



## Assemblée générale

Soixante-deuxième session

Documents officiels

Distr. générale  
4 juin 2008  
Français  
Original : anglais

---

### Cinquième Commission

#### Compte rendu analytique de la 28<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 4 mars 2008, à 10 heures

*Président :* M. Ali ..... (Malaisie)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires :* M<sup>me</sup> McLurg

### Sommaire

Point 133 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Questions diverses

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

08-25840 (F)



*La séance est ouverte à 10 h 15.*

**Point 133 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (*suite*) (A/61/30/Add.1, A/61/732 et A/61/861; A/62/7/Add.14 (chap. II) et A/62/274)

1. **M<sup>me</sup> Bárcena** (Secrétaire générale adjointe à la gestion), présentant les rapports du Secrétaire général sur la simplification du régime des engagements (A/61/732 et A/62/274) et sur l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861), rappelle qu'il avait été demandé au Secrétaire général, lors du Sommet mondial de 2005, de soumettre à l'Assemblée générale des propositions concernant les conditions qui devaient être réunies et les mesures qui devraient être prises pour qu'il puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités en matière de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines. Les propositions demandées visent à développer le capital humain actuel et futur et à mieux faire correspondre le dispositif de gestion des ressources humaines aux besoins de l'Organisation. Elles reposent sur une politique intégrée de gestion des ressources humaines propre à satisfaire les besoins opérationnels et à préserver les valeurs fondamentales tout en garantissant l'application cohérente des normes, règles et procédures de l'Organisation. Au final, les buts recherchés sont les suivants : créer une fonction publique internationale répondant aux plus hautes exigences de résultats et de responsabilité; bénéficier d'effectifs polyvalents et mobiles; instaurer une culture de l'apprentissage permanent, du perfectionnement des méthodes de gestion et du respect de la diversité.

2. Le Secrétariat doit faire face à l'évolution de la situation. En effet, compte tenu de l'accroissement des besoins en matière d'opérations de maintien de la paix et autres opérations hors Siège, il convient d'adapter le dispositif de gestion des ressources humaines pour attirer et retenir des personnes hautement qualifiées et offrir des perspectives de carrière sûres ainsi qu'une indemnité suffisante aux fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation classé difficile.

3. L'idée de simplifier le régime des engagements est à l'étude depuis plusieurs années et fait partie intégrante de la proposition formulée dans le rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1). Dans ses rapports sur le recrutement du personnel des missions (A/61/732) et la simplification du régime des engagements (A/62/274), le Secrétaire général propose actuellement de mettre en

place un règlement unique qui régirait trois types de contrat se distinguant par leur durée : le contrat temporaire, le contrat à durée déterminée et le contrat continu. Comme l'Assemblée générale l'en avait prié dans sa résolution 61/244, le Secrétaire général a donné suite aux questions soulevées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/61/537), et présenté un plan par étapes détaillé pour la mise en œuvre des arrangements contractuels proposés.

4. À sa session de mars 2007, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a approuvé le principe des propositions faites par le Secrétaire général d'instituer un type d'engagement unique et de créer un corps d'agents civils permanents du maintien de la paix. Comme les observations formulées par la Commission ont exigé que le personnel soit consulté plus amplement, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel les a examinées en 2007 en vue de faire des recommandations, que le Secrétaire général a acceptées et dont il a tenu compte dans son rapport sur le régime des engagements (A/62/274). Après avoir examiné ce rapport à l'automne 2007, le Comité consultatif a approuvé dans son propre rapport la simplification du régime des engagements (A/62/7/Add.14), et il a par ailleurs souligné que cette simplification était essentielle pour : constituer un Secrétariat intégré à même de répondre aux besoins opérationnels; promouvoir l'équité et la transparence; rendre les arrangements contractuels plus transparents et faciles à administrer; renforcer la capacité de l'Organisation de recruter du personnel et de le retenir à son service, en particulier dans les missions.

5. L'harmonisation des conditions d'emploi est un volet connexe fondamental de la réforme de la gestion des ressources humaines voulue par le Secrétaire général. Le rapport que celui-ci a établi sur la question (A/61/861) fait suite à la demande formulée par l'Assemblée générale en vue d'obtenir une description détaillée de la proposition du Secrétaire général d'améliorer les conditions d'emploi dans les missions, et il répond aux observations faites à ce sujet par la CFPI. Les propositions d'harmonisation des conditions d'emploi consistent à classer les missions comme lieux d'affectation avec famille ou lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles en fonction de la phase en vigueur du plan de sécurité; à appliquer, le

cas échéant, le régime Opération spéciale aux lieux d'affectation déconseillés aux familles, en remplacement de l'actuelle distinction entre « missions spéciales » et « missions établies »; et à revoir le régime du congé de détente. Ces propositions sont conformes aux recommandations de la CFPI et visent à combler les écarts non négligeables qui existent entre les conditions d'emploi du personnel du Secrétariat affecté aux missions et celles du personnel des fonds et programmes qui y sont en poste. Dans son rapport (A/62/7/Add.14), le Comité consultatif a souscrit aux propositions consistant à classer les missions en lieux d'affectation avec famille et lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles et à remplacer le congé de récupération par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage. Il a également recommandé la suppression des engagements limités à une mission particulière.

6. La Secrétaire générale adjointe à la gestion assortit sa présentation d'un exposé offrant un aperçu des propositions de réforme de la gestion des ressources humaines faites par le Secrétaire général. En ce qui concerne la simplification du régime des engagements, un règlement du personnel unique est désormais nécessaire car les types d'engagement en vigueur sont difficiles à administrer, ce qui restreint la marge de manœuvre pour les mouvements du personnel et contribue à l'apparition de risques opérationnels, financiers et administratifs potentiellement élevés dans le domaine du maintien de la paix. Cette simplification est donc vitale pour le renforcement de l'efficacité de l'Organisation, l'intégration du personnel des missions au sein d'effectifs mondiaux, polyvalents et mobiles capables d'effectuer des tâches complexes et diverses, l'élimination des obstacles et des inégalités qui existent en matière de traitement et de mouvements du personnel, l'allègement des procédures administratives, la facilitation de la mise au point et de la mise en service du progiciel de gestion intégré, et l'amélioration de la transparence et de la responsabilisation. Le coût annuel des propositions de simplification du régime des engagements formulées par le Secrétaire général est estimé à 23,7 millions de dollars.

7. Par ailleurs, dans un délai de six mois à compter de la décision éventuelle de l'Assemblée générale d'adopter les propositions du Secrétaire général en matière de conditions d'emploi, une version révisée du Statut du personnel entrerait en vigueur, un nouveau

règlement du personnel serait mis en application à titre provisoire puis présenté à la soixante-troisième session de l'Assemblée générale, les fonctionnaires titulaires d'engagements relevant des séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel feraient l'objet d'un examen en vue de l'attribution de nouveaux engagements, le classement des missions en tant que lieux d'affectation avec famille serait harmonisé, et un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage serait mis en place dans tous les lieux d'affectation remplissant les conditions requises. De plus, dans un délai de 12 mois à compter de la décision de l'Assemblée générale, le nouveau règlement du personnel serait mis en vigueur, compte tenu des modifications ou suppressions auxquelles l'Assemblée pourrait avoir procédé, un examen serait lancé afin de déterminer si les fonctionnaires ont droit à un engagement permanent, le classement des missions comme lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles entrerait en vigueur, et le régime Opération spéciale serait appliqué. Le coût annuel des propositions du Secrétaire général concernant les conditions d'emploi est estimé à 199 millions de dollars, dont 88,7 millions de dollars au titre du classement des missions dans la catégorie « lieux d'affectation avec famille » ou « lieux d'affectation déconseillés aux familles », 13,6 millions de dollars au titre de la mise en place du congé de détente avec prise en charge des frais de voyage, et 96,7 millions de dollars au titre du régime Opération spéciale.

8. **M<sup>me</sup> Lute** (Sous-Secrétaire générale à l'appui aux missions), prenant la parole en qualité de Directrice chargée du Département de l'appui aux missions, souligne qu'il importe de tenir compte de la nature particulière des opérations de maintien de la paix et autres opérations hors Siège. La grande diversité de ces opérations exige un haut degré de professionnalisme, de mobilité et de souplesse, surtout pour ce qui est des questions de personnel. Les opérations de maintien de la paix évoluent rapidement dans un cadre de plus en plus dangereux, complexe et rigoureux. On ne peut plus parler de phénomène temporaire à propos de ces opérations, qu'il convient d'appréhender comme des activités de base reposant sur du personnel technique rapidement mobilisable et à même d'œuvrer avec succès dans des domaines professionnels très variés. L'évolution des opérations hors Siège suppose également une modification des besoins en ressources humaines. C'est pourquoi l'ONU doit adapter son

régime des engagements sur les plans du recrutement et des conditions d'emploi du personnel.

