



# Assemblée générale

Distr. générale  
1<sup>er</sup> octobre 2004  
Français  
Original: anglais

---

**Cinquante-neuvième session**  
Point 116 de l'ordre du jour  
**Régime commun des Nations Unies**

## **Rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale**

### **Note du Secrétaire général\***

On trouvera ci-après le rapport que le Secrétaire général soumet à l'Assemblée générale, en application de la section IV de sa résolution 57/285, et dans lequel il lui transmet les vues des organismes du système des Nations Unies sur les conclusions et recommandations du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (voir A/59/153).

---

\* Le présent rapport n'a pu être établi plus tôt parce que le Secrétariat ne disposait pas des observations de la Commission de la fonction publique internationale sur le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale.

# **Observations du Secrétaire général et du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale**

## **I. Introduction**

1. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale en application de la section IV de la résolution 57/285, dans laquelle l'Assemblée a approuvé le mandat du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, tel qu'il figurait dans le rapport du Secrétaire général (A/57/612). Dans cette même résolution, l'Assemblée prévoyait de recevoir un rapport du Secrétaire général sur les conclusions et les recommandations du Groupe, qu'elle devait examiner à sa cinquante-neuvième session, en même temps que les observations de la Commission de la fonction publique internationale.

2. Le rapport du Groupe, qui a été transmis à l'Assemblée par une note du Secrétariat en date du 25 juin 2004 (A/59/153), a également été communiqué à la Commission pour observations.

3. Le Secrétaire général et les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) ont accueilli avec satisfaction la résolution 57/285, dans laquelle l'Assemblée a approuvé la constitution du Groupe. Dès 1997, le Secrétaire général avait recommandé, dans son rapport intitulé « Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes » (A/51/950), qu'un examen du fonctionnement de la Commission soit entrepris; il a ensuite, à la demande de l'Assemblée générale, développé sa proposition dans une série de notes et de rapports (A/53/688, A/54/483, A/55/526 et A/57/612), qu'il a soumis à l'Assemblée lors des sessions ultérieures, après quoi il a jugé qu'il importait que l'initiative vienne de l'Assemblée elle-même, où elle aurait recueilli un appui unanime. Bien que l'orientation et la portée de cette proposition aient évolué au fil des années, en fonction des observations formulées par la Cinquième Commission, un même objectif fondamental inspire les divers rapports et notes présentés par le Secrétaire général, celui de renforcer au maximum la capacité de la Commission d'aider l'Assemblée générale à mener une action vigoureuse et éclairée sur toutes les questions qui touchent la fonction publique internationale.

4. L'évolution progressive de la portée de la tâche envisagée, qui ressort des documents successifs présentés à l'Assemblée et qui montre qu'au-delà du fonctionnement de la Commission elle-même c'est tout un ensemble de questions sur le renforcement de la fonction publique internationale qui sont en jeu, doit être comprise comme une tendance positive qui devrait conférer une plus grande actualité au travail envisagé et en accroître le retentissement. C'est ce que met en lumière la demande que l'Assemblée a adressée au Groupe, le priant de « présenter des observations sur [...] les caractéristiques principales de la fonction publique internationale ».

5. Dans les conclusions figurant dans son rapport, le Groupe rappelle que la constitution du Groupe par l'Assemblée a coïncidé avec la mise en train de plusieurs

examens importants, ainsi qu'avec un regain d'attention de la part de l'Assemblée et des autres principaux organes des Nations Unies pour la réforme et la gestion du changement. Le Groupe a ajouté, non sans finesse, que la coïncidence était peut-être fortuite, mais qu'elle offrait néanmoins une occasion à saisir : en effet, bien que la mission du Groupe fut inscrite dans des limites bien précises, l'occasion se présentait pour l'Assemblée d'étudier le rôle et le fonctionnement de la Commission, ainsi que les nouvelles améliorations qu'elle souhaitait apporter en ce qui concerne les caractéristiques et le mode de fonctionnement de cet organe dans une perspective plus large que lors des examens antérieurs. L'Assemblée avait également une occasion exceptionnelle d'examiner le rôle et les caractéristiques de la fonction publique internationale, notamment les principes fondamentaux sur lesquels elle était fondée et les modalités, obéissant à ces principes, qui permettraient d'adapter sa gestion à l'évolution des besoins, dans le contexte plus large de l'effort global déployé afin de renforcer la capacité du système et l'efficacité de ses réponses aux nouveaux défis qu'il devait relever.

