



# Assemblée générale

Distr. générale  
1er mars 2001  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-cinquième session

Points 116 et 123 de l'ordre du jour

### Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies

#### Gestion des ressources humaines

## **Rapport du Corps commun d'inspection sur les nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds**

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Les nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds » (JIU/REP/2000/3) (A/55/423).

## **Observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Les nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds »**

### **I. Observations générales**

1. Conformément à l'article 11 du Statut du Corps commun d'inspection (CCI), le Secrétaire général présente ses observations sur le rapport relatif aux nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds. Alors que le Secrétaire général se félicite de ce rapport comme de tous les rapports du CCI, il faut noter que cette question a fait l'objet de plusieurs rapports du CCI, comme cela est indiqué aux paragraphes 1 à 8 de son rapport.

### **II. Observations sur les recommandations**

2. Cherchant à mettre en place de nouvelles modalités pour la nomination de fonctionnaires de haut niveau, le rapport ne doit pas faire oublier que les États Membres élisent le Secrétaire général en tant que chef de l'Administration de l'Organisation. L'exercice de ses fonctions exige la délégation d'un pouvoir de décision authentique et sans entrave. La recommandation selon laquelle des consultations avec des États Membres devrait faire partie intégrante du processus de sélection n'est pas dépourvue de validité. Toutefois, la possibilité de retards indus dans les nominations imputables à des consultations prolongées, ainsi que la perspective d'une politisation encore plus poussée de la question, pourraient rendre un tel processus trop encombrant et l'opération moins utile que prévu.

3. Nonobstant cette observation, le Secrétaire général a exprimé sa détermination à obtenir le plus large éventail de vues possible, de manière à ce que ses nominations soient de la plus haute qualité et que l'Organisation continue à tirer partie des consultations menées avec les États Membres au sujet de telles nominations.

4. Le rapport semble refléter une mesure d'ambivalence à l'égard de certains des principes fondamentaux de la fonction publique internationale, concept énoncé à l'Article 100 de la Charte des Nations Unies. Cela se manifeste par exemple par l'affirmation selon laquelle les nominations de tous les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux seraient « politiques » et, partant, ne reposeraient pas sur le mérite et ne seraient pas transparentes. La recommandation tendant à donner à tous les fonctionnaires de haut niveau, y compris ceux ayant rang de directeur, des contrats de durée fixe et à consulter les États Membres au sujet de leur nomination ou de leur prolongation, est tout aussi inappropriée.

#### **A. Nomination des fonctionnaires de l'échelon supérieur**

##### **Recommandation I**

« Le Secrétaire général, avant de procéder à des nominations au poste de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, devrait avoir à ce sujet de plus larges consultations avec les États Membres. »

5. Le Secrétaire général estime que l'institutionnalisation des consultations implicite dans cette recommandation aboutirait à une procédure prolongée sans ajouter à l'information qu'il obtient déjà grâce aux consultations officieuses régulières qu'il conduit. En décidant des nominations aux postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, le Secrétaire général tient toujours compte des qualifications, des compétences et de l'expérience, ainsi que de la nécessité d'assurer la plus large répartition géographique et la parité dans ces positions.

## Recommandation II

« L'Assemblée générale voudra peut-être décider d'amender la disposition 4.5 du Statut du personnel pour qu'elle se lise comme suit :

Disposition 4.5 :

a) Le Vice-Secrétaire général est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 2, section A, de la résolution 52/12 B de l'Assemblée générale en date du 19 décembre 1997, pour un mandat qui viendra à expiration en même temps que celui du Secrétaire général;

b) Le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 5 b) ii) de la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale en date du 29 juillet 1994 pour un seul mandat de cinq ans non renouvelable;

c) Les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont nommés pour une période initiale de cinq ans prolongeable ou renouvelable, la durée totale de leur mandat ne pouvant dépasser 10 ans;

d) Les autres fonctionnaires sont nommés à titre permanent ou temporaire selon les modalités et conditions, compatibles avec le présent Statut, que peut fixer le Secrétaire général;

e) Le Secrétaire général décide quels fonctionnaires peuvent être nommés à titre permanent. La période de stage qui précède la nomination à titre permanent ou sa confirmation ne dépasse normalement pas deux ans; toutefois, dans des cas particuliers, le Secrétaire général peut prolonger d'un an au plus la période de stage. »

6. Cette recommandation apporterait d'importants amendements à la disposition 4.5 du Statut du personnel et semble aller à l'encontre des appels répétés de l'Assemblée générale en faveur de la simplification du Statut et du Règlement du personnel.

