

**Assemblée générale**

Distr. générale
10 mai 1999
Français
Original: anglais

Cinquante-troisième session

Point 113 de l'ordre du jour

Budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999**Incidences de l'exécution des projets pilotes
sur les pratiques et procédures budgétaires****Rapport du Secrétaire général***Résumé*

Le présent rapport fournit des informations complémentaires sur les incidences de l'exécution des projets pilotes sur les pratiques et procédures budgétaires, comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa décision 53/456 du 18 décembre 1998. Il porte sur le projet pilote de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC).

En avril 1999, une équipe du Département de la gestion a évalué les progrès du projet pilote. L'équipe a conclu que l'application de la délégation de pouvoirs supplémentaires à la CEPALC dans le domaine de la gestion des ressources humaines avait été satisfaisante et avantageuse à la fois pour la CEPALC et le Bureau de la gestion des ressources humaines. L'équipe a également conclu qu'il n'y avait pas eu d'incidences sur les pratiques et procédures budgétaires et que les pouvoirs délégués avaient été utilisés conformément aux règles et règlements en vigueur et aux politiques et procédures générales.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1	3
II. Délégation de pouvoirs à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	2	3
III. Exécution du projet pilote au sein de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes : progrès et évaluation	3-10	3
A. Gestion des ressources humaines	3-6	3
B. Gestion des ressources financières	7-10	4
IV. Conclusions	11	5
Annexe		
Résultats de l'exécution du projet pilote à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes		6

I. Introduction

1. Le présent rapport a été élaboré en application de la décision 53/456 de l'Assemblée générale datée du 18 décembre 1998, dans laquelle l'Assemblée a décidé d'examiner à la reprise de sa cinquante-troisième session la question des incidences de l'exécution des projets pilotes sur les pratiques et procédures budgétaires, et a prié le Secrétaire général de lui présenter à cette session des informations complémentaires, comme l'avait recommandé le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (voir A/C.5/53/SR.39). Par la suite, l'Assemblée générale a décidé de renvoyer l'examen de cette question à un stade ultérieur de la reprise de sa cinquante-troisième session. Le présent rapport vient compléter la note du Secrétaire général sur le même sujet (A/52/852), et fournit des informations sur l'exécution du projet pilote à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC).

II. Délégation de pouvoirs à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

2. Dans le cadre du projet pilote, des pouvoirs ont été délégués à la CEPALC dans plusieurs domaines de la gestion des ressources humaines et pour certains aspects limités de la gestion financière. On trouvera dans l'annexe des détails sur les pouvoirs délégués ainsi que les résultats obtenus. Il convient de noter qu'en raison des préoccupations exprimées par l'Assemblée générale dans sa résolution 52/220 du 22 décembre 1997 au sujet de modifications éventuelles des pratiques et procédures budgétaires, la délégation de pouvoirs pour les questions financières n'a jamais été appliquée par la CEPALC, sauf pour la passation par pertes et profits de matériel dans les cas soumis au Comité de contrôle du matériel.

III. Exécution du projet pilote au sein de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes : progrès et évaluation

A. Gestion des ressources humaines

3. Dans le cadre du projet pilote, qui a commencé en octobre 1997, des pouvoirs ont été délégués au Secrétaire exécutif de la CEPALC dans plusieurs domaines de la gestion des ressources humaines (pour les détails, voir l'annexe). Dans sa résolution 51/226 du 3 avril 1997, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, avant de déléguer des pouvoirs aux directeurs de programme, de veiller à ce que soient mis en place des mécanismes de contrôle et de suivi de l'application de ces pouvoirs. Par conséquent, le Bureau de la gestion des ressources humaines a communiqué à la CEPALC les directives et politiques nécessaires ainsi que les exigences en matière d'établissement des rapports. Conformément à ces obligations, la CEPALC a fourni au Bureau des tableaux d'effectifs mensuels et des rapports trimestriels sur ses activités dans le cadre du projet pilote.

4. Une équipe d'évaluation a été envoyée à la CEPALC en avril 1999 afin d'évaluer les résultats du projet pilote. L'équipe a constaté que le projet remplissait dans une large mesure les objectifs de la délégation de pouvoirs, qui étaient de rendre plus autonomes les directeurs de programme et de réduire le nombre d'échelons dans la prise de décisions, tout en maintenant les activités administratives conformes aux règles et politiques établies.