6. Le Secrétaire général et les membres du Conseil des chefs de secrétariat souscrivent à cette perspective et partagent la conviction du Groupe que l'Assemblée générale considérerait ce processus comme une contribution ponctuelle mais néanmoins indispensable aux efforts visant à tracer la voie que devrait suivre le système, en reconnaissant la place centrale que le renforcement de la fonction publique internationale occupait dans l'action globale entreprise par la communauté internationale pour réaliser les objectifs énoncés dans la Déclaration du Millénaire.

7. Par rapport aux propositions antérieures, la proposition approuvée par l'Assemblée comportait un élément nouveau, à savoir l'inclusion, dans le Groupe, du Président de la Commission en tant que membre de droit. Le but était de faire en sorte que les propositions du Groupe soient fondées sur une bonne connaissance des réalisations et des travaux en cours de la Commission et, en premier lieu, de l'objectif des dispositions du statut de la Commission, en vertu desquelles le Groupe a effectué son étude, conformément à la proposition du Secrétaire général et au mandat de l'Assemblée.

8. On trouvera reproduit à l'annexe I au présent rapport le texte d'une communication reçue par le Secrétaire général, qui était signée par les quatre membres du Groupe et le Président de la Commission, en tant que membre de droit, et qui transmettait le rapport du Groupe.

## **II. Observations du Conseil des chefs de secrétariat**

9. Après avoir examiné soigneusement les conclusions et recommandations figurant dans le rapport du Groupe, le Secrétaire général et les membres du Conseil des chefs de secrétariat tiennent à exprimer leurs sincères remerciements au Groupe et le félicitent pour son rapport réfléchi, équilibré et constructif, qu'ils recommandent vivement à l'attention de l'Assemblée. Certaines des observations formulées dans les paragraphes qui suivent portent également sur quelques-uns des commentaires de la Commission. Parmi les observations formulées par la Commission, plusieurs s'apparentent à des réserves, mais le CCS espère que, comme lui-même, la Commission attend de l'Assemblée des décisions novatrices et clairvoyantes au sujet des questions soulevées par le Groupe.

### **Portée de l'examen effectué par le Groupe**

10. Le Secrétaire général et les membres du Conseil des chefs de secrétariat souscrivent pleinement à la démarche globale qui a inspiré les travaux du Groupe. Ils partagent la conviction exprimée par celui-ci selon laquelle le système des Nations Unies se trouve à un tournant et est déterminé à mieux cibler son action et à obtenir des résultats concrets et tangibles à partir desquels orienter ses activités futures. Qui plus est, ils espèrent que les conclusions auxquelles parviendra l'Assemblée cadreront avec la conclusion fondamentale énoncée au paragraphe 12 du rapport du Groupe, où il est dit ce qui suit :

« ... les principes fondamentaux sur lesquels la Charte des Nations Unies est fondée sont plus que jamais d'actualité dans le nouvel ordre international dans lequel le système des Nations Unies opère présentement. De fait, le principe de l'indépendance des fonctionnaires internationaux (art. 100) et celui du recrutement de personnes ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité (art. 101) doivent servir à orienter toutes les mesures prises en vue de faire évoluer la fonction publique internationale de sorte qu'elle soit capable de répondre aux nouveaux problèmes et besoins qui se feront jour au XXI<sup>e</sup> siècle. »

