



# Assemblée générale

Soixante-troisième session

Documents officiels

Distr. générale  
13 février 2009  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 17<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 13 novembre 2008, à 10 heures

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

## Sommaire

Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

---

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.

08-60042 (F)



*La séance est ouverte à 10 h 10.*

**Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (A/61/206, A/61/694 et Add.1, A/61/806 et Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/957 et A/61/1029; A/62/7/Add.14, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/285, A/62/315, A/62/628 et Add.1, A/62/707 et Add.1, A/62/845 et Add.1 et A/62/890; A/C.5/62/L.9; A/63/132, A/63/189, A/63/202, A/63/204, A/63/208, A/63/221, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301, A/63/310 et Add.1 à 3 et A/63/526; A/C.5/63/3 et Add.1 et 2)

1. **M<sup>me</sup> Kane** (Secrétaire générale adjointe à la gestion), présentant un exposé au nom de la Vice-Secrétaire générale, fait observer que la réforme de la gestion occupe le tout premier rang des priorités fixées par le Secrétaire général. L'une des pierres angulaires de cette réforme est la manière dont le personnel est employé, encouragé, géré et utilisé. Ce n'est que si l'Organisation est dotée d'un nouveau système plus moderne de gestion des ressources humaines qu'elle pourra devenir plus efficace, souple et responsabilisée.

2. Comme l'a déclaré le Secrétaire général lors de l'ouverture de la présente session, le moment est venu d'investir davantage dans le personnel. Près de 60 % du personnel du Secrétariat travaille sur le terrain alors que les cadres actuels de gestion des ressources humaines avaient été conçus pour un environnement fondamentalement stable et centré sur le Siège. Ces cadres devront être adaptés pour assurer le dynamisme des opérations sur le terrain.

3. Les propositions dont est saisie la Commission portent sur la rationalisation du régime des engagements aux Nations Unies, l'institution d'une formule de recrutement reposant sur l'établissement d'un fichier de candidats et l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel du Secrétariat avec celles des autres organismes, fonds et programmes des Nations Unies. Ces réformes sont interdépendantes et visent à donner à l'Organisation les moyens de mieux s'acquitter des mandats de plus en plus complexes qui sont les siens, en particulier dans les domaines du maintien de la paix et des autres opérations sur le terrain. Ces propositions permettront de simplifier les processus et d'améliorer la transparence, de faciliter la mobilité et d'assurer au personnel un traitement plus équitable. Elles contribueront également à créer un Secrétariat véritablement mondial et intégré qui soit adapté aux besoins de l'Organisation et mieux en

mesure de s'acquitter des mandats qui lui ont été confiés par les États Membres.

4. La rationalisation du régime des engagements, qui est à l'examen depuis plusieurs années, est une réforme d'importance fondamentale qui permettra de mettre en place un régime simplifié comportant une série unique de dispositions du Règlement du personnel. Il y aura désormais trois types d'engagement : temporaire, de durée déterminée et de caractère continu. Au 30 juin 2008, le Secrétariat de l'ONU comptait presque 40 000 fonctionnaires, dont près de 60 % travaillaient dans des opérations de maintien de la paix ou dans des missions politiques spéciales. Le présent régime des engagements et l'existence de conditions d'emploi moins favorables ou disparates ne répondent pas aux intérêts du personnel et empêchent l'Organisation d'attirer, de recruter, de gérer et de fidéliser le personnel, en particulier sur le terrain. La mise en place d'un régime unique d'engagement, relevant d'une seule série de dispositions du Règlement du personnel, permettra d'offrir des perspectives de carrière au personnel dans tous les lieux d'affectation, alors que ces perspectives se limitent à l'heure actuelle à des bureaux ou à des projets déterminés, et revêt une importance cruciale pour la constitution d'un corps de fonctionnaires mobile et versatile.

5. Toutefois, la rationalisation du régime des engagements ne sera pas en soi suffisante. Il faudra également harmoniser les conditions d'emploi. Un régime commun et cohérent des traitements, indemnités et prestations est indispensable pour permettre aux fonctionnaires de se déplacer d'un lieu d'affectation à un autre sur le terrain, entre le Siège et le terrain, et entre différents organismes des Nations Unies. Par ailleurs, l'harmonisation des conditions d'emploi facilitera une gestion plus intégrée du personnel et permettra de faire en sorte que leurs compétences soient mieux adaptées aux tâches correspondantes tout en constituant un corps de fonctionnaires efficaces, expérimentés et polyvalents qui aient le sentiment que leur contribution est récompensée.

6. Il faut également réduire les délais de recrutement du personnel. L'Assemblée générale est priée d'approuver la mise en place de fichiers de candidats qui permettraient de préapprouver un certain nombre de candidats qualifiés au sein d'un groupe professionnel, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu

d'afficher individuellement chaque poste vacant. Le recours accru à des fichiers de candidats, lorsqu'il est possible de le faire, permettra d'accélérer le processus de recrutement et de le rendre plus efficace. Le Secrétaire général propose également que la durée de publication des avis de vacance relatifs à des postes déterminés soit ramenée de 60 à 30 jours.

7. La Secrétaire générale adjointe espère que l'adoption de la résolution 62/248 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines, conjuguée à l'empressement dont feront preuve les États Membres pour examiner d'urgence ces propositions, permettra d'obtenir des résultats favorables à la présente session. Le Secrétariat espère mettre en application le régime révisé le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

8. Le Secrétaire général partage le souhait exprimé par les États Membres de voir la constitution d'une Organisation moderne, transparente et axée sur les résultats et qui soit dotée de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités professionnelles et des compétences multiples. Pour réaliser cet objectif, il est essentiel de mettre en place un nouveau cadre de gestion des ressources humaines.