5. Les principaux résultats de l'évaluation sont les suivants :

a) L'élément le plus important de la délégation de pouvoirs à la CEPALC concernait le recrutement, les affectations et les promotions en ce qui concerne les postes des classes P-2 à P-4. L'approbation des nominations ou promotions devrait se faire sur la base des recommandations unanimes des directeurs de programme et des organes chargés d'examiner les nominations. La publication des avis de vacances de poste restait soumise à l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines, et tout cas qui ne faisait pas l'objet d'un accord unanime devait être renvoyé au Bureau pour qu'une décision soit prise. En outre, l'affectation des lauréats des concours nationaux de recrutement restait une responsabilité du Bureau;

b) La CEPALC suivait les procédures pour la publication des avis de vacances de poste et la sélection des

candidats à ces postes. Une exception avait été envisagée, mais n'avait pas été appliquée à la suite de consultations avec le Siège;

c) La CEPALC accordait l'attention voulue aux objectifs des politiques concernant la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes. Sur les huit nouveaux fonctionnaires nommés dans le cadre du projet pilote, deux candidats étaient originaires de pays sous-représentés, un d'un pays qui se situait en deçà du point médian de la fourchette souhaitable, et cinq de pays qui se situaient au-delà du point médian de la fourchette souhaitable. Quatre de ces candidats étaient de sexe féminin. En outre, deux candidates, originaires de pays se situant dans la fourchette souhaitable, ont été nommées à des postes des classes D-1 et P-5. En avril 1999, les femmes représentaient 31,25 % des effectifs de la CEPALC;

d) La CEPALC n'avait promu aucun fonctionnaire de la classe P-2 à la classe P-3, ce qui pourrait avoir des incidences négatives sur les fonctionnaires de la classe P-2 en poste. Par la suite, en avril 1999, la CEPALC a proposé de promouvoir à la classe P-3 cinq fonctionnaires de la classe P-2;

e) Dans le cadre du projet pilote, le processus permettant de pourvoir les postes prenait environ six semaines de moins que pour les postes approuvés au Siège. Cette réduction est due au fait qu'il y a moins d'étapes dans la procédure de prise de décisions. À la suite de l'évaluation du Bureau de la gestion des ressources humaines, la CEPALC apportera certains changements à ses mécanismes d'examen en vue d'un traitement plus rapide des cas;

f) Les décisions prises dans d'autres domaines où il y avait délégation de pouvoirs, comme le classement des postes des agents des services généraux, les licenciements amiables et les indemnités de fonctions, concernaient un nombre limité de cas, qui avaient été signalés d'une manière appropriée au Bureau de la gestion des ressources humaines. La CEPALC avait appliqué d'une manière satisfaisante les règles et procédures. Le Bureau continuera à suivre la situation dans ces domaines.

6. L'équipe a examiné les leçons tirées du projet pilote. Elle a conclu que l'application de la délégation de pouvoirs plus larges à la CEPALC dans le domaine de la gestion des ressources humaines avait été satisfaisante et avantageuse à la fois pour la CEPALC et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Le Secrétaire exécutif avait exercé ses pouvoirs délégués d'une manière prudente et appropriée en tenant dûment compte des politiques et des directives fournies dans le cadre du projet. L'équipe a estimé que la portée des pouvoirs délégués devrait être maintenue à son niveau actuel

et que le Bureau devrait continuer à fournir son plein appui afin de maintenir l'efficacité du processus de recrutement et de renforcer la capacité des fonctions de gestion des ressources humaines de la CEPALC.

B. Gestion des ressources financières

7. La délégation de pouvoirs dans le domaine de la gestion financière était limitée à la passation par pertes et profits d'équipements pour les cas soumis au Comité de contrôle du matériel, jusqu'à un montant de 5 000 dollars par cas. Dans le cadre de cette délégation de pouvoirs, la CEPALC devait communiquer des rapports bisannuels au Contrôleur sur les mesures de passation par pertes et profits qui avaient été prises. Aucun cas dépassant le niveau précédent des pouvoirs délégués n'a été constaté. Par conséquent, ces pouvoirs n'ont pas été utilisés jusqu'à présent. La Division de l'administration de la CEPALC estimait qu'elle serait en mesure d'utiliser d'une manière appropriée les pouvoirs délégués pour les cas de passation par pertes et profits d'équipement et qu'elle pourrait traiter ces cas selon les besoins. L'équipe a marqué son accord avec la position de la direction de la CEPALC en ce qui concerne cette partie de la délégation de pouvoirs.

8. Il avait été convenu de donner à la CEPALC le pouvoir de verser directement les recettes provenant de la vente de biens et services sur les comptes de la Commission afin de financer l'achat de biens et services, à condition qu'un fonds autorenouvelable soit créé. Toutefois, étant donné que ce fonds autorenouvelable n'a pas été établi jusqu'à présent, ce pouvoir n'a de facto jamais été donné à la CEPALC. La direction de la Commission a indiqué qu'elle ne demanderait pas la délégation de pouvoirs concernant les recettes à ce stade, tant que les États membres de la Commission continuent à examiner les questions de réforme de la CEPALC au sein de l'Organisation des Nations Unies.

