



Conseil économique et social

Distr. limitée
3 juillet 2020
Français
Original : anglais

Comité du programme et de la coordination

Soixantième session

8 juin-3 juillet 2020

Point 7 de l'ordre du jour

Adoption du rapport du Comité sur les travaux de sa soixantième session

Projet de rapport

Rapporteur : M. Felix-Fils Eboa Ebongue (Cameroun)

Additif

Questions relatives au programme : projet de budget-programme pour 2021

[Point 3 a)]

Programme 27

Activités financées en commun

1. À sa soixantième session, le Comité a examiné le programme 27 (Activités financées en commun) du projet de plan-programme pour 2020 et les informations sur l'exécution du programme en 2019 [A/75/6 (Sect. 31)].

2. Le Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), la Présidente du Corps commun d'inspection et la Secrétaire du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et Directrice du secrétariat du CCS ont présenté le programme et répondu, avec d'autres représentants du Secrétaire général, aux questions posées lors de son examen par le Comité.

Débat

3. Les délégations ont dit soutenir le programme et la place qu'il occupe dans la coordination et la cohérence des activités menées au sein du système des Nations Unies.

4. En ce qui concerne la Commission de la fonction publique internationale, plusieurs délégations ont réaffirmé leur soutien au régime commun des Nations Unies et au rôle crucial que la Commission joue dans la promotion d'une fonction publique internationale unifiée dotée de normes, de méthodes et de dispositions communes en



matière de personnel, ce qui est indispensable au bon fonctionnement du système des Nations Unies. Des préoccupations se sont exprimées quant aux disparités actuellement constatées dans le régime commun des Nations Unies, qui résultaient de la décision du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur l'indemnité de poste, et des délégations ont remercié la Commission des efforts qu'elle avait déployés afin de remédier aux questions relatives à l'indemnité de poste. Il a été souligné que l'Assemblée générale avait affirmé sans ambiguïté le mandat et l'autorité de la CFPI et que la mise en œuvre intégrale et uniforme de l'ensemble des prestations par les organisations appliquant le régime commun demeurerait une mesure des résultats de première importance.

5. Une délégation s'est dit très attachée à l'approche unique et unifiée permettant de régir et de coordonner les conditions d'emploi dans le régime commun des Nations Unies. Il a été souligné que la Commission de la fonction publique internationale était le seul organe subsidiaire de l'Assemblée générale habilité par son statut à prendre des décisions dans ce domaine et que les 28 organisations qui adoptaient volontairement les règles du régime commun devaient appliquer ses décisions sans exception et dans les meilleurs délais. La même délégation a constaté que le projet de plan-programme pour 2021 s'inscrivait dans le cadre du mandat de la Commission et s'est félicitée de l'intention de la Commission de renforcer et de développer un régime commun de traitements, d'indemnités et de prestations.

6. On a souligné que les principes Noblemaire et Flemming au fondement du régime commun devaient être respectés, en comptant que l'examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi soit achevé comme prévu et que les conditions d'emploi des agents des services généraux restent alignées sur les conditions d'emploi les plus favorables sur le plan local. Bien consciente que l'objectif prévu était de rendre le système des ajustements plus stable et plus prévisible, une délégation a indiqué que l'indemnité de poste, élément variable, n'en devait pas moins comme auparavant refléter la différence réelle du coût de la vie entre les lieux d'affectation et la ville de référence, New York.

7. Au sujet de la diversité, une délégation a rappelé que, dans toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, le personnel devait être divers également du point de vue de la répartition géographique et demandé à la Commission d'établir un rapport complet portant sur tous les aspects de la diversité. L'attention a été appelée en outre sur le rôle qui revenait à la Commission, dont seule pouvait décider l'Assemblée générale, sans qu'aucun tiers ne soit impliqué dans le processus.