9. La nécessité de mettre en œuvre les réformes proposées ne fait aucun doute, les taux de vacance de postes et de rotation des effectifs demeurant toujours aussi élevés, notamment pour ce qui est des administrateurs. Aussi les opérations de maintien de la paix continuent-elles d'avoir recours à du personnel inexpérimenté : près de 60 % des administrateurs en poste au Département de l'appui aux missions ont moins de deux ans d'expérience du terrain, voire moins d'un an pour 44 %.

10. Les tout meilleurs éléments du Département font l'objet d'une concurrence accrue sur le marché international. En effet, dans de nombreux cas, le Département fait face à l'intérêt d'autres services du système des Nations Unies pour ces éléments, en particulier dans les domaines stratégiques. Le Département est également incapable de tirer le meilleur parti de son personnel recruté sur le plan national, dont les membres occupent les deux tiers environ de ses 25 000 postes hors Siège.

11. La question concernant la réforme de la gestion des ressources humaines figure à l'ordre du jour de la Commission depuis plusieurs années, le dernier cycle d'échanges sur la réforme des contrats ayant débuté en 2004 et la réforme de la catégorie du Service mobile ayant été examinée pour la première fois dans le rapport que le Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies avait établi en 2000 (A/55/305-S/2000/809). Depuis 2006, le Département de l'appui aux missions s'emploie à harmoniser et rationaliser les contrats et les conditions d'emploi sous la forme d'un projet de régime global à même de répondre à ses besoins opérationnels dans les missions.

12. Il est important de mettre en œuvre les propositions de réforme de la gestion des ressources humaines pour bien montrer aux membres du personnel des opérations de maintien de la paix combien l'Organisation les estime, eux qu'elle considère comme son meilleur atout pour la réussite de ces opérations. Les problèmes ci-après, qui intéressent le personnel en question, doivent donc être réglés : seuls 288 agents du Service mobile sur les 25 000 que comptent les missions de maintien de la paix bénéficient d'un engagement permanent; les femmes ne représentent que 30 % des effectifs des opérations de maintien de la paix; 90 % des membres du personnel des opérations

sont affectés dans un lieu formellement déconseillé aux familles, alors que près de 55 % d'entre eux ont une famille; 88 % des membres du personnel des opérations ont un contrat d'un an ou moins seulement; les membres du personnel des missions passent au service du maintien de la paix 4,8 ans en moyenne, pendant lesquels ils exécutent au moins cinq contrats de courte durée. L'ONU doit améliorer cette situation. Pour y parvenir, il faut qu'elle modifie les conditions d'emploi du personnel des missions et qu'elle redouble d'efforts pour attirer les meilleurs spécialistes vers le règlement des problèmes uniques que pose le maintien de la paix.

13. Pour sa part, le Département de l'appui aux missions a développé une bonne connaissance de ses besoins en matière d'opérations hors Siège : 50 % de ses effectifs de personnel de maintien de la paix doivent être affectés au soutien logistique et à l'appui opérationnel, tandis que 25 % doivent être affectés aux affaires politiques et juridiques et aux domaines connexes, et 25 % à l'administration. De plus, s'il doit augmenter les effectifs d'administrateurs auxiliaires dans les missions, le Département doit surtout affecter à celles-ci plus d'administrateurs dotés d'une bonne expérience de la gestion. Il a aussi conscience qu'il doit faire mieux, parallèlement, dans des domaines comme le renforcement de la planification des effectifs et les définitions d'emploi.

14. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant l'additif au rapport de la Commission pour 2006, dit que la Commission a pris note des propositions révisées du Secrétaire général portant sur la rationalisation des arrangements contractuels au Secrétariat de l'ONU. Ces propositions révisées, qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur la rationalisation des arrangements contractuels (A/62/274), ont pris en compte la plupart des observations formulées par la Commission au sujet des propositions précédentes (A/61/857). En collaboration avec des représentants et des fonctionnaires du régime commun des Nations Unies, la Commission s'est beaucoup investie dans l'élaboration du Cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (A/60/30, annexe IV). La Commission est donc heureuse de noter que ses observations ont été largement prises en compte dans les rapports du Secrétaire général et que

les propositions révisées de ce dernier sont généralement conformes à ce cadre.

15. Néanmoins, la Commission voudrait appeler l'attention sur trois points de divergence. Premièrement, le Secrétaire général propose que les engagements à titre temporaire puissent être prolongés d'un an, si les besoins opérationnels sur le terrain le justifient. Pour la CFPI, cependant, les engagements de durée déterminée semblent être l'outil contractuel le plus indiqué lorsque l'on sait à l'avance que les services d'un fonctionnaire seront nécessaires pendant plus d'un an. La prorogation d'un engagement à titre temporaire pour une deuxième année, qui serait contraire à l'esprit et à la lettre du cadre, ne devrait être appliquée que dans des cas clairement spécifiés dans le Règlement du personnel, qui devrait être révisé pour prendre en compte le nouveau cadre.

16. Deuxièmement, le Secrétaire général propose d'offrir des engagements de durée déterminée d'un an ou plus, qui pourraient être renouvelés ou prorogés de manière à couvrir une période maximale de cinq ans. La Commission estime cependant que cette période maximale n'a pas lieu d'être et que les engagements de durée déterminée peuvent être octroyés ou renouvelés pour des périodes d'un à cinq ans, sans limitation du nombre d'années. Le Secrétaire général a également estimé qu'au bout de cinq années de service l'on devrait envisager de convertir un engagement de durée déterminée en engagement continu. Pour sa part, la Commission estime que l'Assemblée générale et les autres organes directeurs devraient déterminer le ratio entre les engagements continus et les engagements de durée déterminée en fonction des mandats et des ressources de programme d'une organisation. La Commission n'a pas recommandé la conversion automatique des engagements de durée déterminée en engagements continus. La décision que prendra l'Assemblée générale concernant la proposition du Secrétaire général sera attentivement examinée par les autres organisations, fonds et programmes dont les représentants ont participé, aux côtés de la CFPI, à l'élaboration du cadre.

17. Troisièmement, il a été indiqué que les candidats reçus aux concours nationaux de recrutement devraient pouvoir prétendre à un engagement continu après cinq années de services jugés satisfaisants, comme tous les autres fonctionnaires de l'ONU. La Commission estime cependant que ces candidats devraient pouvoir prétendre à un engagement continu après une période

de deux ans, conformément à la pratique en vigueur, qui prévoit une période de stage de deux ans. Compte tenu des effets bénéfiques qu'ils exercent sur l'équilibre entre les sexes et la répartition géographique, la Commission estime que les concours nationaux de recrutement constituent un moyen utile de sélection des candidats les plus qualifiés dans les États Membres pour les postes permanents des classes P-2 et P-3.

18. En ce qui concerne les arrangements contractuels, la Commission réitère sa position selon laquelle le cadre contractuel devrait refléter les pratiques optimales, offrir le degré de souplesse nécessaire sur les plans opérationnel et administratif et correspondre aux besoins d'une fonction publique internationale moderne. Elle rappelle qu'aux termes de son statut, elle pour mission d'assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies.

19. S'agissant des critères de désignation des lieux d'affectation déconseillés aux familles où, par définition, les conditions sont les plus éprouvantes, la Commission a proposé que l'ONU harmonise ses pratiques avec celles des autres organisations. La réglementation régissant le congé de détente devrait également être harmonisée avec celle des grands organismes des Nations Unies présents sur le terrain. Par ailleurs, l'ONU devrait adopter le régime Opération spéciale, qui a fait ses preuves dans d'autres organisations. Ainsi, les fonctionnaires ne seraient pas affectés dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles mais plutôt dans des lieux proches, où l'infrastructure et les conditions de sécurité permettent l'installation de leurs familles. Pour exercer leurs fonctions, les fonctionnaires se rendraient alors, dans le cadre de missions, dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

20. Enfin, la Commission a proposé que, pour les lieux d'affectation déconseillés aux familles, il soit mis un terme aux engagements à court terme régis par la série 300 du Règlement du personnel. Si cette recommandation se justifie en soi, il convient aussi de l'envisager à la lumière de la proposition du Secrétaire général visant à remplacer les séries 100, 200 et 300 actuelles du Règlement du personnel par une seule série. Si la proposition du Secrétaire général est approuvée, la recommandation de la CFPI n'aura plus

de raison d'être. Si tel n'est pas le cas, la recommandation restera d'actualité.