9. Parlant en son propre nom et présentant les divers rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, la Secrétaire générale adjointe à la gestion fait observer que le Bureau de la gestion des ressources humaines constitue l'épicentre de la réforme dans ce domaine. Eu égard à l'évolution des besoins opérationnels de l'Organisation, le Bureau joue un rôle de plus en plus stratégique et proactif, ainsi que l'avait fait observer le Secrétaire général dans son rapport sur la réforme des ressources humaines (A/63/282) et sur les mesures prises pour résoudre sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice (A/63/132).

10. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continue d'aider l'Organisation à adapter ses ressources humaines aux besoins qui se font jour et à appuyer la création de nouvelles entités; à mettre en place et maintenir une infrastructure en matière de gestion des ressources humaines grâce à l'élaboration de politiques et à l'informatique; à renforcer les capacités de manière à aider le personnel d'encadrement à s'acquitter de ses fonctions de gestion et aux fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes et à suivre les résultats obtenus; à introduire et

partager de nouvelles idées et de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines; à intervenir de façon positive dans les questions ayant trait aux conditions d'emploi et à la sécurité, notamment dans des domaines tels que les moyens de concilier la vie personnelle avec la vie professionnelle, le perfectionnement du personnel et les possibilités de carrière; et à fournir des conseils et des services administratifs aux départements et bureaux, au personnel d'encadrement et à l'ensemble des fonctionnaires.

11. Le rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/63/282) souligne les progrès notables qui ont été accomplis pour ce qui est d'adapter le cadre de gestion des ressources humaines aux besoins opérationnels de plus en plus nombreux de l'Organisation. Toutefois, certains aspects critiques de la réforme devront être traités à la présente session.

12. Les domaines essentiels intéressant les ressources humaines sont énoncés dans trois rapports en particulier: les propositions détaillées visant à rationaliser le régime des engagements (A/63/298), le rapport sur les modifications apportées au Statut du personnel (A/63/189) et le rapport sur le recrutement et les affectations à l'Organisation des Nations Unies (A/63/285), qui met l'accent sur la constitution de fichiers de candidats aux fins du recrutement. Les initiatives en matière de réforme mentionnées dans ce rapport doteront l'Organisation de l'agilité voulue pour lui permettre de consolider et préserver une Organisation des Nations Unies de plus en plus opérationnelle et axée sur les besoins des clients, et dotée de mécanismes rationalisés qui soient à la mesure des mandats complexes dont il lui faut s'acquitter dans le monde moderne. Ces rapports ont été établis conformément à la résolution 62/248 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée avait indiqué qu'elle continuerait d'examiner la question du régime des engagements et des conditions d'emploi lors de la partie principale de sa soixante-troisième session. Ils s'inspirent du précédent rapport du Secrétaire général et comportent des informations détaillées sur le projet de création d'un ensemble unique de dispositions du Règlement du personnel reposant sur la série 100 actuellement en vigueur, sur un contrat unique englobant trois types d'engagement, ainsi que sur les mesures visant à harmoniser les conditions d'emploi, notamment pour le personnel en poste sur le terrain.

13. Le rapport sur le recrutement et les affectations (A/63/285) a été soumis conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244, à savoir que le Secrétaire général développe encore l'usage de fichiers de candidats présélectionnés. Le rapport donne des informations sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des réformes présentées par le Secrétaire général dans ses rapports intitulés « Investir dans le capital humain » (A/61/255) et « Recrutement et affectations » (A/61/822). La notion de fichiers de candidats présélectionnés repose sur l'idée de planification stratégique des effectifs, le recours à des appels de candidature, la création de groupes d'experts au sein des différents groupes professionnels, la mise en place d'organes centraux de contrôle dans le Secrétariat et l'institution des contrôles en amont.

14. La Secrétaire générale adjointe à l'administration se félicite du rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen du concours national comme outil de recrutement (A/62/707/Add.1). L'Organisation a d'ores et déjà appliqué certaines des recommandations énoncées dans le rapport qui ne nécessitent pas d'être approuvées par l'Assemblée générale. Par exemple, une nouvelle instruction administrative réglementant les modalités d'organisation du concours national a été établie. Le Bureau de la gestion des ressources humaines identifie les groupes professionnels et les États Membres au titre du concours national de 2009 grâce à la planification stratégique des effectifs. L'application d'autres recommandations est tributaire de facteurs externes. Par exemple, le raccourcissement de la durée du cycle du concours nécessitera des ressources financières afin d'accélérer la notation des épreuves, et la question de gestion de la liste de lauréats du concours sera abordée dans le cadre du nouveau système de gestion des aptitudes. On examine également la possibilité de partager les listes de lauréats avec d'autres organismes des Nations Unies.

15. Un autre domaine clef est constitué par la politique relative à la mobilité. Comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244, le rapport établi sur cette question (A/63/208) décrit les progrès continus accomplis dans le domaine de la mobilité, donne des projections quant aux phases restantes envisagées et procède à une évaluation des questions d'administration et de gestion pertinentes, et on y trouve des observations et des recommandations sur les moyens d'aller de l'avant. Si l'on ramenait à

une série unique les dispositions du Règlement du personnel, cela permettrait un fonctionnement plus souple et une adaptation plus aisée de l'Organisation pour ce qui est d'améliorer sa capacité d'exécution des programmes et de favoriser une meilleure gestion des nombreux volets de son activité grâce à une intégration accrue.

16. Le rapport du Corps commun d'inspection sur la mobilité du personnel à l'Organisation des Nations Unies (A/61/806) et la note y relative du Secrétaire général (A/61/806/Add.1) reconnaissent également l'importance de la mobilité. Le but est de faciliter la mobilité du personnel au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, ce que ne permettent pas de faire les politiques actuellement en vigueur. La mobilité interorganisations est en outre entravée par l'inégalité des conditions d'emploi. En effet, les fonds et programmes offrent dans l'ensemble une meilleure rémunération qui permet également d'assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

17. En ce qui concerne les rapports sur la gestion des ressources humaines qui sont soumis périodiquement à l'Assemblée, la Secrétaire générale adjointe à la gestion fait observer que les rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/63/310), sur le personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités (A/63/310/Add.1), sur l'emploi de fonctionnaires retraités (A/63/310/Add.2) et sur l'emploi de consultants et de vacataires (A/63/310/Add.3) constituent une analyse de l'effectif de l'ensemble du Secrétariat qui rend compte de l'évolution de la situation durant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2008.