## **A. Rôle et fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale**

### **Rôle de la Commission et de la fonction publique internationale dans un monde en évolution**

11. Dans son analyse, le Groupe appelle à juste titre l'attention sur le rôle crucial que la Commission est appelée à jouer du fait qu'elle offre un cadre commun pour la gestion des ressources humaines au sein du régime commun, l'objectif étant de renforcer au maximum l'efficacité des organismes du système des Nations Unies et leur aptitude à répondre aux besoins et aux demandes des États Membres. Contrairement à ce que soutient la Commission dans l'une de ses observations, le rôle de la Commission en tant qu'organe indépendant et impartial qui fournit conseils et appui à l'Assemblée, est pleinement pris en considération dans la recommandation 1 du Groupe, et en est même le point de départ.

12. La recommandation 1 commence par mettre l'accent sur l'idée que la Commission doit avant tout s'attacher à aider l'Assemblée à orienter les processus de gestion du changement dans le système, et doit être lue en même temps que les observations formulées au paragraphe 20 et dans la recommandation 2, à laquelle les membres du CCS souscrivent pleinement. Il n'y a pas, et il ne devrait pas y avoir, de contradiction entre, d'une part, la responsabilité primordiale de la Commission vis-à-vis de l'Assemblée et, d'autre part, la nécessité pour la Commission de jouer un rôle actif auprès des chefs de secrétariat dans le cadre du processus de réforme, nécessité sur laquelle le Groupe insiste. Afin que la Commission puisse agir efficacement dans ce sens, il importe également de renforcer davantage sa capacité de formuler des avis techniques et des orientations et de renforcer aussi la confiance mutuelle et la collaboration. La recommandation 1 se fait l'écho des appels que l'Assemblée a lancés dans plusieurs résolutions qu'elle a adoptées au fil des années au sujet des rapports de la Commission. En appelant de ses vœux des progrès qualitatifs dans ce sens, l'Assemblée devrait, pour commencer, demander des

preuves qu'un effort délibéré est fait pour apporter sans cesse des améliorations et rechercher le consensus, effort qui devrait être au cœur du travail de la Commission en tant que centre de premier plan, et au cœur des relations entre la Commission et ses partenaires.

### **Méthodes de travail de la Commission**

13. Le Secrétaire général et les membres du CCS partagent l'opinion du Groupe selon laquelle certaines pratiques adoptées récemment par la Commission, notamment celle tendant à créer des groupes de travail, ont montré leur utilité, en particulier comme moyens d'améliorer le processus de consultation, et devraient être instituées et renforcées. La position de la Commission selon laquelle il n'est pas nécessaire de donner un caractère officiel aux améliorations apportées à son mandat est décevante, car elle risque de donner à penser que la Commission n'est pas vraiment attachée à ces améliorations et qu'elle doute de leur efficacité comme moyen d'accroître les possibilités de dialogue et de communication.

14. L'espoir est que, comme le souhaite le Groupe, la décision que prendra l'Assemblée au sujet de ses recommandations pertinentes (recommandations 3 et 4) renforcera la volonté de susciter l'intérêt et la confiance de toutes les parties.

### **Critères et processus de sélection des membres de la Commission**

15. Les observations et recommandations que le Groupe formule aux paragraphes 33 à 39 sont d'une importance cruciale pour la réalisation de l'objectif visant à renforcer la Commission et son aptitude à apporter un soutien maximum à l'Assemblée. Loin d'excéder les dispositions du statut, elles arrivent à point nommé pour rappeler qu'au fil des années, les pratiques se sont de plus en plus éloignées de l'esprit du statut.