9. En outre, dans le domaine des achats, une demande avait été présentée initialement pour relever les pouvoirs en matière d'achats de 200 000 à 1 million de dollars. Ces pouvoirs n'ont jamais été donnés à la CEPALC, car on a estimé que le plafond de 200 000 dollars était adéquat. L'équipe a noté que le Comité des marchés local a traité 24 cas d'un montant inférieur aux pouvoirs délégués de 200 000 dollars et qu'il n'y avait eu aucun cas d'un montant dépassant 200 000 dollars.

10. La direction de la CEPALC a informé l'équipe qu'elle ne demanderait pas de délégation de pouvoirs supplémentaires dans d'autres domaines.

IV. Conclusions

11. Étant donné ce qui précède, le Secrétaire général considère que le projet pilote a été exécuté sans aucune incidence sur les pratiques et procédures budgétaires et dans le cadre des règles et règlements en vigueur. Un contrôle régulier a permis d'assurer la bonne application des règles et règlements et des politiques générales de l'Organisation. Le Secrétaire général continuera à suivre de près la délégation de pouvoirs à la CEPALC au niveau actuel.

Annexe

Résultats de l'exécution du projet pilote à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

A. Gestion des ressources humaines

Pouvoirs délégués

Résultats

1. Nominations, promotions et affectations

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Décision concernant les nominations, promotions et affectations de fonctionnaires jusqu'à la classe P-4 sur recommandation adoptée à l'unanimité par la Commission des nominations et des promotions de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et jusqu'à la classe D-1 pour une période inférieure à un an. | <ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétaire exécutif de la CEPALC a approuvé huit nominations et quatre promotions (un fonctionnaire étant extérieur à la CEPALC) à des postes des classes P-3 et P-4, sur la base de recommandations adoptées à l'unanimité par la Commission des nominations et des promotions locale. Il n'y a eu aucune promotion à la classe P-3, bien qu'il y ait à la CEPALC 33 fonctionnaires de la classe P-2. On envisage actuellement de promouvoir à la classe P-3 5 fonctionnaires internes de la classe P-2. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Décision d'accorder une nouvelle nomination ou une réintégration ou une pension d'invalidité dans les 12 mois suivant la cessation de service; ou d'accorder une pension d'invalidité pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs jusqu'à la classe P-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Avec l'autorisation du Bureau de la gestion des ressources humaines, quatre postes de la classe P-2 et un poste de la classe P-3 ont été pourvus à partir du fichier de lauréats des concours nationaux de recrutement au cours de la période du projet pilote. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Détermination de la classe et de l'échelon pour la catégorie des administrateurs et la classe D-1. | <ul style="list-style-type: none"> Il n'y a eu aucun cas. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Décision de nommer un candidat ayant des liens familiaux avec un fonctionnaire. | <ul style="list-style-type: none"> • La CEPALC a déterminé le grade et l'échelon pour tous les cas de première nomination jusqu'à la classe D-1, conformément aux règles et règlements pertinents. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des nominations pour une durée déterminée allant d'un à deux ans pour les agents des services généraux et des catégories apparentées et les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur jusqu'à la classe D-1. | <ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a eu aucun cas. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Onze cas de conversions de nominations ont été approuvés en suivant dans tous les cas les règles et directives établies. Aucun recours n'a été exercé contre une décision administrative. |