18. Le rapport sur la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux, 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2008 (A/63/202), donne des informations sur toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle délictueuse avérée ainsi que sur les instances disciplinaires et, le cas échéant, sur les actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. On y trouve également un vaste aperçu des dispositions administratives applicables dans les affaires disciplinaires, une récapitulation des affaires dans lesquelles une mesure disciplinaire a été imposée par le Secrétaire général ainsi que des données

statistiques sur l'issue de toutes les affaires qui ont été classées durant la période à l'examen.

19. Le rapport sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (A/62/890) contient des données sur les allégations relatives à des actes d'exploitation ou de violence sexuelles dans le cadre du système des Nations Unies formulées entre janvier et décembre 2007 et fait le point quant à l'état d'avancement des enquêtes concernant ces allégations.

20. La Commission est également saisie de cinq rapports portant sur les effectifs du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et sur les mesures qui ont été prises, en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, pour remédier au déséquilibre géographique constaté au sein du Haut-Commissariat (A/61/823, A/62/845 et Add.1, A/63/204 et A/63/290). Le rapport du Corps commun d'inspection sur la question (A/62/845) prend note des améliorations récemment apportées à la composition du Haut-Commissariat tout en faisant observer qu'un déséquilibre géographique sérieux persiste, même s'il n'est pas quantifié. La note du Secrétaire général au sujet du rapport établi par le Corps commun d'inspection (A/62/845/Add.1) met l'accent sur les incohérences de terminologie et de méthode qui ont contribué aux erreurs d'interprétation auxquelles donne lieu cette question. Le Département de la gestion demeure résolu à continuer d'améliorer la diversité géographique du personnel du Haut-Commissariat, conformément aux fourchettes souhaitables arrêtées par l'Assemblée générale.

21. L'approbation par les États Membres des initiatives les plus importantes lors de la présente session permettrait d'améliorer sensiblement le fonctionnement du Bureau de la gestion des ressources humaines. Un certain nombre de succès ont déjà été enregistrés depuis quelques mois. Une circulaire révisée du Secrétaire général promulguée en août 2008 a renforcé le rôle des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes dans chaque département. De nouveaux moyens de communication ont été mis en place au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines en vue d'attirer le personnel possédant les plus hautes qualifications et de traiter de la question des prochains départs à la retraite. En ce qui concerne la gestion des résultats, le Secrétaire général a conclu des contrats d'objectifs avec les hauts fonctionnaires, dans lesquels sont

énoncés les résultats spécifiques et mesurables qu'on attend d'eux au bout d'un an.

22. Le délai mis à pourvoir les postes vacants a été ramené à 162 jours. Le but est de le ramener à 100 jours. Au sujet de la planification stratégique des effectifs, un programme pilote est en cours d'exécution pour ce qui est du recrutement et des plans d'accompagnement des carrières. Quant au système de gestion des aptitudes, un nouvel outil informatique est actuellement mis en application pour appuyer les initiatives de réforme, en collaboration avec les principales parties prenantes sur le terrain et au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, de manière à établir un lien entre la planification des effectifs et la gestion des résultats et à rationaliser les méthodes de travail.

23. En ce qui concerne l'apprentissage et l'organisation des carrières, on a établi la nécessité de mettre en place un outil informatique de gestion des apprentissages, et un comité consultatif pour les questions d'apprentissage a été créé aux échelons supérieurs afin de s'assurer que l'apprentissage soit bien adapté aux objectifs et priorités de l'Organisation. Enfin, des consultations au sujet de plusieurs recommandations ont été tenues avec le personnel lors de la session de juin 2008 du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, qui a réaffirmé son soutien aux propositions formulées par le Secrétaire général au sujet de la rationalisation du régime des engagements et de l'harmonisation des conditions d'emploi et qui a pris note des diverses recommandations concernant l'amélioration du système de sélection du personnel, la gestion des résultats et la mobilité.

24. **M<sup>me</sup> Malcorra** (Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions) dit que l'Organisation ne prête pas suffisamment attention à son personnel de terrain, qui représente pourtant 60 % de ses effectifs, ni aux conditions dans lesquelles il est appelé à travailler. Les trois principales propositions formulées en ce qui concerne la réforme de la gestion des ressources humaines, à savoir la rationalisation du régime des engagements, l'harmonisation des conditions d'emploi et le recrutement effectué sur la base de fichiers de candidats, auraient des incidences majeures sur ce personnel. On recense à l'heure actuelle 11 types différents d'engagement s'accompagnant de 15 séries différentes de conditions d'emploi, ce qui se traduit par un traitement inégal, des taux élevés de renouvellement

du personnel, des dépenses excessives et une trop grande complexité dans les dispositifs d'administration, ainsi que par des obstacles intrinsèques à la mobilité, situation qui est reflétée par des taux de vacance de postes élevés dans les missions. En outre, le personnel des missions a des possibilités de carrière restreintes.

25. Environ 88 % du personnel international chargé du maintien de la paix est titulaire d'engagements ne dépassant pas une durée d'un an, alors que la durée moyenne de service dans le cas du personnel civil des missions de maintien de la paix est proche de cinq ans. Le taux de renouvellement du personnel parmi les administrateurs s'établit entre 22 et 30 % par an et plus de la moitié des administrateurs ont moins de deux ans d'expérience du travail sur le terrain. De nombreux soldats de la paix ont une expérience de ce travail remontant à plus de 10 ans, acquise dans le cadre d'engagements de courte durée.