16. Les États Membres, les organisations du système et la Commission portent conjointement la responsabilité d'un processus de sélection et de consultation qui s'est éloigné progressivement de ce qu'était le sens du statut. Mais tous ont beaucoup à gagner à une amélioration de ce processus. Il devrait être évident pour chacun que le statu quo risque toujours de dégénérer, et qu'il ne va guère, en tout cas, dans le sens du regain d'intérêt que suscite à l'heure actuelle le travail de la Commission. Il ne faudrait pas, en particulier, que la Commission interprète la demande qui lui est faite de respecter plus rigoureusement les dispositions des articles 3 et 4 de son statut comme une manière de mettre en doute la qualité de sa composition actuelle; elle devrait au contraire y voir un effort fait pour que le processus de sélection et de consultation soit en harmonie avec le rôle unique qui est celui de la Commission, un rôle qui fait d'elle un organe différent de tous les autres organes électifs. À un moment où la fonction publique internationale se trouve face à des défis importants, il est essentiel que les États Membres mettent à la disposition de la Commission les compétences les plus grandes et les mieux adaptées qu'ils peuvent offrir.

17. Il est encourageant que l'Assemblée elle-même ait à maintes reprises souligné la nécessité d'un strict respect des dispositions des articles 3 et 4 du statut. Tout récemment encore, dans sa résolution 53/209, l'Assemblée a expressément prié le Secrétaire général d'appeler l'attention des États Membres sur les dispositions de l'article 3 du statut lorsqu'il présenterait des candidats aux sièges devenus vacants à la Commission. Dans ce contexte, les recommandations du Groupe devraient être

considérées comme une contribution positive à l'élaboration de procédures capables de faire progresser l'application effective des directives de l'Assemblée.

18. Dans sa recommandation 5, et comme il est indiqué dans l'annexe II de son rapport, le Groupe définit des critères qui illustrent l'expérience importante à des postes de responsabilité dans l'administration publique ou dans d'autres domaines connexes, en particulier dans l'administration du personnel, que les candidats devraient posséder, selon l'article 3 du statut, et recommande que les États Membres, lorsqu'ils soumettent des candidatures, mettent en correspondance l'expérience des candidats et ces critères. Lorsqu'il demanderait que des candidatures soient soumises, le Secrétaire général indiquerait les compétences correspondant à l'expérience importante que le statut exige des membres de la Commission, et aiderait ainsi les États Membres à présenter les candidatures en fonction des critères définis dans le statut. Le Secrétaire général serait de ce fait mieux à même de donner suite efficacement à la demande que lui a adressée l'Assemblée générale dans sa résolution 53/209. D'un autre côté, le fait de savoir que la présentation des candidatures doit obéir aux critères définis dans le statut aurait pour effet de faciliter le processus de sélection au niveau national, ainsi que les consultations intergouvernementales ultérieures, lesquelles, compte tenu du principe de la répartition géographique équitable, donneraient toute sa valeur au critère de l'expérience défini dans le statut.

19. Un processus de sélection axé sur les compétences aurait aussi pour effet de faciliter grandement la tâche du Secrétaire général lorsqu'il s'agirait d'appliquer les dispositions et de concrétiser l'objectif de l'article 4 du statut, qui demande au Secrétaire général, en sa qualité de Président du CCS, de présenter une liste de candidats après avoir procédé aux consultations appropriées non seulement avec les États Membres mais aussi avec les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, dont les observations porteraient non sur l'expérience des candidats dans l'absolu, mais sur les compétences qu'ils possèdent au regard des critères définis dans le statut. Le processus de consultation, qui à l'heure actuelle est plutôt superficiel, deviendrait plus concret et plus authentique. Les organisations et les représentants du personnel apporteraient un concours accru aux États Membres lors du processus de sélection définitif, sans aucunement empiéter sur les prérogatives et le pouvoir de décision des États Membres. Certes, comme l'a fait observer la Commission, le processus de nomination à la Commission serait de ce fait différent du processus de sélection à d'autres organes, mais il est évident qu'il correspondrait bien à l'esprit du statut. Un processus de sélection non exclusif et fondé sur le critère de compétence permettrait mieux de réaliser l'objectif fondamental des dispositions des articles 3 et 4 du statut – à savoir l'établissement d'une commission d'une grande compétence technique, fiable et dont les membres inspirent universellement confiance – de même que l'objectif poursuivi par l'Assemblée dans les appels successifs qu'elle a lancés pour demander que ces dispositions soient respectées de manière plus rigoureuse.