8. Si des délégations se sont félicitées de la mesure de résultats proposée pour 2021, centrée notamment sur l'impact du régime sur l'exécution des programmes des organisations, on a fait observer qu'il ne s'agissait pas seulement de rémunérer davantage les fonctionnaires mais qu'il fallait bien veiller à ce que les mesures mises en place répondent aux besoins des organisations et ne soient pas trop coûteuses, la Commission étant invitée à considérer les États Membres comme des parties prenantes. On s'est demandé si l'objectif « aucun recours formé par des fonctionnaires » était une mesure des résultats réaliste, dans la mesure notamment où les changements apportés sur la base d'éléments factuels ne débouchaient pas nécessairement sur une hausse des indemnités. On a voulu connaître le nombre et la nature des recours formés par les fonctionnaires contre des décisions de la CFPI en 2019 et 2020 et savoir où en étaient les procédures. On a demandé également que soit

fourni un calendrier actualisé de l'examen du système des ajustements et du déroulement de la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie, compte tenu de l'impact de la maladie à coronavirus (COVID-19).

9. S'agissant des paragraphes 31.14 et 31.15 du rapport, certaines délégations ont demandé des précisions sur la stratégie de communication que la CFPI entendait mettre en œuvre, notamment sur les moyens de faire mieux connaître les aspects techniques des travaux de la Commission et de sensibiliser non seulement le personnel mais également les cadres des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il a été avancé que les efforts visant à mettre en place une stratégie de communication solide contribueraient à assurer la cohérence et à améliorer la communication sur les différents aspects de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

10. En ce qui concerne le Corps commun d'inspection, plusieurs délégations se sont félicitées du travail accompli et des efforts déployés sans relâche pour améliorer l'efficacité, l'efficience et la coordination dans le système des Nations Unies. On a loué en particulier l'intérêt et la qualité de ses rapports. Une délégation s'est déclarée satisfaite du projet de plan-programme du Corps commun pour 2021. Étant le seul organe de contrôle externe indépendant du système des Nations Unies à être habilité à mener des évaluations, des inspections et des enquêtes à l'échelle du système, une délégation a estimé que le Corps commun devrait également prendre en compte les questions de répartition géographique dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convenait, et dit espérer que soit établi à l'échelle du système un rapport portant sur l'amélioration de la répartition géographique des pays sous-représentés et non représentés.

11. S'agissant du paragraphe 31.38 du rapport, on a noté que le choix des sujets d'inspection était important pour assurer et renforcer l'utilité des recommandations du Corps commun. On a voulu savoir comment le Corps commun choisissait les organisations à inspecter ou les sujets à examiner parmi les propositions concurrentes. On a voulu également en savoir davantage sur les mesures prises par le Corps commun pour augmenter le taux d'acceptation de ses recommandations.

12. Plusieurs délégations ont salué les travaux accomplis par le Conseil des chefs de secrétariat au cours de l'année précédente et se sont félicitées en particulier de l'action entreprise à l'échelle du système pour renforcer les mesures prises par les organismes des Nations Unies en vue de prévenir et de réprimer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Des délégations ont souligné que le système des Nations Unies devait poursuivre ses efforts pour garantir l'application d'une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, centrée sur les victimes, et se sont dit convaincues que le Code de conduite applicable lors des événements du système des Nations Unies, l'outil de vérification des antécédents Clear Check et la conduite d'enquêtes rapides et approfondies sur les cas de harcèlement sexuel permettraient d'atteindre cet objectif. On a souligné que l'innovation était indispensable pour permettre au système des Nations Unies de bien s'acquitter de ses mandats et répondre aux défis et aux priorités d'aujourd'hui et de demain. On a dit qu'il importait tout autant que les entités du système des Nations Unies soient dotées de politiques et de pratiques de gestion des ressources humaines leur permettant de recruter, de retenir et de perfectionner les talents nécessaires pour faire face aux nouveaux besoins et problèmes rencontrés par le système dans l'exécution de ses programmes.