26. En mars 2008, le précédent Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions s'était adressé à la Commission au sujet de la nature changeante des missions de maintien de la paix, qui sont de plus en plus complexes et diverses. En outre, le nombre d'opérations de démarrage et d'opérations hybrides va en augmentant, et de nouvelles missions intégrées sont mises en place et ont des besoins nouveaux. Il est donc de plus en plus difficile de recruter et de fidéliser le personnel requis. Des mesures de réforme s'imposent et M<sup>me</sup> Malcorra sollicite les conseils et l'appui de la Commission.

27. La situation sur le terrain continue de se détériorer et le nombre de missions, de mandats et de demandes de personnel ne cesse de croître. Avec l'adjonction de la Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad (MINURCAT) et de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), les besoins en personnel ont augmenté de près de 20 % en 2008. Le taux de vacance de postes parmi les administrateurs a enregistré une hausse de 38 %, alors que le taux global de vacance de postes a été ramené à 27 %.

28. Les mécanismes de sélection sont lourds et inefficaces. De nombreuses offres d'emploi sont rejetées par les lauréats et le nombre de nouvelles recrues a diminué. Le quart des sélections correspond en fait à des mouvements latéraux de personnel, ce qui est la conséquence directe de la formule des engagements limités à une mission particulière qui est

appliquée à l'heure actuelle. En outre, une enquête menée récemment par le Bureau de la gestion des ressources humaines a montré que l'existence d'autres possibilités de carrière et les préoccupations familiales étaient à l'origine de près de la moitié de toutes les cessations de service. Cependant, près de 70 % de ceux qui quittent leur emploi restent dans le régime commun des Nations Unies. Il semble que les missions de maintien de la paix soient utilisées comme un moyen d'entrée au service de l'Organisation qui est un préalable à l'amélioration des possibilités de carrière. Les réformes proposées par le Secrétaire général aideront à remédier à ce problème. En particulier, dans le cadre de l'harmonisation des conditions d'emploi, des efforts seront faits pour que la désignation des missions soit cohérente, une approche modifiée du régime Opération spéciale s'appliquera aux lieux d'affectation déconseillés aux familles et les congés de récupération seront remplacés par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage. Le recrutement des personnes inscrites sur les fichiers englobera les candidats présélectionnés et reposera sur la planification stratégique des effectifs.

29. Derrière tous ces faits et ces chiffres, c'est d'une réalité humaine dont il s'agit. Par exemple, des fonctionnaires dévoués qui ont travaillé durant de longues années dans des lieux d'affectation difficiles, sacrifiant ainsi leur vie familiale et leur sécurité personnelle, n'ont que des possibilités de carrière restreintes, ne peuvent pas compter sur un engagement auprès de l'Organisation à l'expiration de leur présent contrat et leur rémunération est nettement inférieure à celle de leurs homologues des autres organismes, fonds et programmes des Nations Unies. Des personnes hautement qualifiées qui ont été recrutées pour des postes vacants dans des missions déterminées et dont les services donnent satisfaction depuis plusieurs années sont tenues de passer par des mécanismes de recrutement d'une lenteur excessive pour occuper des postes vacants équivalents dans d'autres missions, même si elles ont déjà fait la preuve de leurs compétences dans les domaines pertinents. À l'inverse, il peut se faire qu'un administrateur consacre un temps considérable aux formalités de recrutement et de sélection pour qu'en fin de compte les candidats retenus refusent les offres qui leur sont faites, ou alors démissionnent de leur emploi après une courte période de travail auprès de l'Organisation. Dans l'intervalle, le nombre de candidatures auxquelles il n'est pas donné suite continuera d'augmenter.

30. Il est difficile de demander au personnel de terrain d'exceller dans ses fonctions alors qu'aucune possibilité de carrière à long terme ne lui est offerte, qu'il n'a pas le sentiment d'appartenir à l'Organisation et que ses perspectives de carrière sont inexistantes. Les intéressés méritent un traitement plus favorable et des mesures doivent être prises en leur faveur.

31. **M. Benson** (Directeur du Bureau de la déontologie) présente les rapports du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/62/285 et A/63/301), soumis en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale; le premier concerne la période allant du 1<sup>er</sup> août 2006 au 31 juillet 2007, le deuxième la période allant du 1<sup>er</sup> août 2007 au 31 juillet 2008. On y expose les résultats obtenus au cours de chacune de ces périodes en ce qui concerne les attributions prescrites du Bureau, qui comprennent la définition de normes déontologiques; la formation et la sensibilisation; les conseils confidentiels et les directives fournis au personnel touchant les questions de déontologie; l'administration du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires; et l'administration du principe de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés.

32. Le Bureau de la déontologie a mis en train des activités importantes de définition et de précision des principes et des normes déontologiques. Comme il est dit dans le rapport de 2007, il a travaillé à la circulaire du Secrétaire général relative aux restrictions applicables après la cessation de service (ST/SGB/2006/15), qui s'applique à tous les fonctionnaires participant aux activités d'achat, et, avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques, il a mis au point le guide intitulé « Travailler ensemble : mettre l'éthique en pratique ». Il a également entamé l'élaboration d'un code de déontologie applicable à l'ensemble du personnel des Nations Unies, suivant ce qu'a demandé l'Assemblée générale dans le document final du Sommet mondial de 2005.

33. Ainsi qu'il est dit dans le rapport de 2008, le Comité de déontologie des Nations Unies nouvellement créé a mis la dernière main au projet de code de déontologie et a également apporté un appui fonctionnel à la rédaction de la circulaire du Secrétaire général « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une

administration distincte » (ST/SGB/2007/11). Le Secrétaire général ayant approuvé en décembre 2007 des directives facultatives concernant des déclarations non confidentielles de situation financière, le Bureau de la déontologie a appliqué ces directives aux hauts fonctionnaires de l'ONU ayant rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général.

