'alinéa d) de la disposition 4.5, selon lequel le fonctionnaire qui acquiesce le statut de résident permanent du pays de son lieu d'affectation perd le bénéfice des prestations liées à l'expatriation.

85. En tout état de cause, le Comité consultatif continue d'estimer qu'on ne peut pas raisonnablement attendre des fonctionnaires en exercice qu'ils choisissent de conserver leur statut de résident permanent ou bien de continuer à travailler pour l'Organisation. Il réaffirme donc sa recommandation (voir A/64/518, par. 44) tendant à ce que, sans préjudice de la décision que l'Assemblée générale prendra quant à l'obligation de renoncer au statut de résident permanent, des mesures appropriées soient prises pour que les fonctionnaires intéressés ne soient pas désavantagés par la mise en application du nouveau régime des engagements. Il considère que les incidences financières et les incidences sur les postes soumis à la répartition géographique devraient être prises en considération afin de prendre toute décision concernant l'obligation de renoncer au statut de résident permanent.

86. S'agissant de la disposition 4.5 d), il a été précisé au Comité consultatif que les fonctionnaires qui possèdent le statut de résident permanent dans le pays de leur lieu d'affectation ne seront pas admis au bénéfice de l'indemnité pour frais d'études, quand bien même cette prestation est payable aux fonctionnaires en poste dans un pays autre que celui de leur nationalité. **L'Assemblée générale voudra peut-être confirmer cette disposition lorsqu'elle étudiera la question examinée aux paragraphes 81 à 85 du présent rapport.**

Statut du personnel

87. Dans son rapport sur les modifications à apporter au Statut du personnel, le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à approuver une modification de l'alinéa m) de l'article 1.2. Cette modification aurait pour effet de donner une définition plus large du conflit d'intérêts, qui ne se limite pas aux seuls intérêts financiers. **Le Comité consultatif recommande d'approuver la modification de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il rappelle à cette occasion la définition du principe de responsabilité donnée dans la résolution 64/259 de l'Assemblée générale et recommande d'envisager qu'elle soit à l'avenir incorporée dans le Statut.**

VIII. Composition du Secrétariat

88. Le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/65/350), qui couvre la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010, est soumis en application de diverses résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes étaient les résolutions 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 et 63/250. Il contient des données statistiques sur les grandes caractéristiques démographiques du personnel du Secrétariat, ainsi que sur le système des fourchettes optimales. L'additif à ce rapport (A/65/350/Add.1) contient des données démographiques sur

l'emploi du personnel fourni à titre gracieux et celui des retraités et des consultants pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009.

89. Le Comité consultatif constate que la présentation de ce rapport a été considérablement remaniée. Le tableau 3 donne le récapitulatif des principaux changements intervenus. Comme indiqué au paragraphe 2 du rapport et au paragraphe 1 de son additif, ce remaniement avait pour objet de présenter l'analyse démographique, qui, dans le passé, figurait souvent dans le corps du texte, sous la forme de figures et de tableaux plus faciles à comprendre. Le Comité a été informé qu'un effort de rationalisation avait été fait en combinant certains tableaux. **Le Comité consultatif constate que ces innovations ont été plus heureuses dans certains cas que d'autres. Par exemple, la présentation sous forme de tableau des données communiquées à la section VI, pour le personnel dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales, permet plus facilement de se faire une idée générale de la situation au Secrétariat que cela n'était le cas dans la description sous forme de texte donnée dans le rapport pour 2009 (A/64/352). Cependant, le Comité considère qu'une analyse des tendances aiderait le lecteur à comprendre les statistiques fournies dans les tableaux. Il n'a eu de cesse avec l'Assemblée générale de souligner cette nécessité. Le Comité consultatif encourage donc le Secrétaire général à continuer d'améliorer la présentation du rapport afin de donner un tableau aussi complet que possible de la composition de l'ensemble du Secrétariat, avec le lieu d'affectation, la classe et le type d'engagement des fonctionnaires, ainsi qu'une base de comparaison avec les périodes antérieures, tout en recommandant d'accompagner d'une analyse des tendances démographiques les données brutes qui seront présentées dans les futurs rapports.**