13. Si plusieurs délégations se sont félicitées des travaux de l'équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et ont approuvé l'approche centrée sur les victimes, une délégation a toutefois indiqué que les priorités du CCS devraient être établies de façon plus transparente et équilibrée et rappelé que toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe, la langue ou la religion était absolument inacceptable, comme l'énonçaient plusieurs articles de la Charte des Nations Unies. L'importance que revêtait un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement a été soulignée. S'agissant du projet de plan-programme pour 2021, la même délégation a estimé que l'équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel devrait s'intéresser également aux cas de fausses allégations de harcèlement sexuel et s'atteler à l'élaboration de directives visant à garantir les droits et libertés des personnes diffamées.

14. La même délégation a indiqué que le CCS devrait mener ses activités dans le strict respect des mandats existants et s'est demandé si le Conseil était bien habilité à mener certaines activités citées dans le rapport. Il a été demandé que soient précisées les raisons pour lesquelles avait été lancée une initiative complémentaire portant sur l'élaboration d'une stratégie-cadre relative aux ressources humaines pour le personnel du système des Nations Unies. Des précisions ont été demandées sur les procédures d'achat conjointes (invitations à soumissionner) portant sur les services bancaires, ainsi que des précisions concernant les mandats. Une délégation a voulu connaître la suite donnée à la demande faite par l'Assemblée générale au Secrétaire général, en sa qualité de Président du CCS, de procéder à un examen des questions de compétence au regard du régime commun, la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants parmi les organisations appliquant le régime commun posant problème, et de tout faire pour veiller à ce que les décisions qu'elle prend soient appliquées dans leur intégralité et dans les meilleurs délais dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

15. Des délégations ont félicité le CCS pour l'appui apporté aux États Membres dans le domaine du multilinguisme et ont voulu savoir quelle suite avait été donnée à la demande faite par l'Assemblée générale au Secrétaire général, lequel avait été invité, de par son rôle au Conseil, à appuyer une approche globale et coordonnée du multilinguisme dans le système des Nations Unies.

Conclusions et recommandations

16. Le Comité a salué les travaux menés par la Commission de la fonction publique internationale et noté le rôle essentiel qu'elle jouait en permettant aux organisations membres de s'acquitter de leur mandat en définissant des conditions d'emploi propres à attirer et à retenir le personnel, la ressource la plus précieuse des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

17. Le Comité a rappelé que la Commission était habilitée, comme l'Assemblée générale l'a réaffirmé dans sa résolution 74/255 A-B, à établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies et souligné le paragraphe 3 de la résolution 74/255 A, dans lequel l'Assemblée a prié instamment les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de coopérer pleinement avec la Commission, conformément à

son statut, afin de rétablir à titre prioritaire et dès que possible l'homogénéité et l'unité du système des ajustements.

18. Le Comité a recommandé que l'Assemblée général prie le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, de continuer à engager les organisations appliquant le régime commun à veiller à ce que toutes les décisions de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale soient appliquées promptement, dans leur intégralité et de manière uniforme.

19. Le Comité a rappelé que l'Assemblée générale, dans sa résolution 74/255 B, a prié le Secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil des chefs de secrétariat, de procéder à un examen des questions de compétence au regard du régime commun et de lui présenter ses constatations et des recommandations dès que possible.

20. Le Comité a salué les travaux menés par le Corps commun d'inspection et souligné la valeur de son engagement de longue date en faveur du renforcement de la transparence et du respect du principe de responsabilité dans l'ensemble du système des Nations Unies.

21. Le Comité souligne que l'Assemblée générale, dans sa résolution 73/287, a noté avec satisfaction que le Corps commun d'inspection élaborait un cadre stratégique à moyen et long terme pour la période 2020-2029 et l'a encouragé, aux fins de l'élaboration dudit cadre, à travailler en consultation avec les organisations participantes et à tenir compte des enseignements tirés de son expérience et des réformes institutionnelles en cours.

22. Le Comité a recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil des chefs de secrétariat, de continuer à favoriser une approche coordonnée du multilinguisme, qui était une valeur fondamentale du système des Nations Unies, conformément à ses résolutions sur la question.

23. Le Comité a recommandé que l'Assemblée générale approuve le descriptif du programme 27 (Activités financées en commun) du projet de budget-programme pour 2021.