20. Un processus consultatif axé sur la diversité et la spécificité des expériences qu'apportent les candidats, conformément à l'article 3 du statut, permettrait plus facilement de mettre à la disposition de la Commission une véritable combinaison de compétences spécialisées, de connaissances pratiques et d'expériences propres à maximiser sa contribution en tant qu'instance aussi bien réglementaire que consultative, selon ce que préconise le Groupe.

21. Dans la recommandation 6, le Groupe propose que l'Assemblée, agissant dans le cadre de l'article 5 du statut, adopte le principe qu'à l'avenir, les nominations à la Commission seront limitées à deux mandats. Cette recommandation ainsi que les arrangements provisoires que le Groupe propose visent à introduire un juste équilibre entre la nécessité, d'une part, d'assurer une certaine continuité et, d'autre part, de faciliter le renouvellement et la mise à jour des compétences spécialisées, de l'expérience et des connaissances, et à conférer le maximum d'indépendance aux personnes nommées à la Commission. En cette époque où tout évolue rapidement, et dans le cadre des efforts déployés pour accroître au maximum la contribution de la Commission à la mise en œuvre de méthodes avancées de gestion des ressources humaines, selon les termes du Groupe, cette recommandation devrait être favorablement accueillie par l'Assemblée générale.

#### **Fréquence et durée des sessions de la Commission**

22. Les chefs de secrétariat se sont félicités de la recommandation 7 qui limiterait la durée des deux sessions annuelles de la Commission à 10 jours de travail chacune. Cette réduction irait dans le sens des réformes auxquelles procèdent de nombreux autres organes et s'accompagnerait d'un recours accru à des groupes de travail et d'autres arrangements informels entre les sessions. L'expérience a montré que ces arrangements ont permis un échange de vues plus vaste et plus approfondi entre tous les interlocuteurs, lequel a abouti, ces dernières années, à des contributions aussi importantes que le Code de conduite et le Schéma directeur de la gestion des ressources humaines. Raccourcir la durée des sessions de la Commission permettrait également à de hauts responsables des organisations d'assister aux sessions de bout en bout, ce qui n'est à l'heure actuelle ni pratiquement ni financièrement faisable.

### **B. Amélioration de la capacité de la Commission de renforcer la fonction publique internationale**

23. Les observations et recommandations du Groupe contenues aux paragraphes 42 à 63 ont trait au rôle que joue la Commission en appuyant les efforts déployés pour renforcer et moderniser la fonction publique internationale et pour préserver le moral et améliorer le comportement professionnel des fonctionnaires. Les membres du Conseil des chefs de secrétariat pensent comme le Groupe que la gestion du changement est une entreprise collective et que l'Assemblée et les chefs de secrétariat devraient pouvoir trouver dans la Commission une source d'avis autorisés sur les meilleures pratiques internationales, à même de proposer des méthodes novatrices de Gestion des ressources humaines et des politiques et stratégies prospectives dans ce domaine.

24. Les recommandations du Groupe visant à renforcer la fonction publique internationale sont réfléchies et constructives et tiennent compte des initiatives de réforme en cours dans la plupart des organisations du système, qu'elles s'efforcent d'appuyer. En particulier les chefs de secrétariat pensent comme le Groupe qu'il faut mettre davantage l'accent sur les résultats pour la détermination de la rémunération; renforcer l'encadrement, en particulier en mettant en place un corps de hauts fonctionnaires; reconnaître qu'il importe et qu'il est même indispensable d'investir dans la formation permanente du personnel; favoriser l'adoption de pratiques optimales permettant de concilier vie professionnelle et vie privée;

encourager la mobilité; et parvenir à des arrangements contractuels reflétant les pratiques optimales et correspondant aux besoins de la fonction publique internationale contemporaine (recommandations 10 et 13 à 17). Le rapport du Groupe fait une place particulière à la sécurité du personnel des Nations Unies, préoccupation majeure qui doit mobiliser les efforts de la Commission, de l'Assemblée et des organes délibérants de toutes les institutions et organisations (recommandation 18).