90. Le rapport considéré renferme des tableaux indiquant la répartition du personnel de la classe D-1 et de rang supérieur dont les postes sont soumis à la répartition géographique, par groupe économique (voir A/65/350, tableau 22) et les nominations des fonctionnaires du Secrétariat à des postes soumis à la répartition géographique, par sexe, par catégorie de représentation et par groupe économique (voir tableau 23), mais il n'en comporte aucun qui illustre la composition des effectifs aux échelons supérieurs dans l'ensemble du Secrétariat. Le Comité consultatif rappelle à ce propos que, dans sa résolution 63/250 (sect. IX, par. 7), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre toutes mesures nécessaires pour veiller à ce que les États Membres, en particulier ceux qui n'étaient pas bien représentés à ces niveaux, soient équitablement représentés aux échelons supérieurs et aux postes de direction du Secrétariat, et de présenter des renseignements utiles sur la question dans tous ses rapports sur la composition du Secrétariat.

91. Le Comité consultatif constate, au vu du tableau 9 du rapport (A/65/350), que l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat continue de se dérober car les femmes ne représentaient que 33 % des fonctionnaires au 30 juin 2010 et n'occupaient que 40 % des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. La représentation des femmes aux échelons les plus élevés est encore moindre, allant de 23 % à la classe de secrétaire général adjoint à 27 % à la classe D-1. Aux postes soumis à la répartition géographique, 45,1 % des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont des femmes. À ce sujet, le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 4 de la section X de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général

de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, en particulier celles qui étaient originaires de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat. **Le Comité consultatif considère que le Secrétaire général devrait s'employer plus énergiquement à améliorer la représentation des femmes.**

92. Le tableau 6 du rapport du Secrétaire général (A/65/350/Add.1) donne l'évolution du nombre des retraités engagés au cours des trois derniers exercices biennaux. Comme l'indique le paragraphe 15, le principal changement concerne le fait que le nombre de jours de travail des retraités a pratiquement doublé, passant de 97 406 pour l'exercice 2004-2005 à 189 624 pour l'exercice 2008-2009. L'Assemblée générale a évoqué cette évolution au paragraphe 3 de la section XI de sa résolution 63/250, en se disant de nouveau préoccupée par le fait que la tendance persistante à recruter des fonctionnaires retraités pour de longues périodes s'était accentuée au cours de l'exercice biennal précédent. **Le Comité consultatif est conscient des avantages que présente l'emploi de retraités dans certains départements, dont les services linguistiques du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, mais il constate que d'autres départements continuent de plus belle à recruter un nombre croissant de retraités. Il réitère l'avis selon lequel une telle situation pourrait être évitée si la relève était rigoureusement planifiée, et engage le Secrétaire général à accorder une attention prioritaire à cette question, s'agissant en particulier du personnel linguistique.**

93. Le Comité consultatif constate qu'il y avait 41 retraités à des postes de décision (classes D-1 et au-dessus) pendant l'exercice 2008-2009 contre 46 pendant l'exercice précédent (voir A/63/310/Add.2, tableau 7). **Le Comité prend note de cette diminution et souligne que, conformément au paragraphe 4 de la section XI de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, l'emploi de retraités à des postes de décision ne doit être envisagé qu'à titre exceptionnel.**

94. Le Comité consultatif prend note des données relatives aux consultants et vacataires présentées dans le rapport du Secrétaire général (A/65/350/Add.1, sect. IV). Il rappelle qu'au paragraphe 2 de la section XI de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a notamment souligné que le recrutement de consultants devait refléter la plus grande diversité géographique.