34. Pour ce qui est de la formation et de la sensibilisation, quelque 5 000 fonctionnaires ont participé, au cours des deux périodes à l'examen, à un atelier d'une demi-journée sur le thème « Travailler ensemble : l'éthique professionnelle et l'intégrité dans notre travail quotidien ». Cet atelier a été proposé non seulement au Siège, mais également à Genève, Vienne et Nairobi, ainsi qu'à la Commission économique pour l'Afrique (CEA), à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO). De plus, quelque 12 000 fonctionnaires – dont plus de 2 000 au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2008 – ont suivi depuis qu'il a été lancé en 2005 le programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité, qui est un programme obligatoire de formation autonome accessible en ligne.

35. Un atelier ciblé sur le thème de la déontologie et de l'intégrité dans le domaine des achats, lancé en 2007, a été suivi par près de 400 fonctionnaires du Siège. L'atelier a également été testé en mode pilote au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et à la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC).

36. Pendant la période visée dans le rapport de 2007, le Bureau a mis au point des brochures sur le Bureau de la déontologie, les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts, la protection contre les actes de représailles et les conflits d'intérêts. Au cours des deux périodes à l'examen, il a donné des conférences d'information lors d'activités de formation telles que le programme d'orientation des fonctionnaires nouvellement recrutés et le Programme de formation des cadres des missions à l'administration et à la gestion des ressources du Département des opérations de maintien de la paix.

37. Le Bureau de la déontologie dispense des conseils confidentiels sur les éventuels conflits d'intérêts, afin de garantir que les fonctionnaires agissent au mieux des intérêts de l'Organisation dans l'exercice de leurs

fonctions officielles. Ces conseils peuvent généralement être répartis en grandes catégories : préoccupations liées à l'emploi, cadeaux et représentation, placements et avoirs personnels, et activités extérieures et restrictions applicables après la cessation de service. Entre la première et la deuxième période à l'examen, il y a eu une augmentation de 100 % des demandes de conseils, ce qui s'explique peut-être par une sensibilisation accrue aux questions de déontologie née des cours de formation, et par le fait que l'administration comme le personnel ont constaté qu'il est utile de prendre conseil.

38. L'objet du programme de transparence financière est de garantir que d'éventuels conflits d'intérêts nés d'avoirs financiers, d'affiliations personnelles ou d'activités extérieures puissent être mis en évidence d'avance, l'intéressé pouvant alors être conseillé sur la meilleure façon de gérer la situation dans l'intérêt de l'Organisation. L'examen confidentiel par PricewaterhouseCoopers des déclarations remplies par les fonctionnaires est en cours. Ces deux dernières années, les fonctionnaires ont dû remplir les déclarations en ligne. Depuis le lancement du programme en 2006, le nombre des participants n'a cessé d'augmenter, dépassant 3 000 en 2008. Les nouveaux participants appartiennent à différents organismes et institutions des Nations Unies autres que le Secrétariat, ainsi qu'à des missions de maintien de la paix.

39. Bien que le nombre de participants n'ayant pas rempli de déclaration ait augmenté entre 2006, époque où elles étaient à remplir sur papier, et 2007, où les déclarations sur papier avaient été éliminées, leur nombre avait à nouveau baissé pendant la période prescrite de 2008. PricewaterhouseCoopers a signalé que le programme est mieux accepté par les fonctionnaires et qu'ils sont moins nombreux à soumettre d'abord une déclaration laissée en blanc ou incomplète.

40. La politique du Secrétariat relative à la protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés est entrée en vigueur en janvier 2006. Le Bureau de la déontologie a examiné 52 plaintes de fonctionnaires faisant état de représailles entre août 2006 et juillet 2007, et 45 au cours de la période suivante. Si le nombre total de cas a légèrement baissé, le pourcentage d'affaires dont il a été établi que la politique leur était applicable a augmenté. Enfin, le

rapport pour 2008 indique que le BSCI a achevé son enquête sur les deux affaires qui lui ont été renvoyées pendant la période précédente, en constatant que les faits ne permettaient pas d'établir qu'il y avait eu représailles.

41. Le Comité de déontologie des Nations Unies, créé le 1<sup>er</sup> décembre 2007, comprend huit entités : Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Office de secours et de travaux pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Programme alimentaire mondial, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et Secrétariat. Ses principales attributions consistent à uniformiser les normes et politiques en matière de déontologie, à procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines des affaires et questions importantes et particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système et de veiller à une application cohérente des normes déontologiques dans les organisations qui en sont membres. Le Comité de déontologie est présidé par le Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, qui examine sur demande les demandes de protection contre des représailles présentées par des agents des fonds ou programmes pour des affaires où le Bureau de la déontologie du fonds ou du programme a tranché, ou encore où la demande n'a pas fait l'objet d'un examen officiel dans les 45 jours suivant son dépôt.

42. Le Comité de déontologie a fixé des priorités et amélioré la coordination des politiques dans ses quatre grands domaines de compétence : définition de normes, transparence financière, protection contre les représailles et formation déontologique. Il a mis au point un projet de code de déontologie, qui prendra sa forme définitive et sera appliqué une fois achevées les consultations actuellement en cours dans l'ensemble des organisations du système. Il s'occupe également de revoir dans le détail les politiques de protection contre les représailles dans les fonds et programmes, afin d'harmoniser les normes, et coordonne la formation de déontologie avec ces entités afin d'en garantir la cohérence.