7. Les conditions spécifiques énoncées dans les résolutions 52/12 B et 48/218 B de l'Assemblée générale relatives à la nomination du Vice-Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne n'ont pas besoin d'être citées concrètement, car ces résolutions sont manifestement *sui generis* et limitent, à cet égard, les pouvoirs du Secrétaire général.

8. En ce qui concerne l'alinéa c) de l'amendement proposé à la disposition 4.5, le Secrétaire général respecte les dispositions de la résolution 45/239 A du 21 décembre 1990, section I, paragraphe 7, par laquelle l'Assemblée générale lui demande de ne pas, en principe, proroger au-delà de 10 ans la durée de service des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux. Pour répondre à tous

les aspects de cette recommandation, il faudrait modifier ainsi la disposition 4.5 a) du Statut du personnel :

« Les fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou supérieur sont nommés normalement pour une période initiale allant jusqu'à cinq ans, sujette à prolongation ou renouvellement. La durée totale des nominations à ce niveau ne dépassera pas normalement 10 ans. »

9. En ce qui concerne l'alinéa d), le Secrétaire général informe le CCI qu'il se livre actuellement à un examen complet des arrangements contractuels pratiqués par le Secrétariat. Cet examen comporte des discussions globales avec le personnel de l'Organisation et les États Membres. Un premier aperçu des questions en jeu figure dans son rapport à l'Assemblée générale sur la réforme de la gestion des ressources humaines A/55/253 et Corr.1, qui reflète également ses intentions concernant de nouvelles discussions et les recommandations consécutives à l'Assemblée générale.

### **Recommandation III**

« Le Secrétaire général devrait informer par avance les États Membres des postes à pourvoir au niveau du secrétaire général adjoint et sous-secrétaire général, ainsi que des fonctions qui s'attachent à ces postes et des qualifications requises des candidats. »

10. Une description complète de la structure de l'Organisation et des mandats de chaque département et bureau, y compris les attributions de chaque chef d'une unité administrative, figure dans les bulletins respectifs du Secrétaire général à la disposition de tous les États Membres. Comme il est indiqué plus haut, le Secrétaire général tient compte de nombreux facteurs et de conseils professionnels lorsqu'il examine les candidatures pour les postes au niveau du secrétaire général adjoint et du sous-secrétaire général, y compris la répartition géographique et les considérations de parité, ainsi que les compétences, capacités et qualités de représentation exigées à ce niveau. En outre, en ce qui concerne la communication aux États Membres d'informations relatives aux vacances aux niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, le Secrétaire général agit conformément à la résolution 51/226 du 3 avril 1997, qui le prie d'annoncer toutes les vacances de poste afin de donner des chances égales à tous les fonctionnaires qualifiés et d'encourager la mobilité, étant entendu que le pouvoir discrétionnaire dont il dispose en matière de nominations et de promotions en dehors des procédures établies devrait se limiter au personnel de son cabinet, aux postes de secrétaire général adjoint et sous-secrétaire général, ainsi qu'aux envoyés spéciaux à tous les niveaux.

## **B. Nominations aux postes de directeur (classe D-2)**

### **Recommandation IV**

« L'Assemblée générale voudra peut-être décider que les nominations aux postes de la classe D-2 devraient se faire selon les modalités suivantes :

a) Dans la sélection, par recrutement intérieur ou extérieur, priorité devrait être accordée à ceux qui sont motivés par la recherche de performances optimales et qui ont fait preuve de leurs compétences de gestionnaires et de leur qualité de dirigeants (par exemple, visions stratégiques, relations humaines, analyse novatrice et approche conceptuelle, adaptabilité et flexibilité); »

11. Il est recommandé de modifier la rédaction pour suivre le langage relatif aux compétences en matière d'encadrement définies à la suite d'un processus de participation faisant intervenir le personnel et les cadres dans l'ensemble du Secrétariat. Elles sont ainsi définies : qualités de chef, hauteur de vues, responsabilisation des subordonnés, aptitude à donner confiance, gestion des résultats et jugement/aptitude à décider. Pour plus de cohérence, il serait préférable de maintenir ces termes au lieu d'introduire une nouvelle série de compétences.