25. Le Secrétaire général et les chefs de secrétariat ont prôné de longue date l'actualisation du principe Noblemaire et l'extension de sa portée pour rétablir la compétitivité des organismes des Nations Unies sur le marché international du travail. Ils partagent l'inquiétude du Groupe devant l'érosion de certaines conditions d'emploi et se félicitent de la recommandation du Groupe tendant à ce que l'on réexamine le principe Noblemaire à titre prioritaire et que l'Assemblée et les autres organismes directeurs prennent des dispositions pour rétablir et préserver la compétitivité dans les conditions d'emploi, en général, au sein des organismes relevant du régime commun (recommandations 11 et 12).

26. Les chefs de secrétariat espèrent que les décisions que prendra l'Assemblée sur cette partie du rapport du Groupe appuieront et compléteront leurs efforts pour moderniser le personnel des Nations Unies et renforcer la fonction publique internationale.

### III. Conclusions

27. Les conclusions du Groupe, conformément à son mandat, portent sur des questions très diverses. Certaines recommandations sont destinées précisément à l'Assemblée, alors que d'autres s'adressent de façon plus générale à la totalité des membres du système des Nations Unies; certaines sont adressées au Secrétaire général, d'autres à l'ensemble des organismes du système; certaines ont trait aux méthodes de travail de la Commission alors que d'autres concernent les orientations de son programme de travail. La façon dont l'Assemblée générale réagira en général aux diverses recommandations contenues dans le rapport du Groupe déterminera la suite que tous les intéressés leur donneront. Le Secrétaire général et les membres du Conseil des chefs de secrétariat veulent espérer que l'examen de la question à l'Assemblée donnera lieu à un débat ouvert et constructif qui servira à la fois à favoriser un nouveau consensus sur la manière de procéder à l'avenir et à mobiliser les efforts de chacun pour qu'on puisse véritablement progresser.

28. À cette fin, les membres du Conseil des chefs de secrétariat ont bon espoir que la réponse de l'Assemblée :

a) S'inscrira, comme on l'a déjà indiqué, dans le contexte plus vaste des nombreuses initiatives et efforts en cours pour renforcer la capacité et l'efficacité du système face aux problèmes majeurs qu'il doit résoudre et aux exigences nouvelles qu'il doit satisfaire;

b) Montrera que le renforcement de la fonction publique internationale est considéré comme un élément clef faisant partie intégrante de cette réponse;

c) Réaffirmera la validité continue et même la pertinence spéciale dans les conditions actuelles des principes et valeurs énoncés dans les Articles 100 et 101 de la Charte des Nations Unies;



d) Indiquera que l'Assemblée s'intéresse dans ce contexte plus large non seulement aux questions liées au fonctionnement et au rôle de la Commission mais aussi aux recommandations du Groupe portant sur les politiques et pratiques à appliquer en matière de ressources humaines dans le système commun et sur les orientations que l'Assemblée, la Commission et la gestion des organisations pourraient, de l'avis du Groupe, suivre le plus utilement à cet égard.

29. En ce qui concerne, en particulier, les recommandations concernant le rôle et le fonctionnement de la Commission elle-même, l'Assemblée voudra peut-être réaffirmer combien une commission faisant autorité, c'est-à-dire une commission capable, selon le Groupe, de susciter la confiance et consciente des responsabilités qui sont les siennes en matière de gestion de changements, peut renforcer la fonction publique internationale. L'Assemblée souhaitera donc peut-être réaffirmer l'importance qu'elle attache aux questions relevant de la Commission, dans l'esprit de la recommandation 2 du Groupe; rappeler le nouveau climat difficile dans lequel la Commission est appelée à exercer ses responsabilités, comme il est souligné au paragraphe 30 du rapport du Groupe; et faire siennes les propositions contenues dans la recommandation 1 du Groupe, qui définissent les grandes lignes dont devraient s'inspirer les efforts visant à consolider encore la Commission et accroître sa contribution au renforcement de la fonction publique internationale.