43. Suite à la demande formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport sur le texte final du Sommet mondial de 2005 (A/60/7/Add.13 et Corr.1 et 2), visant un examen détaillé des diverses activités de

déontologie menées par les différents services du Secrétariat, le Bureau de la déontologie a mené une enquête auprès de divers départements et bureaux sur les règles, les directives ou les formations mises en place pour mieux informer les fonctionnaires de la manière de s'acquitter de leurs fonctions sans tirer avantage ou paraître tirer avantage, eux-mêmes, les membres de leur famille ou des tiers associés, des décisions qu'ils prennent, de l'influence qu'ils peuvent exercer ou des informations qu'ils peuvent connaître. Cette enquête a montré que les valeurs inscrites dans la Charte, le Statut et le Règlement du personnel, et les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux restent la source principale d'autorité et d'orientation du personnel; que certains départements ont mis au point des règles et des formations spécifiques répondant à des nécessités professionnelles; et que la publication de documents relatifs à la déontologie concernant un département ou un bureau particulier et la désignation de coordonnateurs ne se substituent pas aux activités du Bureau de la déontologie, constituant une ressource supplémentaire et permettant aux fonctionnaires d'obtenir facilement des réponses. Globalement, le Secrétaire général est d'avis que les règles et la formation complémentaires viennent renforcer les activités de déontologie au Secrétariat. Il faudra laisser passer du temps avant de pouvoir évaluer l'impact de ces activités et envisager de transférer des ressources.

44. Pour répondre à certaines observations figurant dans le rapport du Comité consultatif (A/63/526) concernant les rapports du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie, M. Benson fait observer que le Bureau s'est employé, sans attendre qu'on le lui demande, à préciser à l'intention des fonctionnaires son mandat et ses attributions par des conférences d'information, des formations périodiques du personnel, des formations déontologiques et d'autres moyens. Le résultat est qu'on a vu baisser le nombre de demandes de services ne relevant pas de son mandat. De plus, le Bureau a collaboré étroitement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines pour actualiser la teneur de la formation déontologique et l'intégrer à la formation périodique du personnel, afin que la formation déontologique soit coordonnée et réponde aux besoins spécifiques des différents groupes de fonctionnaires et des missions.

45. Enfin, s'agissant de coopération interinstitutions pour la déontologie, le Secrétaire général a pris des

mesures pour améliorer la coordination et l'harmonisation par le biais du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS). Il y a eu notamment la publication d'une circulaire « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11) et le projet de code de déontologie du personnel des Nations Unies. Stimuler une culture de déontologie et d'intégrité à l'Organisation, c'est en renforcer la crédibilité, ce qui reste une priorité du Secrétariat.

46. **M<sup>me</sup> Ahlenius** (Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne), présentant le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines (A/63/221), dit que le BGRH doit relever d'importants défis en tant qu'autorité centrale responsable de trois grandes fonctions : la planification stratégique des ressources humaines et l'élaboration des politiques; la délégation de pouvoirs concernant les ressources humaines à travers le Secrétariat; la fourniture directe de nombreux services concernant les ressources humaines. Le résultat est que des objectifs cruciaux ne sont pas atteints. Le Bureau n'a que des moyens limités pour la définition de politiques et de directives d'interprétation. Vu les ressources dont il dispose actuellement, le fait qu'il n'y a pas de priorités clairement définies pour les initiatives visant les ressources humaines, ni de politiques parfaitement transparentes pour l'administration et le personnel du Secrétariat, le Bureau peine à s'acquitter de son mandat. Le volume de travail qui en résulte retentit sur le personnel du Bureau et des autres entités du Secrétariat qui assument des fonctions de gestion des ressources humaines.

47. Le BSCI a félicité le BGRH des efforts qu'il déploie pour parvenir à une gestion véritablement efficace des ressources humaines du Secrétariat dans un environnement caractérisé par des défis multiformes, des relations complexes et un programme de réforme ambitieux. Il a toutefois conclu qu'il n'avait pas pleinement atteint les résultats souhaités. Par exemple, malgré des améliorations, les délais pour la sélection du personnel sont toujours perçus comme ayant un effet négatif sur la capacité des départements du Secrétariat d'exécuter leurs mandats. Le processus de sélection du personnel n'est pas entièrement crédible. Les résultats du programme de mobilité sont eux aussi loin de correspondre aux résultats souhaités,

et l'ONU n'a pas d'approche intégrée de l'organisation des carrières du personnel. La planification des ressources humaines, l'élaboration des politiques et la publication de notes interprétatives par le BGRH doivent également être améliorées, de même que la définition de la délégation de pouvoir. Des informations plus explicites sont nécessaires au sujet des décisions que certains départements peuvent prendre et des pouvoirs de décision que le BGRH conserve. De plus, le contrôle très limité sur les entités auxquelles des pouvoirs ont été délégués entraîne des risques élevés pour l'Organisation.

48. Il n'y a pas de solution simple aux problèmes auxquels se heurtent le BGRH et l'Organisation dans son ensemble en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, mais le BSCI présente cinq recommandations : le BGRH devrait mettre au point un cadre intégré pour améliorer le processus de sélection du personnel, accroître l'appui à l'organisation des carrières et promouvoir la mobilité du personnel; renforcer les fonctions d'élaboration des politiques et d'établissement des notes d'interprétation correspondantes; établir un rang de priorité pour l'exécution des initiatives de réforme de la gestion des ressources humaines; clarifier et rationaliser la délégation de pouvoir; renforcer la fonction de contrôle.

49. **M. Fontaine Ortiz** (Président du Corps commun d'inspection) présente le rapport sur l'application des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies (A/61/694) dans lequel le Corps commun d'inspection souligne la nécessité de promouvoir de bonnes relations avec les pays hôtes et de mettre en place des espaces de concertation appropriés. Le Corps commun y recommande la création de mécanismes de financement des grands travaux de réparation, réaffirme qu'il importe que les visas des fonctionnaires en voyage officiel soient délivrés promptement et examine les questions de sécurité dans le contexte de l'application des Normes minimales de sécurité opérationnelle pour les villes sièges.

50. Les organisations ont favorablement accueilli les conclusions et recommandations du rapport et sont convenues de la nécessité d'examiner périodiquement les accords de siège. En particulier, elles ont souscrit à la recommandation tendant à ce que les organes délibérants de celles d'entre elles qui supportent tout ou partie du coût des grands travaux de réparation et de

renovation créent, s'ils ne l'ont déjà fait, un fonds spécial afin que des fonds suffisants soient disponibles dans le budget ordinaire pour financer ces dépenses.