IX. Activités du Bureau de la déontologie

95. Dans son cinquième rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie (A/65/343), le Secrétaire général fait le point sur le nombre de demandes traitées, les activités d'avis et de conseil, les initiatives de formation, d'éducation et de sensibilisation, la protection des fonctionnaires qui signalent des manquements ou collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés, les activités de définition des normes et d'aide à l'application de la politique déontologique, et la mise en œuvre et les orientations futures du dispositif de transparence financière. Il y informe également des activités menées par le Comité de déontologie des Nations Unies et le Réseau de déontologie, qui se sont employés à harmoniser les politiques et les normes déontologiques au sein de l'Organisation et des organes et programmes dotés d'une administration distincte.

96. Aux paragraphes 56 à 58 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), le Comité consultatif a examiné le projet de code de déontologie du personnel des Nations Unies, en cours d'établissement par le Bureau de la déontologie. Il s'était interrogé sur le statut du code par rapport, d'une part, aux Statut et Règlement du personnel et, d'autre part, aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux fixées par la Commission de la fonction publique internationale. S'étant renseigné à ce sujet, il a été informé que le Bureau de la déontologie avait consulté le secrétariat de la Commission sur le projet de code et contribuerait à l'examen des normes de conduite que la Commission devait entreprendre en 2011. **De l'avis du Comité consultatif, un manuel de déontologie contribuerait utilement à codifier les directives, que la publication de circulaires permettrait de mettre régulièrement à jour.**

97. Un manuel, qui s'intitulera en anglais « Navigating the UN: A staff member's guide on obtaining advice and guidance, resolving grievances, reporting wrongdoing or appealing a decision » (guide à l'usage des fonctionnaires de l'Organisation pour l'obtention d'avis et de conseils, le redressement des griefs, le signalement des manquements ou la formation de recours) est en cours d'élaboration. Le Comité consultatif a été informé qu'il devait être mis sous presse avant la fin de 2010. **Le Comité se félicite de cette initiative et insiste sur l'importance que les mécanismes mis en place pour signaler les manquements et répondre aux doléances continuent à coordonner leurs efforts de sorte que leurs fonctions ne se chevauchent pas et que les fonctionnaires soient bien informés de leurs attributions respectives et de leurs relations.**

98. Sur la question de savoir s'il fallait continuer de confier à l'extérieur l'administration du dispositif de transparence financière, le Secrétaire général indique qu'au premier semestre 2010, un cabinet de consultants a mené une étude des avantages et inconvénients qu'il y aurait à revenir à l'exécution en interne des tâches attachées au système. Il décrit les modalités de cette étude aux paragraphes 73 à 81 de son rapport (A/65/343). Il en ressort (voir par. 77) que pour être pleinement fonctionnel le dispositif de transparence financière doit comprendre les trois grandes fonctions suivantes : examen et vérification des déclarations de situation financière, administration du dispositif, et communication de l'information. Les deux premières fonctions sont actuellement sous-traitées tandis que la troisième est exercée par le Bureau de la déontologie. Le Comité consultatif a été informé que l'étude avait coûté 114 220 dollars et qu'elle serait achevée prochainement. Un groupe consultatif de haut niveau a été constitué pour en examiner les constatations.

99. L'administration du dispositif de transparence financière est une question qui est examinée depuis que le système a été mis en place en 2006. **Le Comité consultatif a évoqué la nécessité de réaliser une étude approfondie dès la soixante-deuxième session de l'Assemblée générale (voir A/62/7, par. I.17). Il compte que l'étude menée par le cabinet de consultants sera rapidement achevée et qu'il sera donné suite sans délai à ses conclusions.**

100. Comme l'indique le paragraphe 32 du rapport du Secrétaire général (A/65/343), conformément à la circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des irrégularités ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2005/21), c'est le Bureau de la déontologie qui est chargé de recevoir les plaintes de représailles et

de procéder à un examen préliminaire pour déterminer si la démarche entreprise par le plaignant est une activité protégée et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles alléguées. Dès lors qu'une présomption simple est établie, la charge de la preuve passe à l'Organisation, et l'Administration doit démontrer qu'elle aurait pris les mêmes mesures de représailles alléguées si l'intéressé n'avait pas signalé le manquement ou coopéré à une vérification ou enquête dument autorisée.