« b) Dans le cas de fonctionnaires recrutés récemment à la classe D-2 ou de fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, choisis pour des postes de ce niveau, il devrait leur être proposé un contrat initial de cinq ans au maximum; »

12. Les fonctionnaires qui présentent leur candidature pour des postes de la classe D-2 et qui sont sélectionnés gardent le statut contractuel qui était le leur au moment de leur sélection. En général, pour les fonctionnaires recrutés à l'extérieur, ces nominations sont pour une durée fixe d'un ou de deux ans. Normalement, les contrats de durée fixe au Secrétariat ne sont pas offerts pour une durée dépassant deux ou trois ans.

« c) Six mois au plus tard avant l'expiration du contrat initial d'un fonctionnaire occupant un poste D-2, un avis de vacance devrait être diffusé aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Secrétariat;

d) Le titulaire devrait être autorisé à présenter sa candidature à ce poste selon les mêmes modalités que tous les autres candidats à condition que les rapports d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période où il a occupé le poste en question soient communiqués en même temps que sa candidature. »

13. Les fonctionnaires sont évalués en vue d'une prorogation de leur nomination sur la base de leur travail.

#### **Recommandation V**

« Dans son rapport sur la composition du Secrétariat, le Secrétaire général devrait fournir des données sur des nominations auxquelles il a procédé à la classe D-2 en précisant la nationalité et le sexe de l'intéressé et la nature du contrat (nouveau contrat ou renouvellement). »

14. À l'exception de l'information relative au type de contrat à indiquer spécifiquement pour la classe D-2, toutes les informations demandées figurent déjà dans le rapport sur la composition du Secrétariat (voir document A/55/427, annexe, tableau 1). L'information relative au pourcentage de nominations pour différents types de contrat pour toutes les catégories de personnel figure également dans ce document. Il est douteux que la présentation de cette information pour cette seule catégorie spécifique ajoute quoi que ce soit, étant donné l'ampleur de l'information détaillée déjà fournie.

## **C. Représentation géographique aux postes de haut niveau**

### **Recommandation VI**

« L'Assemblée générale voudra peut-être appeler l'attention du Secrétaire général sur le fait que la représentation de nombreux États Membres aux postes de haut niveau, en particulier la représentation des pays en développement, demeure insuffisante et le prier de prendre des mesures afin de remédier à cette situation. Elle voudra peut-être également inviter le Secrétaire général à l'informer de ces mesures à la cinquante-sixième session à l'occasion du rapport qu'il lui présentera sur la composition du Secrétariat. »

15. Le Secrétaire général est tout à fait conscient de la nécessité de la plus large répartition géographique possible aux niveaux supérieurs de la prise de décisions. Ce souci est pour lui de la plus grande importance lorsqu'il choisit des fonctionnaires à ces niveaux. Pour des nominations à D-2, le Groupe consultatif de haut niveau passe en revue toutes les recommandations des départements de manière à garantir que la représentation géographique et la parité prises en compte en même temps que les dispositions de la Charte relatives à l'intégrité et à la compétence. Comme cela est mentionné ci-dessus, aux niveaux des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux, la question de la représentation géographique est de la plus grande importance. Toutes les statistiques relatives à la représentation géographique à ces niveaux sont communiquées à l'Assemblée générale chaque année dans le rapport sur la composition du Secrétariat.

### **Recommandation VII**

« Le Secrétaire général devrait accorder une attention particulière aux prises de position répétées de l'Assemblée générale demandant qu'aucun poste, y compris aucun poste de haut niveau, ne soit considéré comme l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États. »

16. Le Secrétaire général est tout à fait conscient des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et ne considère aucun poste comme l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États.

## **D. Représentation des femmes**

### **Recommandation VIII**

« L'Assemblée générale voudra peut-être appeler l'attention du Secrétaire général sur la nécessité :

a) D'améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général;

b) De veiller tout spécialement à ce que les femmes originaires de pays en développement et de pays en transition soient mieux représentées aux postes de haut niveau. »

17. Le Secrétaire général est attaché à l'amélioration de l'équilibre entre les sexes à l'échelon supérieur de l'Organisation, et sa nomination de plusieurs femmes à la tête de services importants au sein de l'Organisation reflète cet engagement. Sa récente nomination de femmes d'un pays à économie en transition et d'un pays en dé-

veloppement à des postes de l'échelon supérieur continue cette tendance. Il continuera à faire de telles nominations et à signaler les progrès accomplis à cet égard dans son rapport sur la composition du Secrétariat et sur la promotion des femmes au Secrétariat. En outre, le Secrétaire général accueillerait volontiers des propositions concrètes du CCI quant à des mesures générales susceptibles d'améliorer la représentation des femmes aux postes de haut niveau.

