



Assemblée générale

Distr. générale
9 août 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session

Point 132 de l'ordre du jour provisoire*

Régime commun des Nations Unies

Réseau de direction

Note du Secrétaire général

Résumé

La présente note est présentée par le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, en application de la résolution 59/268 de l'Assemblée générale, par laquelle celle-ci l'a prié de modifier la dénomination du corps de hauts fonctionnaires pour mieux rendre compte de sa nature et du fait qu'il serait le fruit d'efforts concertés déployés par les différents chefs de secrétariat en vue d'améliorer les capacités de gestion et l'efficacité des cadres, et de lui soumettre à sa soixantième session, pour examen et suite à donner, un rapport sur la question précisant la portée et la teneur de ces efforts.

* A/60/150.



1. Par sa résolution 59/268, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, agissant en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de modifier la dénomination du corps de hauts fonctionnaires pour mieux rendre compte de sa nature et du fait qu'il serait le fruit d'efforts concertés déployés par les différents chefs de secrétariat en vue d'améliorer les capacités de gestion et l'efficacité des cadres, et de lui présenter à sa soixantième session, pour examen et suite à donner, un rapport précisant la portée et la teneur de ces efforts.

2. Pour continuer de répondre aux exigences de leur mission, les organisations qui appliquent le régime commun ont besoin de renforcer leurs capacités d'encadrement et de gestion et de se donner les moyens de collaborer plus efficacement. Les cadres du système ne peuvent plus se contenter d'être des spécialistes; ils doivent aussi avoir des qualités de chef, savoir gérer les ressources et l'information et être des agents du changement capables de travailler dans un milieu pluriculturel complexe. Alors que de nombreuses organisations se décentralisent et délèguent des pouvoirs à des échelons hiérarchiques intermédiaires, les cadres assument des responsabilités accrues en tant qu'agents principaux du changement, et donc des obligations de résultats plus importantes. Aussi importe-t-il de leur donner les orientations et les moyens qui leur permettent de devenir plus créatifs, adaptables et polyvalents, tout en étant à l'écoute du client, capables de créer et animer, de réfléchir dans une perspective stratégique, de prendre davantage de risques et de collaborer efficacement avec leurs collègues et avec leurs homologues des autres organisations.

3. Le Conseil des chefs de secrétariat a approuvé en 2004 la création d'un corps de hauts fonctionnaires afin de renforcer les capacités d'encadrement et de gestion dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et de promouvoir un style de direction de la gestion qui leur soit commun.

4. En application de la résolution 59/268, le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat a décidé à sa neuvième session (avril 2005), au nom du Conseil, de changer la dénomination du « Corps de hauts fonctionnaires », qui a été rebaptisé « Réseau de direction ». Ce nouveau nom reflète le but visé, qui est de constituer un réseau de direction interinstitutions, est conforme à la terminologie employée par le Conseil des chefs de secrétariat et devrait apaiser les craintes qui avaient pu se faire jour quant à la création d'une nouvelle catégorie de fonctionnaires ou de nouveaux postes.

5. Le Réseau de direction réunira les hauts responsables du système des Nations Unies. Il appartiendra aux chefs de secrétariat de désigner les fonctionnaires qui feront partie du Réseau et de définir l'orientation de ses travaux. La création du Réseau de direction n'implique aucune modification des conditions d'emploi ou de la rémunération des fonctionnaires appelés à en faire partie, non plus que des conditions régissant leur engagement.

6. Le Réseau de direction a pour objectifs :

a) De renforcer les capacités de gestion et de direction des organisations appliquant le régime commun, condition indispensable pour qu'ils obtiennent de meilleurs résultats;

b) De favoriser l'adoption d'un style de gestion commun afin de renforcer l'esprit de corps dans l'ensemble des organisations;

c) De faciliter les délégations de pouvoirs et de favoriser la responsabilisation des fonctionnaires au niveau de la haute direction;

d) De renforcer la cohésion et la coordination interorganisations et de promouvoir la mobilité du personnel et les échanges de connaissances à l'intérieur du système;

e) De marquer l'importance que les organisations attachent au professionnalisme de leurs cadres dirigeants.

7. Afin de maximiser l'efficacité du Réseau, un programme interorganisations de perfectionnement des cadres dirigeants est en préparation. À sa neuvième session, le Comité de haut niveau sur la gestion s'est prononcé en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce programme et a demandé à toutes les organisations d'y collaborer. Le programme vise à accroître les capacités de gestion et de direction, renforcer les partenariats interinstitutions et donner aux organisations les moyens de collaborer plus efficacement à tous les niveaux, y compris sur le terrain. Le programme, qui devrait être lancé en 2006, s'adresse à des groupes de cadres supérieurs de toutes

8. les organisations appliquant le régime commun. De nouveaux outils de gestion seront élaborés afin d'aider les membres du Réseau à s'acquitter mieux encore de leurs fonctions de dirigeant.

9. La démarche exposée plus haut cadre tout à fait avec les résultats d'études dont il ressort qu'une action ciblée initialement sur les cadres dirigeants a des incidences positives sur le style de gestion d'une organisation et des effets bénéfiques sur les performances du reste de son personnel. Les améliorations rendues possibles par les outils de perfectionnement aux fonctions de direction et de gestion qui seront mises en œuvre dans le cadre du Réseau devraient se répercuter sur le personnel aux autres niveaux, ce qui permettra d'améliorer globalement l'efficacité du système des Nations Unies.