51. Dans son rapport sur la mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies (A/61/806), le Corps commun souligne qu'une politique de mobilité constitue un outil essentiel pour une organisation comme l'ONU. Le Secrétariat n'a toutefois pas réglé les principaux obstacles à l'application d'une telle politique. Il manque en particulier une culture de la mobilité à l'échelle de l'Organisation; un plan de mobilité stratégique et détaillé assorti d'objectifs quantifiables indiquant notamment les lieux à privilégier ainsi que le type et l'ampleur des mouvements de personnel, et d'indicateurs pour mesurer les progrès accomplis; des mécanismes de gestion du savoir et d'échange des connaissances pour prévenir la perte de mémoire institutionnelle due à une mobilité accrue; une analyse claire des besoins de l'Organisation et un inventaire détaillé des compétences et qualifications des fonctionnaires par lieu d'affectation; et des mesures efficaces pour améliorer les conditions de vie et de travail dans certains lieux d'affectation, dont l'absence entrave l'application de la politique de mobilité. En outre, une plus grande concertation est nécessaire entre l'administration et le personnel.

52. En conséquence, le Corps commun recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de régler les problèmes et de surmonter les obstacles exposés dans le rapport avant de poursuivre la phase 4 de la politique de mobilité, de sorte à donner à l'Organisation de meilleurs moyens d'appliquer pleinement cette politique dans un avenir proche, et de lui rendre compte à sa soixante-deuxième session des progrès accomplis dans ce domaine.

53. Le Corps commun salue la décision du Secrétaire général de suspendre les programmes dans leur forme actuelle et d'entreprendre un examen global de la politique de mobilité avec toutes les parties intéressées, tout en notant que deux années d'un exercice futile auraient pu être épargnées si sa recommandation avait été acceptée en temps opportun. Il déplore que cet examen n'intervienne qu'après la fin des opérations concernant les fonctionnaires des classes D-1 et D-2. Le précédent exercice n'a pas été concluant et il n'a donc aucune raison de continuer. Par ailleurs, le Corps commun croit savoir que le Secrétaire général met en

place de nouvelles modalités concernant la mobilité obligatoire entre les lieux d'affectation.

54. Le principal but de la politique de mobilité n'apparaît toujours pas clairement. Le Secrétaire général n'a pas suffisamment souligné que la mobilité doit être un outil de gestion permettant de satisfaire les besoins à court, moyen et long termes de l'Organisation. Il est indispensable d'établir un plan d'organisation de la relève, sur la base d'un inventaire des besoins et des compétences, avant de lancer un nouvel exercice de mobilité.

55. La mobilité peut être volontaire, organisée ou obligatoire. Pour l'ONU, la mobilité organisée est la meilleure option parce qu'elle préserve aussi bien ses intérêts que ceux de ses fonctionnaires. Dans son rapport le plus récent sur la question (A/63/208), le Secrétaire général indique que l'Organisation mène actuellement une politique de mobilité organisée. Ce qualificatif prête toutefois à confusion dans la mesure où l'imposition de durées maximales dans l'occupation des postes a rendu obligatoire la politique actuelle.

56. La mobilité organisée suppose l'existence d'une stratégie qui vise clairement et concrètement à répondre aux besoins de l'Organisation, pour ce qui est des compétences notamment, en utilisant la mobilité comme un outil de gestion essentiel et ce dans le cadre d'un plan d'organisation des carrières. L'objet de chaque mouvement de personnel – c'est-à-dire les avantages présentés pour l'Organisation et pour le fonctionnaire intéressé – et ses incidences pour le déroulement de la carrière du fonctionnaire doivent apparaître clairement.

57. Le Secrétaire général n'évoque pas dans son rapport les incidences financières d'une politique de mobilité rationnelle, signalant ainsi l'absence regrettable de liens entre les mesures de gestion des ressources humaines et le processus budgétaire.

58. Dans son rapport sur la structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies (A/62/628), le Corps commun examine ladite structure, les aspects généraux du vieillissement des effectifs et l'impact de ce phénomène sur les politiques de gestion des ressources humaines. Il existe certes d'importantes différences dans le profil démographique des diverses organisations mais, de façon générale, l'âge moyen du personnel est plus élevé que dans les administrations nationales, les autres organisations internationales ou les entreprises privées multinationales. L'âge d'entrée

en fonctions est également relativement élevé : la structure hiérarchique et les règles et pratiques de recrutement correspondantes entravent l'afflux de jeunes dans les organismes des Nations Unies. En revanche, la faible durée d'activité et les dispositions réglementaires concernant l'âge réglementaire de la cessation de service – qui est étroitement lié à l'âge normal du départ à la retraite – manquent de souplesse. Étant donné que les organismes des Nations Unies vont prochainement connaître une vague de départs à la retraite aux échelons supérieurs de l'administration, l'âge peu élevé du départ à la retraite et les dispositions réglementaires connexes pourraient malencontreusement les empêcher d'optimiser l'utilisation de ressources humaines expérimentées.

59. Dans son rapport, le Corps commun insiste également sur la nécessité de recruter des jeunes cadres et de les maintenir en fonctions en améliorant la structure hiérarchique, propose une planification anticipée de la relève qui ne se borne pas à pourvoir les postes vacants et demande que le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination soit plus activement associé à l'examen de ces questions.

60. L'attention de la Commission est appelée en particulier sur la recommandation de revoir les dispositions réglementaires touchant l'âge réglementaire de la cessation de service et l'âge normal du départ à la retraite dans les organismes des Nations Unies. L'évolution du marché du travail aux niveaux national et international et celle des régimes de retraite nationaux, l'augmentation de l'espérance de vie et le souci d'utiliser plus efficacement les ressources humaines des organisations le justifient. L'élaboration et l'examen des modifications proposées prendront du temps en raison de la complexité et des répercussions à long terme des dispositions relatives à la retraite. L'Assemblée générale pourra donc souhaiter lancer l'exécution des travaux recommandés pour la planification de la relève.