30. De même, l'Assemblée voudra peut-être réaffirmer la validité continue du statut de la Commission et réitérer ses précédents appels pour qu'on en respecte de plus près les dispositions, en particulier celles des articles 3 et 4 relatifs au processus de sélection des membres de la Commission. Elle souhaitera peut-être à cet égard, renouveler la demande adressée au Secrétaire général, dans sa résolution 53/209, tendant à appeler l'attention des États Membres sur les dispositions de l'article 3 du Statut lorsqu'il présente des candidats aux sièges devenus vacants à la Commission et l'inviter lorsqu'il sollicite des candidatures, à aider les États Membres en proposant des critères qui illustrent l'aspect expérience importante à des postes de responsabilité dans l'administration publique ou dans d'autres domaines connexes, en particulier dans l'administration du personnel, stipulé par l'article 3 du Statut, à la lumière des suggestions contenues à l'annexe II du rapport du Groupe. L'Assemblée voudra peut-être aussi demander aux États Membres de tenir pleinement compte, lorsqu'ils présentent des candidatures, des dispositions de l'article 3 du Statut et se déclarer résolue à respecter ces dispositions lors du processus d'élection. Elle voudra peut-être aussi inviter le Secrétaire général à renforcer le processus consultatif qu'il dirige, en se concentrant sur les compétences correspondant aux dispositions de l'article 3, et à se soucier particulièrement d'aider les États Membres à s'assurer que la Commission présente, comme le Groupe l'indique, une véritable combinaison de compétences spécialisées, de connaissances pratiques et d'expérience propres à maximiser son indépendance en tant qu'instance aussi bien réglementaire que consultative, notamment par une représentation plus équilibrée des deux sexes. Dans la même optique, l'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner favorablement la recommandation 6 du Groupe qui préconise une mise en application large du principe de la limitation de la longueur du mandat des membres de la Commission, et notamment des arrangements provisoires proposés dans la recommandation.

31. L'Assemblée générale voudra peut-être prendre acte des progrès réalisés dans la rationalisation et l'amélioration des méthodes de travail de la Commission, et encourager la Commission à donner un caractère officiel aux nouvelles pratiques

introduites ces dernières années, en suivant la ligne proposée dans la recommandation 3 du rapport du Groupe. Elle souhaitera peut-être, dans le même esprit, inviter la Commission à recourir davantage aux groupes de travail, et examiner de façon plus approfondie la question de la fréquence et de la durée de ses sessions, comme il est proposé dans les recommandations 4 et 6, dans le cadre de l'effort général visant à renforcer encore le processus consultatif et à en accroître le coût-efficacité.

32. Comme il est indiqué plus haut, les recommandations plus larges du Groupe qui visent à mettre la Commission mieux à même de renforcer la fonction publique internationale, vont dans le sens des réformes en cours dans la plupart des organisations du système, et ont trait à des politiques et pratiques qui sont à l'examen, quoique à des degrés de priorité divers, dans le cadre du programme de travail de la Commission. L'Assemblée voudra peut-être exprimer son appui aux divers processus de réforme en cours dans le système, et donner à la Commission les orientations générales qui lui permettront de s'efforcer de mener à bien différentes dimensions de ces politiques et pratiques dans son propre programme de travail. L'Assemblée souhaitera peut-être aussi exprimer l'espoir que les divers exercices d'évaluation en cours à la Commission progressent plus rapidement, en tenant compte de l'interdépendance des questions en jeu et de leur incidence relative sur l'accroissement de la compétitivité, de la productivité et de l'efficacité de la fonction publique internationale.

## Annexe

### **Lettre datée du 6 juillet, adressée au Secrétaire général par les membres du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale et le Président de la Commission de la fonction publique internationale**

Nous apprécions grandement la possibilité qui nous a été donnée de faire partie du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale et de contribuer de ce fait à la réforme et au renouvellement du système des Nations Unies.