21. Les recommandations de la Commission s'appuient sur les conclusions d'un groupe de travail comprenant les membres de la CFPI, des représentants d'organismes des Nations Unies et de fédérations du personnel et des fonctionnaires du secrétariat de la Commission. Elles visent essentiellement les objectifs suivants : préserver et sauvegarder le régime commun de la manière la plus efficace possible; proposer des solutions aux problèmes de recrutement, de réaffectation et de fidélisation du personnel; et favoriser, par le biais de l'adoption de pratiques de référence, la mobilité interorganisations du personnel essentiel, notamment dans les lieux d'affectation particulièrement difficiles. L'adoption de ces recommandations devrait faciliter le redéploiement du personnel civil des opérations de maintien de la paix sur n'importe quel théâtre d'opérations, en fonction des besoins, de manière à permettre à l'ONU de relever les défis auxquels elle doit faire face.

22. **M<sup>me</sup> McLurg** [Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB)], qui présente le rapport correspondant du Comité consultatif (A/62/7/Add.14), dit que le Comité et l'Assemblée générale examinent d'importantes propositions relatives au personnel en dehors du cadre de l'examen général des questions relatives à la gestion des ressources humaines effectué les années où il n'est pas présenté de budget. Le Comité consultatif a donc recommandé que les décisions relatives à un certain nombre de questions soient reportées à la soixante-troisième session, durant laquelle elles seront étudiées dans le cadre de l'examen général.

23. En abordant les propositions interdépendantes relatives aux arrangements contractuels, à l'harmonisation des conditions de service et à la constitution d'un corps d'agents civils du maintien de la paix, le Comité consultatif s'est efforcé de les examiner de manière globale, en gardant à l'esprit les problèmes que le Secrétaire général s'efforce de résoudre par le biais de ses propositions de réforme. Les questions à régler portent notamment sur le problème de la fidélisation du personnel des opérations de paix, la disparité des conditions d'emploi, l'impossibilité, due à la nature des arrangements actuels, de muter du personnel d'une mission à l'autre en fonction des besoins opérationnels, la complexité des dispositions administratives régissant les

arrangements contractuels en vigueur et la nécessité d'offrir des perspectives de carrière au personnel des opérations de paix.

24. Pour le Comité consultatif, les propositions du Secrétaire général relatives à la rationalisation des arrangements contractuels constituent un changement radical qui répond à nombre des problèmes mentionnés ci-dessus. En conséquence, sous réserve des observations et recommandations relatives aux engagements de durée déterminée et aux engagements continus, il recommande d'approuver les propositions tendant à ce que les arrangements contractuels relèvent d'une série unique de dispositions du Règlement du personnel. Si elle s'accompagne de l'élimination des engagements limités à des missions données, de la possibilité d'octroyer des engagements continus au personnel affecté à des opérations de paix ou à des projets et de la mise en œuvre des recommandations du Comité concernant les conditions d'emploi, cette mesure pourra réellement favoriser la mobilité du personnel, ouvrir à tous les fonctionnaires davantage de perspectives de carrière et faciliter la mise en place d'un corps de fonctionnaires véritablement mondial se prêtant à une gestion suffisamment souple pour répondre aux besoins opérationnels et organisationnels.

25. Le Comité consultatif recommande d'approuver l'harmonisation du classement des lieux d'affectation en lieux ouverts ou déconseillés aux familles selon le niveau de sécurité déterminé par le Département de la sûreté et de la sécurité, ainsi que la proposition visant à remplacer le congé de récupération par un congé de détente, et demande que les incidences financières actualisées de ces mesures soient présentées à l'Assemblée générale. Par ailleurs, le Comité recommande qu'avant d'examiner l'application du régime Opération spéciale dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles, l'Assemblée générale attende que la rationalisation des arrangements contractuels commence à produire ses effets.

26. Le Comité consultatif n'est pas favorable à la création d'un corps de 2 500 agents civils du maintien de la paix. Avec l'adoption d'une catégorie unique d'arrangements contractuels et l'élimination des engagements pour des missions données, conjuguées à la possibilité de prétendre à un engagement continu, le personnel des opérations de paix recruté sur le plan international fera partie intégrante du personnel du Secrétariat, dont il partagera les obligations en matière de mobilité et les perspectives de carrière.

27. **M. Hunte** (Antigua-et-Barbuda), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe appuie l'action du Secrétaire général visant à poursuivre la transformation de la gestion des ressources humaines de manière à mieux préparer le personnel à faire face aux défis actuels, qui sont plus complexes que ceux vécus jusque-là.

28. La mise en œuvre effective et réussie des mandats de l'Organisation dépend de la qualité de son personnel et de la disponibilité des ressources. Il importe au plus haut point d'assurer le bien-être de l'ensemble des fonctionnaires internationaux et le Groupe des 77 et la Chine appuient donc toutes les réformes qui visent à doter l'Organisation d'un personnel dynamique et motivé.

29. La réforme de la gestion des ressources humaines devrait associer, de manière constructive, la direction, le personnel et les États Membres. Il importe tout particulièrement d'associer les représentants du personnel en procédant à des consultations élargies.

30. Après la parution de son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), le Secrétaire général a présenté aux États Membres les éléments d'un nouveau cadre de gestion des ressources humaines et a soumis des propositions détaillées relatives à la rationalisation des arrangements contractuels. Le Groupe se félicite du travail déjà accompli par la CFPI en ce qui concerne le régime commun. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a appuyé les propositions formulées.

31. La proposition visant à rationaliser les contrats garantira une sécurité de l'emploi accrue et un traitement plus équitable du personnel, et le Groupe appuie la recommandation du Secrétaire général relative à la mise en place d'une série unique de dispositions du Règlement du personnel pour toutes les catégories de personnel, y compris le personnel de mission recruté sur le plan local.

32. Le Groupe milite depuis longtemps en faveur de l'harmonisation des conditions d'emploi, telle que préconisée par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/266. Les États Membres sont désormais disposés à prendre les mesures nécessaires à cet effet.

33. Le Groupe appuie les recommandations de la CFPI relatives à l'instauration d'un système qui placera tous les fonctionnaires internationaux sur un pied

d'égalité et améliorera les conditions d'emploi sur le terrain de manière à rendre le travail de l'Organisation plus attrayant et plus épanouissant.

34. Chaque réforme est une action continue que doivent guider les leçons de l'expérience et une direction responsable. À cet égard, le Groupe souhaiterait obtenir des informations sur l'état d'avancement de la nomination du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et demande que le poste soit pourvu à titre prioritaire.

35. Il importe de disposer d'un cadre de consultations approprié qui permette d'engager la concertation avec les représentants du personnel sur toutes les réformes de la gestion des ressources humaines. Le Groupe attend avec intérêt de prendre connaissance des vues des représentants du personnel concernant les diverses propositions dont la Commission est saisie.

36. **M. Simkić** (Slovénie), prenant la parole au nom de l'Union européenne, de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Turquie, pays candidats; de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro et de la Serbie, pays du processus de stabilisation et d'association; ainsi que de l'Arménie, de la Géorgie, de Moldova et de l'Ukraine, dit que les pays de l'Union européenne appuient entièrement la réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation des Nations Unies. Un corps de fonctionnaires bien géré et ayant un excellent moral permettrait de rendre l'Organisation plus efficace et de la rentabiliser.

37. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a relevé la nécessité de rationaliser le système actuel d'arrangements contractuels, qui s'était élargi au long des années sans qu'on ait une vision claire de ce en quoi consistait la gestion de réalités en mutation dans un Secrétariat moderne, élargi et dont l'action se situait de plus en plus sur le terrain. La proposition visant à simplifier les nombreux types différents de contrats au sein de l'Organisation des Nations Unies répond à la nécessité de faire en sorte que le système soit plus transparent et plus facile à administrer et améliore le moral du personnel. L'Union européenne se félicite de cet objectif général et est prête à poursuivre son engagement constructif en vue d'assurer que tout nouveau système satisfasse aux besoins de l'Organisation et de son personnel.

38. La fidélisation du personnel contribue notablement au bon fonctionnement de l'Organisation,

en particulier dans les lieux d'affectation hors siège, dans la mesure où des taux élevés de vacance de postes et de renouvellement du personnel entraînent des perturbations dans la bonne gestion des missions. L'intervenant appelle de ses vœux les avantages qui pourront résulter de l'harmonisation des conditions d'emploi sur le terrain. Eu égard aux sommes importantes dont il s'agit, des chiffres actualisés devraient être présentés dès que possible.

39. **M<sup>me</sup> Banks** (Nouvelle-Zélande), prenant la parole au nom des délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, fait observer que ces pays appuient de longue date la réforme de la gestion des ressources humaines. Cette réforme devrait être axée sur des considérations pratiques et être menée dans une optique réaliste; elle devrait avoir pour objet de servir les intérêts de l'Organisation, tout entière, mais aussi ceux des fonctionnaires eux-mêmes. La réforme est un processus à long terme et qui s'inscrit dans la durée, car il reflète l'évolution de la nature de l'Organisation des Nations Unies. Les États Membres ont demandé au Secrétaire général lors du Sommet mondial de 2005 de faire des propositions sur les mesures qu'il lui faudrait prendre pour s'acquitter efficacement de ses responsabilités en matière de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines. La Commission est à présent saisie de propositions détaillées, et le rapport du Comité consultatif constitue à cet égard une bonne base de discussion.