101. Comme le Comité consultatif l'a indiqué au paragraphe 55 de son rapport (A/64/518), une lacune de la politique susmentionnée s'est fait jour au cours de la période 2008-2009, après que le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) eut refusé de mener une enquête alors que le Bureau de la déontologie, qui avait établi l'existence d'une présomption de représailles, l'avait saisi de l'affaire. Par la suite, le Bureau des affaires juridiques a confirmé qu'en vertu de la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale, le BSCI avait toute latitude de décider d'ouvrir ou non une enquête.

102. Au paragraphe 83 de son rapport (A/65/343), le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à envisager deux possibilités : a) modifier le mandat du BSCI de manière à lui imposer expressément l'obligation de faire enquête sur toutes les affaires dans lesquelles une présomption de représailles est établie qui lui sont renvoyées conformément aux dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21, pour que l'Administration s'acquitte de la charge de la preuve; ou b) modifier les dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 pour établir un autre mécanisme d'enquête dans les cas où, par suite d'un conflit d'intérêts, le BSCI ne peut pas faire enquête sur une affaire dans laquelle le Bureau de la déontologie a déterminé qu'il existe une présomption de représailles ou lorsque, pour des raisons qui lui sont propres, le BSCI décide de ne pas faire enquête sur une telle affaire. Le Comité consultatif a été informé que, si la deuxième solution était retenue, la question d'une source de financement de l'autre mécanisme d'enquête devrait être réglée.

103. Il apparaît évident au Comité consultatif que le bon fonctionnement d'un système de protection contre les mesures de représailles dépend de la possibilité de mener une enquête. Il recommande que le Secrétaire général engage le Bureau des services de contrôle interne à avoir pour pratique d'enquêter sur les affaires pour lesquelles le Bureau de la déontologie a établi la présomption du bien-fondé d'une plainte. Sur la question du conflit d'intérêts, le Comité relève que le paragraphe 5.10 de la circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles (voir ST/SGB/2005/21) prévoit ce qui suit :

« 5.10 Si le fait de confier au Bureau des services de contrôle interne l'enquête [...] risque, de l'avis du Bureau de la déontologie, de créer un conflit d'intérêts, celui-ci peut recommander au Secrétaire général de saisir un autre mécanisme d'enquête. »

Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif considère que rien ne justifie que l'Assemblée générale modifie le mandat du Bureau des services de contrôle interne et par conséquent que le Secrétaire général modifie les dispositions de la circulaire ST/SGB/2005/21. Il ne voit pas non plus de raison que le Bureau de la déontologie se dote de sa propre capacité d'enquête.

104. Par ailleurs, au paragraphe 84 de son rapport (A/65/343), le Secrétaire général estime nécessaire de modifier le mandat du Bureau de la déontologie de sorte que celui-ci puisse préserver intégralement le caractère confidentiel de tous éléments d'information se rapportant à l'exécution de ses activités opérationnelles. Cette demande a pour objet de contrer les effets imprévus de l'application du nouveau système d'administration de la justice. Comme il est expliqué au paragraphe 38 du même rapport, dans une affaire dont il était saisi, le Tribunal du contentieux administratif a ordonné la communication au plaignant d'un rapport d'enquête confidentiel que le BSCI avait adressé au Bureau de la déontologie. Le Secrétaire général estime que la production des rapports confidentiels du BSCI compromettrait la capacité du Bureau de s'acquitter de ses responsabilités lorsque des fonctionnaires lui demandent une protection contre des représailles. Il indique que des consultations sur la question sont en cours au Secrétariat.