Nous avons abordé notre tâche en nous plaçant dans l'optique de l'évolution de la situation mondiale, des défis que le système doit relever pour y faire face et des nombreuses initiatives que vous-même et d'autres chefs de secrétariat avez lancées pour réfléchir à la situation et déterminer la voie à suivre. Nous avons été guidés dans nos travaux par votre affirmation répétée que le personnel reste l'atout le plus précieux dont dispose le système des Nations Unies pour s'acquitter de sa mission.

Cela étant, nous avons concentré notre attention sur ce qui est désormais attendu des fonctionnaires dans le nouvel ordre international et sur ce que cela signifie pour les principes fondamentaux sur lesquels repose la fonction publique internationale. Animés de la ferme conviction que les principes d'indépendance et des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité énoncés respectivement aux Articles 100 et 101 de la Charte non seulement conservent toute leur valeur mais acquièrent une actualité encore plus grande dans le nouveau contexte international, nous avons demandé à tous les intéressés – États Membres et chefs de secrétariat – de renouveler leur attachement à ces principes fondamentaux.

Nous avons conclu que des conditions compétitives d'emploi, ajoutées à une gestion effective des ressources humaines fondée sur les pratiques modernes de gestion sont des éléments cruciaux pour renforcer la fonction publique internationale. Nous nous sommes inquiétés à ce propos des tendances récemment observées révélant une érosion de certaines conditions d'emploi et avons recommandé de renverser ces tendances.

L'Assemblée générale a réaffirmé à plusieurs reprises le rôle central que doit jouer la Commission de la fonction publique internationale en tant qu'organe technique indépendant dans la réglementation et la coordination des conditions développement durable d'emploi au sein du système commun. Conscients de la contribution vitale qu'elle peut et devrait apporter au renforcement de la fonction publique internationale et compte tenu de notre mandat, nous avons porté notre attention sur le rôle et le fonctionnement de la Commission. Nous estimons essentiel que la Commission non seulement suscite la confiance universelle dans les règles régissant la rémunération et les autres conditions d'emploi, mais serve aussi de guide en matière de gestion du personnel en apportant une contribution précieuse et en préconisant la mise en œuvre de méthodes avancées de gestion des ressources humaines.

En examinant le fonctionnement de la Commission dans le cadre de son statut, nous avons constaté que la qualité de ses membres était un élément clef. Nous avons conclu que cet élément peut être assuré par une application plus rigoureuse des critères utilisés et du processus de consultation pour la sélection de ses membres, comme il est énoncé aux articles 3 et 4 de son statut, responsabilité qui incombe à la fois aux États Membres et au Secrétaire général en tant que Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Nous avons proposé certains critères concernant les qualifications des membres, qui sont pleinement conformes aux dispositions du Statut et devraient faciliter l'application de la lettre de ces dispositions, de même que de leur esprit et de leur intention. Nous avons aussi formulé des recommandations concernant la durée du mandat, la durée des réunions de la Commission et le fonctionnement du processus de consultation dans les travaux de la Commission.

Nous espérons que notre rapport viendra appuyer et compléter les efforts que vous déployez vous-même pour moderniser le personnel au sein du système des Nations Unies et la méthode à utiliser pour y parvenir. Les conclusions et recommandations unanimes auxquelles nous avons abouti ont été rendues possible par notre volonté de faire un travail d'équipe et par l'excellent esprit de coopération, de compréhension mutuelle et de compromis qui a animé toutes nos discussions. Nous sommes également reconnaissants au secrétariat de la Commission et au Conseil des chefs de secrétariat ainsi qu'au Secrétaire du Conseil de l'appui qu'ils nous ont apporté.

(Signé) Mary **Chinery-Hesse**  
(Signé) Ernst **Sucharipa**  
(Signé) Mohsen **Bel Hadj Amor**  
(Signé) Philippe **Rochat**  
(Signé) Anatoly V. **Torkunov**

---