40. L'intervenant approuve la notion de rationalisation du régime des contrats, de sorte que ces derniers relèvent d'un seul et même Règlement du personnel. La proposition est prête à être appliquée, sauf à disposer de détails plus précis, notamment pour ce qui est de ses incidences budgétaires. La mise en place d'un régime contractuel simplifié et plus transparent et efficace qui permettrait d'alléger les tâches administratives comporterait pour l'Organisation des avantages notables. Grâce à un tel système, l'Organisation des Nations Unies serait mieux à même de recruter du personnel et de le conserver à son service. L'accord récemment donné par l'Assemblée générale à l'instauration d'un nouveau système de justice interne, qui offrirait aux fonctionnaires davantage de moyens de recours, est une condition préalable importante de la réforme.

41. La CFPI et le Comité consultatif ont donné sur les contrats de précieuses indications. La réalisation de progrès en ce qui concerne les engagements

temporaires et de durée déterminée constituerait un progrès très positif et important. Certains aspects de la question doivent encore être clarifiés, dont le processus de conversion d'engagements en engagements continus, la question de l'imposition d'un plafond en ce qui concerne le nombre d'engagements continus, et l'examen en cours des différentes fonctions et du processus d'expiration des contrats. Il faut avoir l'assurance que les plans sont viables, efficaces et équitables. Ces questions peuvent être réglées lors de la reprise de la présente session moyennant des efforts concertés.

42. Les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège doivent également être améliorées afin de répondre aux besoins d'une Organisation dont l'action se situe de plus en plus sur le terrain. Bien qu'il s'agisse là d'une question complexe, le Comité consultatif a fourni un bon point de départ pour les discussions.

43. Les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande appuient le principe de la constitution d'un corps de fonctionnaires pour répondre aux besoins des opérations de paix des Nations Unies et estiment que la rationalisation des contrats permettrait de satisfaire à cet impératif. Elles appuient une approche de la gestion des ressources humaines qui soit ciblée et axée sur la pratique, et estime que les futurs efforts doivent être définis clairement.

44. Les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande se félicitent de l'engagement ferme et continu pris par le Secrétaire général en vue de réformer la gestion des ressources humaines et l'encouragent à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer la gestion des ressources humaines dont est dotée l'Organisation.

45. **M. Gürber** (Suisse) dit que la réforme de la gestion des ressources humaines est un pas en avant d'importance majeure qui devrait permettre à l'Organisation des Nations Unies d'être dotée de moyens accrus pour s'acquitter efficacement et avec efficacité de ses divers mandats. Il formule l'espoir que la Commission prendra une décision sans tarder au sujet de la question des arrangements contractuels. Il faudra discuter objectivement des autres questions en suspens, en particulier l'harmonisation des conditions d'emploi et la proposition visant à constituer un corps de 2 500 agents civils de maintien de la paix.



46. La proposition du Secrétaire général visant à rationaliser les arrangements contractuels représente un changement fondamental et permettrait d'offrir des conditions d'emploi qui renforceraient la sécurité des emplois et l'égalité de traitement des fonctionnaires. La proposition visant à mettre en place un seul et même Règlement du personnel constitue un moyen raisonnable de simplifier le cadre contractuel, de réduire les tâches administratives et d'offrir au personnel un système plus transparent, ce qui devrait permettre de disposer d'un corps de fonctionnaires fonctionnant de façon plus souple et possédant des compétences polyvalentes.

47. La délégation suisse s'associe aux vues du Comité consultatif et de la CFPI, à savoir que la conversion des engagements en engagements continus ne devrait pas être automatique. Le nombre de ces conversions devrait être limité de manière à améliorer la sélection du personnel. Il faudrait définir des critères de conversion clairs assortis d'une évaluation objective de la performance des intéressés et de procédures de sélection équitables. Les considérations de simplicité, de transparence et de certitude juridique sont importantes pour le personnel aussi bien dans les villes sièges que sur le terrain.

48. Comme l'a recommandé le Comité consultatif, il faudrait rationaliser le régime contractuel. Toutefois, afin d'assurer la discipline budgétaire et la rentabilité, l'instauration des autres mesures proposées devrait être différée jusqu'à ce que les améliorations escomptées de cette rationalisation aient commencé à produire ses effets.

49. La mise en place de nouveaux arrangements contractuels, s'accompagnant d'autres initiatives de réforme en matière de ressources humaines, renforcerait considérablement l'aptitude de l'Organisation à recruter et à garder à son service du personnel possédant de hautes qualités morales et professionnelles et permettrait de la sorte de répondre à la demande actuelle de ressources humaines et à son évolution.

50. **M. Scanton** (États-Unis d'Amérique) dit que le Document final du Sommet mondial de 2005 a établi un cadre de réforme de la gestion des ressources humaines. Par la suite, le Secrétaire général a publié divers rapports proposant d'apporter des modifications à un vaste ensemble de pratiques en matière de gestion des ressources humaines. La délégation des États-Unis

appuie sans réserve les efforts visant à améliorer la manière dont l'Organisation des Nations Unies gère sa ressource la plus précieuse, à savoir son personnel.

51. Les mesures de réforme méritent un examen attentif. L'intervenant se réjouit à la perspective d'œuvrer avec d'autres délégations en vue d'améliorer utilement la manière dont l'Organisation des Nations Unies gère son personnel.

52. Les propositions visant à rationaliser les arrangements contractuels de l'Organisation des Nations Unies comportent notamment la réduction du nombre de mécanismes contractuels de recrutement du personnel et la révision du Règlement du personnel correspondant. Le nouveau système comporterait uniquement trois types d'engagement, à savoir les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus. La mise en place d'un tel système est faisable, mais toute décision visant à donner effet aux arrangements ainsi rationalisés devra prendre en considération l'efficacité de ces mesures pour ce qui est de la réalisation des objectifs visés par la réforme ainsi que les incidences financières qui en découleraient.

53. En ce qui concerne les engagements temporaires, l'intervenant appuie la recommandation du Comité consultatif tendant à approuver les propositions énoncées dans le rapport du Secrétaire général sur les arrangements contractuels (A/62/274), encore qu'il serait peut-être mieux avisé d'assortir de tels engagements d'une période de stage.

54. En ce qui concerne les engagements de durée déterminée, l'intervenant appuie la proposition du Secrétaire général selon laquelle les contrats applicables aux fonctionnaires recrutés sur le plan international exerçant leurs fonctions dans le cadre d'opérations de paix des Nations Unies ne soient plus limités à une mission déterminée. En ce qui concerne les prorogations qu'on envisage d'octroyer aux fonctionnaires recrutés sur le plan international pour une durée déterminée, il appuie la recommandation du Comité consultatif (A/62/7/Add.14, par. 9), à savoir que les fonctionnaires affectés à des opérations de maintien de la paix engagés sur le plan international pour une durée déterminée, qui ont fait la preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, puissent obtenir une prorogation de leur engagement aussi longtemps que leurs services seront nécessaires.

55. Le représentant des États-Unis ne se range pas à la proposition du Secrétaire général concernant la création d'un corps de 2 500 agents civils permanents du maintien de la paix. On pourrait répondre à la nécessité de disposer de ce type de personnel grâce à la mise en place du nouveau cadre contractuel ainsi que par l'adoption d'autres mesures, telles que l'élimination des engagements limités à une mission déterminée.

56. La proposition concernant l'octroi d'engagements continus soulève un certain nombre de questions : il faudrait notamment déterminer quels types de postes devraient faire l'objet d'engagements de cette nature et décider s'il conviendrait de fixer un plafond en ce qui concerne le nombre de conversions. La délégation des États-Unis éprouve de sérieuses préoccupations au sujet de la proposition consistant à offrir automatiquement un engagement continu au bout de cinq années de services ayant donné satisfaction.

57. Le Secrétaire général a rendu compte d'un certain nombre d'autres questions liées à la gestion des ressources humaines, notamment l'harmonisation des conditions d'emploi. Toutefois, comme l'a fait observer le Comité consultatif dans son rapport, l'harmonisation est une opération complexe qui nécessite d'être étudiée plus avant.

58. La délégation des États-Unis compte bien que des progrès réels seront accomplis dans le domaine de la réforme de la gestion des ressources humaines. La reprise de la session vient en temps opportun pour aborder ces questions. L'intervenant espère que des informations supplémentaires seront données sur les questions les plus complexes entre le moment présent et la soixante-troisième session, ce qui renforcerait les chances de progrès avant la fin de l'année.