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

105. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/65/180) est présenté comme suite à la résolution 59/287, dans laquelle l'Assemblée générale a prié 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. Il donne un large aperçu du dispositif administratif régissant les affaires disciplinaires, un récapitulatif des cas dans lesquels le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires au cours de la période à l'examen et des éléments d'information sur la pratique du Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

106. Depuis le 1^{er} juillet 2009, un nouveau système d'administration de la justice est en vigueur à l'Organisation des Nations Unies. Une comparaison des procédures disciplinaires du système antérieur et du nouveau système est présentée dans l'annexe au rapport du Secrétaire général (A/65/180).

XI. Mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation

107. Le rapport du Secrétaire général sur les mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation (A/65/332) fait suite aux résolutions 64/233 et 63/252 de l'Assemblée générale. Il donne une description des réponses apportées aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés dans le rapport du Bureau des services d'ombudsman et de médiation (A/64/314) dans les domaines suivants :

a) Progression et organisation des carrières (suivi du comportement professionnel, recrutement et sélection, dossiers administratifs et gestion des contrats);

- b) Direction et encadrement (abus de pouvoir en particulier);
- c) Procédures d'enquête sur les allégations d'irrégularités;
- d) Titres universitaires;
- e) Congé de maternité;
- f) Évaluations médicales imposées aux fonctionnaires;
- g) Couverture des soins relatifs à la suite de traumatismes et de crises.

108. Le Comité consultatif relève qu'il s'agit du premier rapport sur les mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation. **Le Comité estime que ces rapports gagneraient en utilité si aussi bien les questions soulevées par le Bureau que les mesures prises par le Secrétaire général étaient exposées de manière plus précise et concrète.**

109. Le Comité consultatif se penche plus particulièrement sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation dans son rapport sur l'administration de la justice.

Annexe I

A. Liste des missions famille autorisée et des missions famille non autorisée au 30 juin 2010

<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>
Missions famille autorisée (notamment à la Base de soutien logistique des Nations Unies)		
Commission mixte Cameroun-Nigéria	Dakar	12
Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre	Nicosie	12
Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement	Camp Faouar	39
Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre	Nicosie	40
Force intérimaire des Nations Unies au Liban	Naqoura	315
Base de soutien logistique des Nations Unies	Brindisi	66
Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan	Islamabad	23
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour l'Afrique de l'Ouest	Dakar	12
Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Jérusalem/Gaza	29
Coordonateur spécial des Nations Unies pour le Liban	Beyrouth	21
Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve	Jérusalem	88
Total, missions famille autorisée		657
Missions famille non autorisée		
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	Addis-Abeba	9
Bureau intégré des Nations Unies au Burundi	Bujumbura	115
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine	Bangui	36
Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad	N'Djamena	409
Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	Laayoune	99
Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Port-au-Prince	481
Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo	Kinshasa	976
Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Abidjan	393
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Kaboul	347
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Bagdad	326
Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	El Fasher	1 120
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	Bissau	41
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone	Freetown	33

<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	Pristina	141
Mission des Nations Unies au Libéria	Monrovia	433
Mission des Nations Unies au Népal	Katmandou	43
Mission des Nations Unies au Soudan	Khartoum	873
Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste	Dili	352
Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie	Nairobi	40
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	Ashgabat	7
Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie	Nairobi	86
Total, missions famille non autorisée		6 360
Total général		7 017

B. Lieux d'affectation famille non autorisée qui pourraient être classés parmi les lieux d'affectation famille autorisée sur la base de la dernière évaluation des conditions de sécurité

<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>
Opérations de maintien de la paix		
Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Saint-Domingue	67
Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	Laayoune	95
Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Entebbe	52
	Pretoria	4
	Kigali	3
	Kigoma	2
Total partiel		61
Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste	Baucau	10
	Dili	324
	Maliana	8
	Oecussi-Ambeno	5
	Suai	8
Total partiel		355