## **E. Nomination aux postes de représentant spécial, envoyé et autres postes analogues**

### **Recommandation IX**

« Le Secrétaire général devrait déployer des efforts soutenus afin :

- a) D'appliquer le principe selon lequel les candidats aux postes de représentant spécial, d'envoyé et autres postes analogues doivent être sélectionnés sur une base géographique aussi large que possible;
- b) D'assurer en même temps une répartition plus large de ces personnalités dans chaque région géographique;
- c) D'améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de ce niveau. »

18. En ce qui concerne les nominations aux postes de représentant spécial, envoyé spécial et autres postes analogues, le Secrétaire général voudrait mettre en relief le caractère particulièrement délicat et politique de ces nominations et des missions dirigées par ces fonctionnaires. Le Secrétaire général a noté et fait siennes les recommandations formulées à cet égard par le Président du Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies, à savoir que le Secrétaire général devrait rationaliser le processus de sélection des dirigeants des missions, en commençant par la compilation, avec le concours des États Membres, de fichiers de représentants ou représentants spéciaux du Secrétaire général potentiels, qui justifierait d'une large représentation géographique et d'une répartition équitable entre les sexes. À cette fin, le Secrétaire général a constitué un groupe de nomination de haut niveau chargé de gérer le processus de sélection.

## **F. Notation des hauts fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies**

### **Recommandation X**

« L'Assemblée générale voudra peut-être prier le Secrétaire général de lui faire rapport tous les deux ans sur l'application du système de notation (PAS) aux hauts fonctionnaires. »

19. Le système de notation (PAS) s'applique à tous les fonctionnaires, y compris à ceux qui relèvent directement du Secrétaire général (ST/SGB/1999/18). À partir de février 2000, le Secrétaire général a mis en place un nouvel instrument qui exige que les chefs de département définissent clairement les objectifs et les résultats qu'ils cherchent à atteindre. Cet instrument, appelé plan de gestion du programme, décrit les contributions que le chef de département fera à l'Organisation et accompagne chaque objectif d'un indicateur de résultats mesurables. Ces objectifs ont été liés di-

rectement aux mandats donnés par les États Membres tels qu'ils sont énoncés dans le plan à moyen terme. Les chefs de département définissent également leurs objectifs en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et financières, les indicateurs quant aux résultats à atteindre et les objectifs en matière d'amélioration de la productivité.

20. Le Secrétaire général a rencontré chaque chef de département pour passer en revue ces plans et objectifs prévus pour l'année à venir. Dans les années futures, cet examen couvrira également les résultats obtenus l'année précédente. Il comparera les résultats effectivement atteints aux indicateurs définis l'année précédente et concentrera son attention sur les moyens d'identifier les raisons des succès ou échecs afin d'exploiter les succès et d'identifier, au besoin, des mesures correctives.

21. La valeur de cet instrument de gestion réside dans le fait que le Secrétaire général s'en sert pour passer en revue l'état d'avancement des travaux, tenant ainsi les fonctionnaires de l'échelon supérieur responsables de leurs actes et les aidant, s'ils ont besoin d'appui et d'orientation. De cette manière, le Secrétaire général a institutionnalisé un système de responsabilisation au niveau le plus élevé de la gestion de l'Organisation.

22. En ce qui concerne les autres postes de haut niveau, le Secrétaire général est tout à fait disposé à faire rapport tous les deux ans à l'Assemblée générale sur l'application du système de notation aux fonctionnaires de haut niveau dans le cadre de son rapport sur la mise en oeuvre du processus de gestion des résultats, y compris le système de notation. Le degré de responsabilité des cadres pour tous les aspects du processus, y compris la planification des travaux, le contrôle constant des résultats, le retour de l'information et le perfectionnement du personnel, représente un élément crucial des réformes en matière de ressources humaines.

## **G. Nominations aux postes de haut niveau des programmes et fonds de l'Organisation des Nations Unies**

### **Recommandation XI**

« L'Assemblée générale voudra peut-être inviter les chefs de l'administration des programmes et des fonds de l'Organisation des Nations Unies à faire davantage d'efforts pour assurer le recrutement des fonctionnaires de haut niveau sur une base géographique aussi large que possible. »

23. Le Secrétaire général appuie cette recommandation.