59. **M. Shen Yanjie** (Chine) est préoccupé de constater que le nombre de titulaires de postes de responsabilité et de décision au Secrétariat qui sont originaires de pays en développement diminue chaque année et que la répartition d'ensemble des fonctionnaires au Secrétariat est déséquilibrée. Toutefois, les nombreux départs à la retraite qui doivent avoir lieu au cours des cinq prochaines années et qui intéressent quelque 1 900 fonctionnaires, soit environ 15,8 % des effectifs existants, offrent une excellente occasion d'améliorer la situation. L'an passé, le nombre d'États Membres sous-représentés est passé de 11 à 19. Au cours de la même année, les

lauréats des concours nationaux qui étaient inscrits sur le fichier ont dû attendre longtemps avant d'être recrutés. L'intervenant demande instamment au Secrétariat d'étudier les mesures propres à résoudre ces problèmes.

60. Encourager et préserver une culture du respect de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilisation au sein du système des Nations Unies est un élément important de la réforme de la gestion des ressources humaines. Durant sa première année complète d'existence, le Bureau de la déontologie a offert toute une gamme de services, dont l'établissement de normes, la formation, l'éducation et la sensibilisation, la fourniture d'avis et de conseils et l'administration du dispositif de transparence financière institué par l'Organisation. Le Bureau a répondu à la demande accrue de services de déontologie, et il a reçu des demandes émanant d'un vaste éventail de lieux d'affectation et de bureaux ainsi que de fonctionnaires de différentes classes. Il est important de renforcer le programme de formation aux questions d'intégrité et d'intensifier la coopération du Bureau de la déontologie avec d'autres bureaux ainsi qu'avec les organismes des Nations Unies, et tout particulièrement de resserrer ses liens avec le Bureau de l'Ombudsman. En ce qui concerne la proposition visant à élargir la juridiction du Bureau de la déontologie de manière à englober toutes les entités du système des Nations Unies, l'intervenant souhaiterait entendre les vues de la CFPI sur la question et recevoir des indications détaillées sur les incidences budgétaires et programmatiques de cette proposition.

61. La mobilité est un élément important qui permet au Secrétariat de mener ses activités en faisant appel à un corps de fonctionnaires internationaux polyvalents et expérimentés. Quant à l'application de l'obligation de mobilité, il est essentiel de respecter les principes d'équité, d'impartialité et de transparence, et les parties prenantes devraient se voir offrir les moyens voulus pour exprimer leurs préoccupations. Il est également indispensable de mettre en place un mécanisme qui permette de protéger les droits et les intérêts du personnel. En tant que principe de base, la mobilité devrait permettre d'améliorer l'efficacité.

62. Le représentant de la Chine prend note des rapports du Secrétaire général sur la rationalisation des arrangements contractuels et sur l'harmonisation des conditions d'emploi. La rationalisation des contrats permettrait de renforcer la mobilité et d'améliorer

l'efficacité, dans l'esprit de l'orientation générale de la réforme de la gestion des ressources humaines. Il y a cependant tout lieu de penser que des problèmes de transition se poseront, et les États Membres devraient donc procéder avec prudence et progressivement.

63. Il est très important que le nouveau dispositif de gestion des ressources humaines permette d'harmoniser les conditions d'emploi du personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège et celles du personnel des fonds et programmes et qu'il aboutisse à une amélioration des conditions d'emploi de tous les fonctionnaires hors siège. Une telle harmonisation permettrait d'attirer et de retenir des talents au service du régime commun des Nations Unies.

64. En ce qui concerne les missions, il est indispensable d'appliquer une stratégie stable de gestion des ressources humaines pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Le représentant de la Chine félicite le Secrétariat de ses efforts de réforme. La création d'un corps de 2 500 agents civils permanents de maintien de la paix contribuerait à répondre aux besoins en ressources humaines des opérations de maintien de la paix au cours du XXI<sup>e</sup> siècle. Les incidences budgétaires de cette proposition doivent bien entendu être prises en considération. Les principes d'ouverture, d'équité, d'égalité et de transparence pour ce qui est du classement des postes, de la représentation géographique, de la représentation des femmes et des procédures de recrutement devront être respectés lors du processus de recrutement.

65. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que sa délégation jugera du mérite de toutes les propositions présentes et futures du Secrétaire général relatives à la gestion des ressources humaines d'après leur capacité à améliorer l'efficacité, à répondre à la nécessité pour l'Organisation de disposer d'un personnel qualifié, à assurer le bon fonctionnement du Secrétariat et à demeurer dans les limites des moyens financiers des États Membres. De manière générale, il est déçu de constater que les propositions en question sont examinées isolément, en dehors du contexte général de la politique de gestion des ressources humaines, et notamment sans se préoccuper du concept de fonction publique internationale et du système de sélection du personnel.

66. Plus particulièrement, l'intervenant est préoccupé par certaines des propositions concernant les

conditions d'emploi, au nombre desquelles la perspective d'une augmentation substantielle de la rémunération des agents civils du maintien de la paix de manière à l'aligner sur celle du personnel des fonds et programmes des Nations Unies. Les raisons mentionnées à l'appui de la création d'un corps d'agents civils de carrière du maintien de la paix sont d'une validité contestable et n'ont guère de sens dans la perspective d'une gestion efficiente et efficace des ressources humaines. En outre, l'institution d'une série unique de dispositions du Règlement aurait selon toute vraisemblance pour conséquence l'octroi presque universel de contrats quasi permanents, tels que les nouveaux engagements continus, et l'élimination de fait des engagements de durée déterminée, lesquels seraient remplacés par des périodes de stage de longue durée aboutissant à l'octroi d'engagements de caractère continu. De telles mesures vont à l'encontre de l'instauration d'une politique souple et efficace de gestion des ressources humaines qui soit adaptée à la rapidité et à l'importance des changements intervenant dans les mandats confiés à l'Organisation et qui répondent aux besoins en personnel.

67. En raison des graves doutes qu'elle éprouve quant à la nécessité d'octroyer des engagements continus ou quasi permanents, la délégation russe estime de même que l'autre solution consistant à plafonner le nombre de ces engagements comporte de sérieux inconvénients. Dans la pratique, cela aurait pour conséquence d'accorder un traitement inégal à des fonctionnaires qui s'acquittent de tâches identiques mais qui, parce que certains sont titulaires d'engagements de durée déterminée et d'autres d'engagements continus, n'auraient pas le même degré de sécurité dans l'emploi. En outre, les engagements continus, qui sont par définition mieux assurés, ne favoriseraient pas l'amélioration de la performance ni le sentiment de satisfaction personnelle éprouvé par les intéressés, puisque les fonctionnaires n'auraient pas à faire constamment la preuve de leurs aptitudes professionnelles et de leur utilité pour l'Organisation. Une autre solution, à savoir la possibilité de mettre fin à des engagements continus « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » est mal définie et ouvrirait la voie à des abus possibles de la part du personnel de gestion ainsi qu'à de multiples plaintes et litiges. La délégation russe demande instamment à la Commission de réfléchir sérieusement aux avantages qu'il y aurait à n'instituer que deux types d'engagement, à savoir les engagements à titre temporaire et les engagements pour

une durée déterminée. Les fonctionnaires cesseraient d'être placés dans une situation d'inégalité; les arrangements contractuels seraient simplifiés et plus faciles à comprendre, et les fonctionnaires demeureraient actifs, productifs et responsables parce qu'ils sauraient que, si leur travail donne satisfaction, leur engagement serait renouvelé. Les déséquilibres dans l'application du système pourraient être compensés par l'octroi d'indemnités de licenciement.

68. La proposition visant à harmoniser les divers éléments de la rémunération offerte aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles est coûteuse et n'est pas bien fondée, car elle ne tient pas compte du nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège qui relèvent des différentes organisations. Comme la Commission de la fonction publique internationale n'a malheureusement pas proposé de moyens permettant de réglementer les prestations offertes dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles à l'échelle du régime commun, il n'existe aucune base formelle permettant d'harmoniser les conditions d'emploi du personnel de maintien de la paix et celles du personnel des fonds et programmes. La notion d'« harmonisation » semble consister purement et simplement à aligner les prestations offertes par l'Organisation des Nations Unies sur celles des fonds et programmes, puisque nulle tentative n'a été faite pour limiter ou restreindre les améliorations futures des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation où sont implantées ces entités, qui pourraient choisir de ne pas donner leur adhésion aux recommandations de la Commission de la fonction publique internationale. On risque donc, si l'Organisation des Nations Unies poursuivait l'harmonisation dans sa logique, d'assister en permanence à une escalade inflationniste des dépenses de personnel.

69. Après avoir examiné l'instauration proposée du régime Opération spéciale, la délégation russe exprime de fortes réticences, considérant qu'un tel régime entraînerait des doubles emplois dénués de fondement dans les régimes de rémunération. Tant que les divers éléments du régime de rémunération applicable aux lieux d'affectation déconseillés aux familles ne seraient pas intégrés aux dispositions régissant le fonctionnement du régime commun, étant alors entendu que les décisions de l'Assemblée générale auraient force obligatoire pour tous les membres du

régime commun, on ne saurait arguer d'une véritable harmonisation des conditions d'emploi.