<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>
Mission des Nations Unies au Soudan	Khartoum	228
Bureau des Nations Unies en Angola	Addis-Abeba	16
Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Khartoum	47
	Entebbe	7
Total partiel		54
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	Belgrade	7
	Skopje	1
Total partiel		8
Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie	Nairobi	86
Total partiel		86
Total partiel, opérations de maintien de la paix		970
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine	Bangui	31
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Amman	206
	Koweït	114
Total partiel		320
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	Bissau	30
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone	Freetown	31
Mission des Nations Unies au Népal	Katmandou	43
Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie	Nairobi	40
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	Ashgabat	8
Total partiel, missions politiques spéciales		503
Total		1 473

C. Ventilation des prévisions de dépenses relatives au congé de détente pour les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales

(Dollars É.-U.)										
<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Localité désignée pour le congé de détente</i>	<i>Cycle (nombre de semaines)</i>	<i>Nombre de voyages par an</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Montant estimatif des frais de voyage par voyage et par personne</i>	<i>Montant total des frais de voyage pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Somme forfaitaire par personne et par voyage</i>	<i>Montant total des sommes forfaitaires pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Montant total des frais de voyage et des sommes forfaitaires</i>
Bureau intégré des Nations Unies au Burundi	Burundi	Nairobi	8	5	121	500	302 500	750	453 750	756 250
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine	République centrafricaine	Yaoundé	12	2	24	700	33 600	750	36 000	69 600
Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad	Tchad	Addis-Abeba	8	5	419	1 275	2 671 125	750	1 571 250	4 242 375
Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	Laayoune	Las Palmas	12	3	96	850	244 800	750	216 000	460 800
Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Haïti	Saint-Domingue	6	6	477	300	858 600	750	2 146 500	3 005 100
Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo	République démocratique du Congo	Nairobi	8	5	1 000	1 000	5 000 000	750	3 750 000	8 750 000
Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire	Accra	12	3	398	400	477 600	750	895 500	1 373 100

(Dollars É.-U.)										
<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Localité désignée pour le congé de détente</i>	<i>Cycle (nombre de semaines)</i>	<i>Nombre de voyages par an</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Montant estimatif des frais de voyage par voyage et par personne</i>	<i>Montant total des frais de voyage pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Somme forfaitaire par personne et par voyage</i>	<i>Montant total des sommes forfaitaires pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Montant total des frais de voyage et des sommes forfaitaires</i>
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Afghanistan	Doubaï	6	6	330	700	1 386 000	750	1 485 000	2 871 000
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Iraq	Amman	4	8	107	0	0	750	642 000	642 000
Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Darfour	Nairobi	6	6	1 091	700	4 582 200	750	4 909 500	9 491 700
Force intérimaire des Nations Unies au Liban	Tyr	Beyrouth	12	3	319	0	0	750	717 750	717 750
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	Bissau	Dakar	12	3	10	380	11 400	750	22 500	33 900
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone	Sierra Leone	Dakar	16	2	29	700	40 600	750	43 500	84 100
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	Pristina	Ljubljana	8	5	146	500	365 000	750	547 500	912 500
Mission des Nations Unies au Libéria	Libéria	Dakar	8	5	450	1 230	2 767 500	750	1 687 500	4 455 000
Mission des Nations Unies au Soudan	Khartoum	Nairobi	8	5	830	650	2 697 500	750	3 112 500	5 810 000