- Élaboration des projets d'avis de vacance de poste pour les postes d'administrateur de toutes les classes
 - Conformément à la délégation de pouvoirs, la CEPALC a élaboré des projets d'avis de vacance de poste pour tous les postes vacants d'administrateur (sauf pour ceux qui sont réservés aux lauréats des concours nationaux de recrutement et des concours G à P), sur la base desquels le Bureau de la gestion des ressources humaines a publié les avis de vacance de poste.
2. *Classement des postes de la catégorie des services généraux*
- Classement des postes de la catégorie des services généraux jusqu'à la classe GS-7 pour tous les lieux d'affectation de la CEPALC.
 - La CEPALC a signalé le classement de quatre postes de la catégorie des services généraux. L'équipe a confirmé que cela avait été fait conformément aux règles et procédures pertinentes. Aucun appel n'a été enregistré.
3. *Licenciement*
- Pouvoir d'offrir et d'approuver un règlement d'ensemble pour les licenciements amiables, y compris ceux qui prévoient des indemnités d'un niveau allant jusqu'à 50 % de plus que ceux qui seraient payables en vertu du Statut du personnel, et pouvoir d'approuver les primes de rapatriement.
 - Au cours de la période du projet pilote, trois cas de licenciement amiable pour la catégorie des services généraux ont été approuvés. Ces cas ont été communiqués au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui a suivi le processus et a garanti que la CEPALC avait suivi les règles et directives en vigueur.
4. *Gestion des indemnités et des droits*
- Octroi de l'indemnité de fonctions pour la catégorie des administrateurs jusqu'à la classe D-2.
 - La CEPALC a octroyé une indemnité de fonctions à cinq fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et un fonctionnaire de la catégorie des services généraux. Les cas ont été examinés et les recommandations ont été faites par les groupes de département de la CEPALC. L'équipe a confirmé que les directives du Bureau de la gestion des ressources humaines avaient été appliquées.
 - Octroi des avances de salaire spéciales.
 - La CEPALC a approuvé une avance de salaire. Cela a été communiqué au Bureau de la gestion des ressources humaines comme il est requis. L'équipe a constaté que la CEPALC avait suivi les règles et directives établies en la matière.
 - Détermination de la prime de mobilité et de sujétion pour tous les fonctionnaires de la CEPALC, y compris le paiement de l'élément de la prime qui exclut les frais de déménagement.
 - La CEPALC a déterminé les primes de mobilité et de sujétion, le cas échéant, en suivant les règles et procédures pertinentes.

- Octroi d'un congé spécial sans traitement d'une durée allant jusqu'à deux ans et d'un congé spécial avec traitement complet en cas d'adoption d'un enfant.
- Il n'y a eu qu'un seul cas de congé sans traitement. Dans le cadre des exigences en matière d'établissement des rapports, la CEPALC a mentionné cet aspect dans ses rapports trimestriels au Bureau de la gestion des ressources humaines. La CEPALC a suivi les règles et directives établies dans ce cas.

5. *Frais de voyage et de déménagement*

- Approbation du congé dans les foyers dans un pays autre que le pays de nationalité.
- Il n'y a eu aucun cas.
- Approbation d'un congé dans les foyers séparé pour les personnes à charge dans une année autre que celle du congé dans les foyers.
- La CEPALC a approuvé un cas de congé dans les foyers séparé des personnes à charge en tenant compte des règles et procédures pertinentes.
- Autorisation de voyage jusqu'à six mois après la date de la cessation de service.
- Il y a eu un seul cas qui a été approuvé par la CEPALC en tenant compte des règles et procédures pertinentes.
- Décision de payer les frais de déménagement ou l'élément qui exclut les frais de déménagement dans le cas de la prime de mobilité et de sujétion.
- Dans tous les cas de recrutements et de transferts, la CEPALC a déterminé, le cas échéant, le paiement des frais de déménagement ou de l'élément qui exclut les frais de déménagement en ce qui concerne la prime de mobilité et de sujétion en appliquant les règles et procédures pertinentes.
- Autorisation des frais d'entreposage qui ne découlent pas directement des frais de transport normaux.
- Il n'y a eu aucun cas.
- Décision d'autoriser les frais d'envoi de bagages non accompagnés ou de déménagement au-delà de six mois/un an après la cessation de service.
- Il n'y a eu aucun cas.

6. *Autres domaines*

- Obtention de l'accord des gouvernements pour le détachement de leurs fonctionnaires.
- Il n'y a eu aucun cas.
- Approbation de détachements ou de transferts interorganisations de personnel de la catégorie des administrateurs dans le même lieu d'affectation.
- La CEPALC a approuvé un transfert interorganisations de personnel conformément aux règles et procédures pertinentes.
- Contrôle de la pleine utilisation des fonds pour la formation alloués à la CEPALC (bien que les activités de formation autorisées au niveau mondial restent sous le contrôle du Bureau de la gestion des ressources humaines).
- La CEPALC a utilisé et géré les fonds pour la formation qui lui avaient été alloués conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Cela a été communiqué au Bureau de la gestion des ressources humaines.

B. Gestion des ressources financières

Pouvoirs délégués

Passation par pertes et profits d'équipement pour les cas soumis au Comité de contrôle du matériel

- Pouvoir de passer par pertes et profits des équipements dans les cas soumis au Comité de contrôle du matériel jusqu'à un montant de 5 000 dollars des États-Unis : en vertu de cette délégation de pouvoirs, la CEPALC devait présenter des rapports bisannuels au Contrôleur sur les mesures de passation par pertes et profits qui ont été prises.

Résultats

Il n'y a eu aucun cas dépassant le niveau fixé précédemment pour la délégation de pouvoirs. Par conséquent, ce pouvoir n'a pas été utilisé jusqu'à présent.