70. **M. Kishimoto** (Japon) dit que, comme l'Assemblée générale l'a affirmé dans sa résolution 61/244 sur la gestion des ressources humaines, il est nécessaire d'entreprendre une réforme de la gestion de ces ressources afin de permettre à l'Organisation de s'acquitter plus efficacement des mandats nouveaux et de plus en plus complexes qui lui sont confiés, d'appuyer des activités de plus en plus orientées vers le terrain et d'assurer une action cohérente entre les différentes entités des Nations Unies. L'instauration de changements structurels dans le domaine des ressources humaines aura une incidence directe sur le personnel et la manière dont il s'acquitte de ses tâches. L'institution de différentes catégories de personnel qui découlerait des modifications apportées aux arrangements contractuels aurait des incidences administratives et budgétaires importantes et de longue durée sur le système des Nations Unies tout entier. Comme toutes modifications seraient difficiles à modifier ou à faire l'objet d'un retour en arrière, la délégation japonaise estime qu'il convient de procéder avec prudence et de bien cerner les questions spécifiques à examiner et les mesures précises à prendre pour y apporter une solution.

71. En ce qui concerne l'harmonisation proposée des conditions d'emploi, l'intervenant dit que les engagements permanents ne peuvent plus être considérés comme des instruments d'importance majeure permettant aux organismes des Nations Unies de s'acquitter de mandats dynamiques et de nature changeante. La promotion de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires du Secrétariat nécessite la mise en place d'un dispositif prenant en compte les besoins de tous les organismes des Nations Unies, qui servirait de modèle pour chacun d'entre eux et qui assurerait la cohérence et la mobilité interorganisations à l'échelle du régime commun tout entier. Il est crucial de définir quel serait le noyau de personnel qui continuerait de se voir octroyer des engagements de caractère continu, et ce, sur la base de procédures rigoureuses, gérées au niveau central, et qui permettraient de réexaminer la performance du personnel et la nécessité de telle ou telle tâche déterminée. Dans l'esprit des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale, l'Assemblée générale devrait envisager de plafonner le nombre d'engagements de cette nature, compte tenu de leurs

incidences financières et de leurs conséquences à long terme. Le pouvoir d'octroyer des engagements continus ne devrait pas être conféré aux directeurs de programme, qui ne sont pas en mesure de connaître les intérêts à long terme de l'Organisation. La proposition visant à créer un corps d'agents civils de carrière pour le maintien de la paix recrutés par voie de concours est une manière possible de définir en quoi consiste un noyau de personnel de carrière.

72. Dans le cas des postes financés au moyen du budget ordinaire, le concours national est le mode établi de recrutement d'un corps de fonctionnaires qualifiés ayant des perspectives de carrière de longue durée au sein de l'Organisation. La délégation japonaise, qui considère que les arrangements contractuels proposés ne doivent pas porter atteinte au concours national sous ses modalités en vigueur, c'est-à-dire s'inscrivant dans le cadre d'un processus de sélection rigoureux, objectif, équitable et compétitif, n'acceptera pas que soit éliminé le statut contractuel acquis par les lauréats du concours national en application du système actuel. Les besoins divers et précis des missions de maintien de la paix sont satisfaits par l'octroi de contrats liés à des missions déterminées, ce qui a pour effet de faciliter la liquidation des opérations sur le terrain, d'offrir une méthode utile permettant de sélectionner le personnel qualifié qui pourrait se voir offrir de nouvelles possibilités d'emploi dans d'autres opérations de maintien de la paix et d'éviter de susciter des espoirs non justifiés d'emploi de longue durée, en particulier dans le cas de mandats dont la durée est clairement limitée dans le temps.

73. Les propositions figurant dans l'additif au rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006 (A/61/30/Add.1) mentionnent clairement la rationalisation des arrangements contractuels, mais ne décrivent pas les modifications qu'il serait nécessaire d'apporter aux conditions d'emploi. Si les lieux d'affectation dans lesquels une opération de paix était en place étaient classés en fonction de leur degré de sécurité, il faudrait que le Secrétariat indique clairement à quelles prestations donneraient lieu les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus, et quelles seraient les prestations perçues par les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où la présence de la famille est autorisée et à ceux qui sont en poste dans les lieux d'affectation déconseillés

aux familles. La délégation japonaise appuie les recommandations du Comité consultatif au sujet de l'application du régime Opération spéciale aux opérations de paix et souligne que le personnel affecté aux opérations de paix ne peut être comparé à celui des fonds et programmes des Nations Unies. Tandis que le personnel recruté sur le plan international en poste dans des fonds et programmes est assujéti à une politique de rotation qui s'inscrit dans le cadre d'une stratégie à long terme, le personnel des opérations de paix est employé pour exécuter des mandats d'une durée délimitée pour des périodes et dans des emplacements spécifiques.

74. En vue d'aboutir à la meilleure solution possible, en un espace de temps très limité, il faudrait s'efforcer lors de la reprise de la session de définir un terrain commun, de manière à pouvoir réaliser des progrès avant la partie principale de la soixante-troisième session, au cours de laquelle la Commission tiendra des discussions approfondies au sujet des questions liées à la gestion des ressources humaines.

75. **M. Fermín** (République dominicaine), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, dit que son groupe appuie dans leur ensemble les propositions du Secrétaire général.

#### Questions diverses

76. **Le Président** dit qu'en réponse à la demande de plusieurs délégations, exprimée à la 27<sup>e</sup> séance de la Commission, le Chef de cabinet du Secrétaire général apporterait des éclaircissements oralement et par écrit sur la nomination de M. Edward Luck comme conseiller spécial du Secrétaire général.

77. **M. Nambiar** (Chef de cabinet du Secrétaire général) dit que des hauts fonctionnaires du Cabinet du Secrétaire général ont discuté de la nomination de M. Edward Luck comme Conseiller spécial avec plusieurs représentants du Mouvement des non-alignés et d'autres représentants permanents. Lors de ces entretiens, ces hauts fonctionnaires ont expliqué pourquoi le Secrétaire général se proposait de procéder à la nomination en question.

78. Sur la base des explications reçues lors de ces entretiens, et notamment ceux auxquels a participé le Président du Bureau de coordination du Mouvement des non-alignés, les hauts fonctionnaires du Cabinet ont cru comprendre que l'Assemblée générale n'avait pas expressément rejeté la proposition du Secrétaire

général de nommer M. Luck. Les représentants permanents avaient simplement exprimé une réticence au sujet du « concept » de « responsabilité de protéger », faisant observer qu'il n'y avait pas de consensus sur ce concept. Cependant à leur avis, il n'y avait pas de difficulté aussi longtemps que le Secrétaire général nommait M. Luck « Conseiller spécial », puisqu'il entrerait dans ses prérogatives de procéder à une telle nomination de son propre chef. Comme il s'agissait en outre d'un emploi assorti d'une rémunération nominale de 1 dollar par an, aucune ouverture de crédit n'était nécessaire. La nomination serait temporaire. Les dépenses entraînées seraient couvertes par des contributions volontaires.

79. Sur la question des mandats, les représentants permanents consultés étaient prêts à admettre que les travaux du Conseiller spécial pouvaient inclure un examen de la façon d'appliquer les idées exprimées dans les paragraphes 138 et 139 du Document final du Sommet mondial de 2005, adopté par l'Assemblée générale dans la résolution 60/1. Une fois que ces idées seraient cristallisées et auraient pris une forme concrète, les moyens de les appliquer seraient examinés avec l'ensemble des États Membres puis par l'Assemblée générale; c'était là le meilleur moyen d'éviter un quelconque malaise entre les États Membres et de faire droit à leurs préoccupations multiples concernant l'extension conceptuelle, le champ d'application et les implications pratiques de ces idées.

80. Avant de rendre publique la nomination, le Cabinet du Secrétaire général avait pris soin de consulter les représentants permanents du Mouvement des non-alignés et d'autres États Membres concernés. Ces consultations avaient traité de la façon dont la nomination devait être annoncée publiquement et même son libellé. Le porte-parole n'avait donné suite qu'après que le Cabinet du Secrétaire général eut reçu cette approbation. Il était vrai, cependant, qu'il s'était glissé une erreur dans le titre du poste dans le communiqué de presse. Des excuses sur cette erreur avaient été présentées et l'erreur avait été corrigée.

81. Les nominations *pro bono* ou assorties d'une rémunération annuelle nominale de 1 dollar par an sont faites par le Secrétaire général dans des cas exceptionnels. La nomination de M. Luck était l'un d'entre eux. À ce sujet, l'attention était appelée sur le paragraphe 5 de la section II de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, qui se lisait comme suit :

« *Prie* le Secrétaire général 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 nomination et de promotion en dehors des procédures établies devrait se limiter au personnel de son cabinet, aux fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint et sous-secrétaire général, ainsi qu'aux envoyés spéciaux à tous les niveaux ».