(Dollars É.-U.)										
<i>Mission</i>	<i>Lieu</i>	<i>Localité désignée pour le congé de détente</i>	<i>Cycle (nombre de semaines)</i>	<i>Nombre de voyages par an</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Montant estimatif des frais de voyage par voyage et par personne</i>	<i>Montant total des frais de voyage pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Somme forfaitaire par personne et par voyage</i>	<i>Montant total des sommes forfaitaires pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Montant total des frais de voyage et des sommes forfaitaires</i>
Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste	Dili	Darwin	16	2	359	800	574 400	750	538 500	1 112 900
Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan	Pakistan	Istanbul	6	6	23	725	100 050	750	103 500	203 550
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	Turkménistan	Istanbul	16	2	8	450	7 200	750	12 000	19 00
Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Cisjordanie	Amman	8	5	27	250	33 750	750	101 250	135 000
Total							22 153 825		22 992 000	45 145 825

Annexe II

Prévisions relatives au nombre de fonctionnaires pouvant prétendre à un contrat continu pendant la période 2011-2020

(Fonctionnaires ayant pris leurs fonctions après le 30 juin 2004 et ayant accompli un service continu au titre de nominations pour une durée déterminée, toutes choses égales par ailleurs)

Données démographiques en juillet 2010

Le tableau 1 contient des projections, année par année, jusqu'en 2015, sur le nombre de fonctionnaires pouvant prétendre à un contrat continu, selon les différentes hypothèses relatives au nombre d'années de service continu exigé.

Le tableau 2 présente des projections analogues à celles du tableau 1 pour le reste des fonctionnaires et pour la période 2016-2020, les mêmes paramètres et hypothèses étant utilisés (projections année par année en fonction du nombre d'années de service continu exigé).

Tableau 1

	Cinq années de service continu			Sept années de service continu			Huit années de service continu			Neuf années de service continu			Dix années de service continu							
Année	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)					
2011	1 073	330	1 152	3 833	144	40	182	465												
2012	619	271	579	2 490	393	159	456	1 267	144	40	182	465								
2013	816	329	624	2 930	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465				
2014	2 895	2 451	637	4 414	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465
2015	541	61	218	1 177	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	267
Total partiel	5 944	3 442	3 210	14 844	2 508	930	2 355	9 253	1 692	601	1 731	6 323	1 073	330	1 152	3 833	537	199	638	1732
Total	27 440			15 046			10 347			6 388			3 106							

Tableau 2

	Cinq années de service continu			Sept années de service continu			Huit années de service continu			Neuf années de service continu			Dix années de service continu						
Année	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)	P et D	SM	PL G (missions)				
2016				2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101
2017				541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490
2018								541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930
2019												541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414
2020																541	61	218	1 177
Total partiel				3 436	2 512	855	5 591	4 252	2 841	1 479	8 521	4 871	3 112	2 058	11 011	5 407	3 243	2 572	13 112
Total				12 394			17 093			21 052			24 334						

Notes concernant les effectifs : (27 400)

Au 1^{er} juillet 2010, le nombre de fonctionnaires pouvant prétendre à un contrat continu s'élevait à 27 440 et comprenait :

8 230 fonctionnaires recrutés sur le plan international

4 366 fonctionnaires n'ayant pas été recrutés sur le plan international (personnel recruté localement autre que le personnel des opérations de maintien de la paix

14 844 fonctionnaires recrutés sur le plan national dont l'engagement est limité à une mission de maintien de la paix ou à un bureau et mission politique.

Aux fins de la présente analyse, les projections relatives aux effectifs ont été établies, toutes choses égales par ailleurs (sans prendre en compte les départs à la retraite, les cessations de service pour quelque motif que ce soit ou la fermeture de bureaux, entre autres choses).

Abréviations : P et D = fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ou ayant le rang de directeur; SM = agents du Service mobile; G = personnel recruté localement, autre que le personnel des opérations de maintien de la paix : agents des services généraux, administrateurs recrutés sur le plan national, agents des corps de métier, agents du Service de sécurité, professeurs de langues, assistants d'information; PL (missions) = personnel recruté localement dont l'engagement est limité à une mission : agents des services généraux et administrateurs recrutés sur le plan national dont l'engagement est limité à une mission de maintien de la paix ou à un bureau ou mission politique.