82. Le Cabinet du Secrétaire général a fait observer qu'un grand nombre de nominations de ce type avaient été faites par les secrétaires généraux successifs, et par le Secrétaire général en exercice en particulier. Dans beaucoup de cas, l'approbation de l'Assemblée générale n'avait été ni demandée ni nécessaire.

83. **M. Berti Oliva** (Cuba) dit qu'il souhaite répéter ce qu'a dit sa délégation lors de la précédente séance de l'Assemblée générale, à savoir que l'Assemblée générale ne s'était pas prononcée sur le concept de responsabilité de protéger. La question devrait être clarifiée à la lumière des paragraphes 138 et 139 du Document final du Sommet mondial de 2005, et elle le serait à la date que l'Assemblée générale choisirait à cet effet.

84. Sa délégation examinerait l'information donnée par le Chef de cabinet du Secrétaire général, tout en sachant que le Représentant permanent de Cuba avait assisté aux consultations décrites en sa qualité d'actuel Président du Bureau de coordination du Mouvement des non-alignés et qu'il connaissait les accords auxquels on était parvenu lors de ces entretiens.

85. Il a accueilli avec satisfaction l'admission qu'une erreur avait été faite dans la présentation du poste de conseiller spécial. Le communiqué de presse avait clairement décrit les fonctions de M. Luck et indiqué qu'il serait Conseiller spécial, avec pour mission de « se concentrer » sur « la responsabilité de protéger », désignation retenue lors du point de presse quotidien du porte-parole, la veille, le 11 décembre 2007 à midi, où il avait été question de « Conseiller spécial sur la responsabilité de protéger ».

86. À son avis, non seulement le libellé exact du titre donné lors de la conférence de presse devait être corrigé, mais M. Luck lui-même devait être informé de la désignation correcte de son poste de façon que l'on évite l'expression « sur la responsabilité de protéger »

utilisée avant même sa nomination, afin d'annoncer les déclarations qu'il ferait à la conférence devant se tenir à Bangkok en février 2008 et dans un établissement d'enseignement supérieur de New York en mars 2008.

87. Il serait très attentif à l'information communiquée, aux implications administratives et budgétaires de la question et au respect de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale. Il était satisfait que les représentants du Mouvement des non-alignés aient été consultés sur la nomination, mais il existait une procédure bien établie pour la nomination des représentants spéciaux.

88. **M. Rosales Díaz** (Nicaragua) dit que l'information que venait de donner le Chef de cabinet du Secrétaire général attestait assez le non-respect du Règlement intérieur de l'Assemblée générale. Quelque représentatives que fussent les personnes consultées par le Secrétariat et quel qu'ait été le rôle de la délégation présidant actuellement le Bureau de coordination du Mouvement des non-alignés, qui avait appelé l'attention sur la nomination de M. Luck à la dernière séance de la Commission, la consultation d'un groupe de représentants d'États Membres ne saurait remplacer la consultation de tous les États Membres, et ne pouvait subroger la Cinquième Commission et l'Assemblée générale dans leur rôle et leurs attributions.

89. Alors que l'Assemblée générale, dans sa résolution 51/226, avait établi les règles de nomination aux postes des niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, elle n'avait pas donné au Secrétariat ou à un membre quelconque de celui-ci la capacité de créer des postes, ce qui restait la prérogative exclusive de l'Assemblée générale. Personne ne contestait le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de procéder à des nominations, après consultation, aux niveaux en question. Le problème, en l'espèce, était la création d'un poste que la Cinquième Commission avait décidé de ne pas établir, quand elle avait examiné le budget-programme de l'exercice biennal.

90. Il n'était donc pas satisfait de l'explication selon laquelle l'approbation de l'Assemblée générale n'avait pas été recherchée dans le cas présent, parce qu'elle n'avait pas été demandée dans le passé. Si l'autorisation n'était pas nécessaire, il souhaitait savoir pourquoi la Commission avait été saisie d'un rapport du Secrétaire général demandant la création du poste

concerné au niveau de sous-secrétaire général, et avait consacré de nombreuses heures à examiner la question.

91. Il souhaitait réaffirmer que les représentants des États Membres à l'Assemblée générale constituaient l'organe délibérant intergouvernemental de l'Organisation et que le Secrétariat n'avait pas ce rôle. Il ne comprenait donc pas pourquoi le Secrétariat avait jugé bon de nommer une personne à un poste fantôme, qui n'existait pas, alors que le poste de secrétaire général adjoint à l'appui aux missions n'était toujours pas pourvu depuis plus de 10 mois, poste que le Secrétariat lui-même avait décrit comme essentiel à la préservation de l'unité de commandement des opérations de maintien de la paix. Il était également singulier que la Cinquième Commission discute de la réforme de la gestion des ressources humaines, qui affectait le personnel au cœur même de l'Organisation, à un moment où le poste de sous-secrétaire général à la gestion des ressources humaines demeurait vacant.

92. **M. Alouan Kanafani** (République bolivarienne du Venezuela) dit que l'Assemblée générale était le seul organe ayant le mandat voulu pour autoriser la création d'un poste de ce niveau. Alors que certaines délégations seulement avaient été consultées sur la nomination du conseiller spécial, d'autres avaient le droit d'être informées de la création de tels postes. À l'avenir, il veillerait à ce que le mandat de l'Assemblée soit rempli par elle et à empêcher que des procédures semblables soient suivies à nouveau pour la nomination des postes de haut niveau.

93. **M. Afifi** (Égypte) dit que le premier point à l'examen était la nomination du Conseiller spécial. Il comprenait bien les efforts que faisait le Secrétaire général pour nommer des personnes qualifiées telles que ce conseiller spécial. Le second problème concernait la responsabilité de protéger en soi, dont le concept ou le principe n'avait pas été accepté par l'Assemblée générale. Le rôle du Conseiller spécial était d'aider l'Assemblée générale à examiner la question plutôt que de promouvoir l'idée d'une responsabilité de protéger.

94. **M. Sadouk** (Maroc) dit qu'il était surpris par la procédure utilisée pour nommer le Conseiller spécial, en l'absence d'un mandat donné par un organe délibérant, étant donné que l'Assemblée générale n'avait pas approuvé la création du poste. Des consultations sur de telles nominations devaient avoir lieu sans exclusive, être transparentes et relever d'un

mandat précis. L'Assemblée générale était seule responsable de l'orientation du travail du Secrétariat; or, elle n'avait pas encore adopté de définition de la responsabilité de protéger. Il fallait poursuivre l'examen du concept, en particulier étant donné l'importance et le caractère délicat des responsabilités qu'assumerait le Conseiller spécial. Le dialogue et la consultation entre les États Membres étaient donc essentiels si l'on voulait parvenir à un consensus sur des questions controversées de cette nature.

95. **M. Abdelmannan** (Soudan) dit que la déclaration du Directeur de cabinet suscite plusieurs vives préoccupations. Il s'élève contre l'assertion selon laquelle l'Assemblée générale n'a pas spécifiquement rejeté la nomination de M. Luck proposée par le Secrétaire général, quand en réalité celui-ci n'a soumis aucune proposition de ce type à l'Assemblée. Si elle a bien examiné la question de la création d'un poste de conseiller spécial proposée par le Secrétaire général, l'Assemblée n'a cependant été saisie d'aucune proposition concernant la nomination de M. Luck à ce poste. Qui plus est, elle n'est pas parvenue à un accord au sujet de l'établissement dudit poste. Si tel avait été le cas, le Secrétaire général aurait été habilité à procéder à la nomination de M. Luck, à l'égard de qui la délégation soudanaise ne trouve d'ailleurs rien de particulier à redire.

96. Toutefois, la création de ce poste est la prérogative de l'Assemblée générale. Il est inadmissible que le Secrétariat se soit contenté de consulter certains États Membres. Tenues en dehors de l'Assemblée, ces consultations n'ont aucun caractère officiel, et comme leur issue le prouve, la notion de « responsabilité de protéger », la création du poste de conseiller spécial ou encore la nomination d'une personne à ce poste n'ont pas été approuvées, pas plus qu'elles n'ont fait l'unanimité. Cela n'a pas empêché le Secrétaire général de décider de nommer un conseiller spécial.

97. La délégation soudanaise souhaite que le Directeur de cabinet donne des précisions au sujet du caractère temporaire de la nomination, et qu'il indique la durée de celle-ci. Il faut aussi qu'il explique comment le Secrétariat rectifiera l'erreur qui s'est glissée dans le titre du communiqué de presse. On ne pourra se pencher sur les autres problèmes concernant cette nomination qu'une fois celui-ci réglé.

98. **M. Muhith** (Bangladesh) rappelle que la Commission a examiné de près la proposition du Secrétaire général de reclasser le poste de conseiller spécial pour la prévention du génocide au rang de secrétaire général adjoint et de remplacer son titre par celui de conseiller spécial pour la prévention du génocide et des atrocités massives. Elle en a fait de même pour sa proposition tendant à nommer un conseiller spécial pour la responsabilité de protéger. Après d'intenses négociations, elle a décidé de se contenter de reclasser le poste de conseiller spécial pour la prévention du génocide au rang de secrétaire général adjoint. Ces pourparlers ont bien mis en évidence l'importance que les États Membres attachent au processus de délibération établi par l'Assemblée générale. Consulter les États Membres ne doit pas dispenser de respecter les conditions fixées par les organes délibérants pour la nomination des hauts fonctionnaires.

99. **M. Farooq** (Pakistan) dit que c'est à l'Assemblée générale qu'il incombe d'établir les mandats et les postes. Procéder aux nominations voulues pour pourvoir les postes venant d'être créés est la prérogative du Secrétaire général. Aucune procédure officieuse ne peut se substituer à l'examen qu'effectue l'Assemblée générale. L'Assemblée ne s'est pas entendue sur la création d'un poste de conseiller spécial pour la responsabilité de protéger et elle doit encore se prononcer sur la responsabilité de protéger elle-même, question délicate d'un point de vue politique qui nécessite des négociations poussées. La délégation pakistanaise estime qu'il est particulièrement important que les nominations à des postes de rang élevé se fassent de manière transparente et rationnelle.

100. **M. Safaei** (République islamique d'Iran) dit que pour sa délégation, les questions de procédure soulevées concernant les prérogatives du Secrétaire général et celles de l'Assemblée générale constituent une question de principe. La délégation iranienne est stupéfaite que le Secrétaire général ait négligé de consulter l'Assemblée générale au sujet du poste et préféré s'entretenir avec certains représentants, et elle s'étonne que le Directeur de cabinet ait pu défendre une telle façon d'agir dans sa déclaration écrite.

101. **M. Nambiar** (Directeur de cabinet du Secrétaire général) dit qu'il a bien pris note des points soulevés. La responsabilité de protéger les populations contre le génocide, les crimes de guerre, le nettoyage ethnique et



les crimes contre l'humanité est une idée énoncée aux paragraphes 138 et 139 du Document final du Sommet mondial de 2005, que l'Assemblée générale a adopté dans sa résolution 60/1, et elle a de ce fait été acceptée. Il est vrai que les particularités de cette notion ne font pas l'objet d'un large consensus. Le Secrétaire général s'est donc efforcé, tout en donnant suite aux dispositions de ces paragraphes, de trouver un consensus et de répondre aux préoccupations de la vaste majorité des États Membres.

102. Il est arrivé plusieurs fois par le passé que le Secrétaire général procède à des nominations *pro bono* ne faisant intervenir aucun mécanisme budgétaire nécessitant l'approbation de l'Assemblée générale, ce qui est notamment le cas des envoyés spéciaux pour les changements climatiques. L'objectif est de favoriser les débats au sein des organes délibérants. C'est dans cet esprit qu'il a nommé le Conseiller spécial. Le Directeur de cabinet est sensible à ce qu'ont déclaré de nombreuses délégations, à savoir que le Secrétariat ne peut procéder à une nomination sans qu'un organe délibérant l'ait expressément chargé de le faire. Il convient avec le représentant de Cuba que le Secrétariat doit conseiller le titulaire du poste au sujet de l'intitulé de sa fonction. Enfin, pour ce qui est des attributions du Conseiller spécial, il s'agit notamment pour lui de faire mieux accepter les dispositions des paragraphes susmentionnés.

103. S'agissant du retard pris dans certaines nominations, évoqué par le représentant du Nicaragua, un administrateur est chargé de superviser le travail du Département de l'appui aux missions. S'il est incontestable que le poste concerné doit être pourvu de toute urgence, la situation n'a cependant eu aucune incidence sur le fonctionnement du Département. En outre, cette nomination va être annoncée incessamment, et le poste sera pourvu par une personne originaire d'un pays en développement.

104. Le représentant du Soudan a raison de dire que lors des débats qu'elle a menés en 2007, l'Assemblée n'a pas examiné le cas de M. Luck mais bien plutôt la question du poste de conseiller spécial. Le Secrétaire général a procédé à la nomination après s'être entretenu avec diverses délégations, sachant qu'il était ressorti de ces consultations que l'Assemblée générale n'avait pas expressément rejeté la proposition tendant à créer le poste. Il a lancé la procédure en vue de générer au sein de l'Assemblée générale l'appui nécessaire à une nomination officielle satisfaisant aux conditions

fixées par les organes délibérants. Le Secrétariat est pleinement conscient que ces questions doivent être traitées dans la transparence et qu'il est nécessaire de tenir dûment compte des préoccupations des différentes délégations en vue d'obtenir un mandat de la part des organes délibérants. Il est de ce fait inévitable qu'il consulte divers États ou groupes d'États avant que l'organe délibérant concerné soit saisi de la question. Le Secrétariat est tenu de s'employer à répondre aux préoccupations que suscite la notion de « responsabilité de protéger » telle qu'elle figure dans le Document final du Sommet mondial de 2005.

105. **M. Abdelmannan** (Soudan) demande des précisions sur la période de fonctions du Conseiller spécial ainsi qu'une réponse franche à la question concernant l'erreur qu'a mentionnée le Directeur de cabinet. On ne comprend pas bien de quel ordre est cette erreur, comment elle sera rectifiée ni de quelle façon la nomination aurait dû être faite. De surcroît, ce n'est pas parce que la responsabilité de protéger est décrite dans le Document final du Sommet mondial de 2005 que ce terme fait l'objet d'un accord. Dans la résolution 60/1 de l'Assemblée générale, le titre « Responsabilité de protéger les populations contre le génocide, les crimes de guerre, le nettoyage ethnique et les crimes contre l'humanité » constituait simplement une introduction à un sujet que l'Assemblée prévoyait d'examiner. Ce document aurait aisément pu comporter un titre tel que « Nomination de M. Luck au poste de conseiller spécial pour la responsabilité de protéger », auquel cas il aurait peut-être fallu que l'Assemblée générale accepte ou rejette cette nomination. Le Secrétaire général n'a cependant pas le droit de nommer une personne à un poste dont la création a été envisagée puis rejetée par l'Assemblée générale. S'il s'était abstenu de porter cette question à l'attention de l'Assemblée, il aurait pu procéder à la nomination. Néanmoins, ladite nomination ayant été proposée puis rejetée, il n'est plus possible d'invoquer le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, celui-ci ne primant pas l'Assemblée.

106. **M. Rosales Díaz** (Nicaragua) dit que la Commission n'est pas en train de se préoccuper du bien-fondé de la question de la responsabilité de protéger ni de jeter le doute sur cette notion, qui a déjà été approuvée et décrite dans le Document final du Sommet mondial de 2005, tandis qu'elle insiste pour que l'Assemblée générale se penche sur cette question. Au contraire, la Commission réagit devant le fait qu'un

poste a été créé en violation flagrante de sa volonté expresse. La déclaration selon laquelle la proposition du Secrétaire général tendant à créer un poste n'a pas été rejetée tend à indiquer qu'à l'avenir, la Commission devra décider spécifiquement de ne pas autoriser la création de postes lorsqu'elle ne parviendra pas à un accord à ce sujet. Il ne fait pas de doute que les méthodes de travail actuelles, en vertu desquelles la Commission s'est contentée de prendre note des désaccords apparus, ne sont pas efficaces.

107. **M. Nambiar** (Directeur de cabinet du Secrétaire général) explique que l'erreur figurait dans le titre du communiqué de presse publié le 21 février 2008 par le Département de l'information, M. Luck y étant désigné comme le « Conseiller spécial pour la responsabilité de protéger », alors que son titre officiel aurait dû être « Conseiller spécial ». En ce qui concerne la durée de la nomination provisoire, il faut que le Conseiller spécial ait le temps de rassembler les grandes idées qui permettront de faire progresser les débats consacrés aux paragraphes 138 et 139 et de trouver un consensus sur la question, ce qui prendra quelques mois. Il reviendra au Secrétaire général de décider si la procédure doit se poursuivre après un certain laps de temps. Le Directeur de cabinet n'est pas en mesure d'indiquer précisément combien de mois seront nécessaires, mais il peut toutefois dire que la nomination a été faite à titre provisoire. Si l'Assemblée générale veut bien reconnaître le raisonnement qui a présidé à cette nomination, le Secrétariat sera en mesure de poursuivre ses travaux dans le contexte des propositions budgétaires relatives aux missions politiques spéciales, ce qui donnera un autre ordre à la nomination.

*La séance est levée à 12 h 55.*