61. L'objectif du rapport du Corps commun concernant le financement et les effectifs du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) (A/62/845) est de contribuer à renforcer l'efficacité et l'efficacé du travail du Haut-Commissariat en recommandant des mécanismes qui permettent d'associer les États Membres à l'examen du projet de programme de travail et des ressources financières nécessaires, compte tenu des priorités établies par le

Conseil des droits de l'homme, et de contrôler l'utilisation des fonds et l'exécution du programme de travail, ainsi que des mesures pour remédier au déséquilibre de la répartition géographique des administrateurs et du personnel de rang supérieur.

62. Huit recommandations sont adressées au HCDH, afin qu'il adopte une approche de la gestion axée sur les résultats pour ce qui touche au budget et à la planification; sollicite les vues du Conseil des droits de l'homme pour définir le cadre stratégique proposé et les crédits nécessaires au titre des activités se rapportant aux droits de l'homme; établit un équilibre raisonnable entre le budget ordinaire et les contributions volontaires; dote d'un conseil d'administration le Fonds d'affectation spéciale pour l'appui aux activités du Haut-Commissariat (qui représentait 80 % du montant total des ressources extrabudgétaires du HCDH en 2006); et redouble d'efforts pour élargir la base des donateurs et réduire la proportion de contributions réservées. Pour remédier au déséquilibre persistant dans la répartition géographique, il est recommandé à l'Assemblée générale de fixer un plafond temporaire pour le recrutement de nouveaux administrateurs des régions surreprésentées.

63. S'il demeure préoccupant que les activités relatives aux droits de l'homme, qui constituent l'une des missions fondamentales de l'ONU, soient de plus en plus tributaires des contributions volontaires et qu'aucun progrès notable n'ait été accompli dans la répartition géographique, il n'en est pas moins vrai que l'application partielle des recommandations susvisées a permis certaines avancées. Le Corps commun d'inspection encourage le HCDH à poursuivre dans cette voie.

64. Dans son rapport sur l'examen du concours national comme outil de recrutement (A/62/707), le Corps commun examine le système pendant les phases du concours et du recrutement, y compris les dispositions réglementaires, le fonctionnement, l'efficacité et la rentabilité, ainsi que l'impact sur les résultats de l'Organisation concernant les recrutements. Il y reconnaît le rôle constructif des concours nationaux pour ce qui est de fournir au Secrétariat des administrateurs qualifiés et de concourir à la réalisation des objectifs concernant la répartition géographique et la représentation équitable des hommes et des femmes. Il n'y a pas eu de fraude ou d'irrégularité dans l'administration des concours au cours des décennies

précédentes, mais le Corps commun a décelé certaines insuffisances et formulé des recommandations pour y remédier.

65. Dans sa note A/62/707/Add.1, le Secrétaire général a souscrit à ces recommandations et indiqué explicitement son intention de les appliquer. Il a également indiqué que des ressources supplémentaires seront nécessaires pour mettre en œuvre la recommandation de raccourcir la durée du concours. Le Corps commun considère que ces ressources doivent être demandées dans le cadre des prévisions de dépenses et inscrites au budget-programme. L'Assemblée générale voudra peut-être donner suite à cette proposition.

66. Le Corps commun a également recommandé aux fonds et programmes des Nations Unies et aux institutions spécialisées de resserrer leur coopération pour la gestion des concours et des listes de lauréats. Une plus grande concertation dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat et de son Réseau ressources humaines peut favoriser une utilisation de la liste qui profite à l'ensemble du système et la réalisation d'économies de ressources humaines et financières.

67. Enfin, le Corps commun d'inspection, qui a pris la peine d'établir ses rapports en temps voulu, souligne que tout retard dans la présentation desdits rapports puis dans l'application des recommandations qui y figurent réduirait son travail à un exercice théorique compte tenu de l'évolution de la situation, des procédures et des technologies, ainsi que des besoins du public cible.

68. **M. Herman** (Conseiller principal pour les questions de coordination de la gestion de l'information auprès du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présente la note du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection concernant l'application des accords de siège (A/61/694/Add.1). Ces accords forment la pierre angulaire des relations entre une institution et le gouvernement qui l'accueille. Comme indiqué dans le rapport du Corps commun d'inspection (A/61/694), ils ne varient guère d'un organisme à l'autre du système, qui en sont généralement satisfaits. Les organisations ont indiqué dialoguer ouvertement avec les pays hôtes

sur les problèmes qu'elles rencontrent et bénéficier d'excellents services, parfois offerts généreusement.

69. Les organismes du système ont souscrit à la plupart des recommandations du Corps commun, dont bon nombre sont en cours d'application. Cependant, plusieurs recommandations ont suscité des réactions diverses. Par exemple, certains lieux d'affectation accueillant plusieurs organisations ont trouvé utiles les dispositifs communs d'interaction avec les pays hôtes qui avaient été recommandés, tandis que d'autres, après avoir étudié cette approche, ont conclu que de tels organes ne s'imposaient pas.

70. Les recommandations visant à renforcer la sûreté et la sécurité du personnel ont suscité un intérêt particulier. Les organisations ont notamment considéré que le Département de la sûreté et de la sécurité devait établir un cadre global relatif aux Normes minimales de sécurité opérationnelle pour les lieux d'affectation de la catégorie H.

71. En ce qui concerne la note du Secrétaire général transmettant ses observations ainsi que celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection concernant la structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies (A/62/628/Add.1), les organisations ont apprécié le caractère exhaustif du rapport du Corps commun (A/62/628), consacré à une question de plus en plus importante pour l'ensemble du système des Nations Unies, et ont dans l'ensemble souscrit à ses recommandations.

72. De nombreuses organisations ont indiqué que les mesures proposées dans les recommandations ont été mises en œuvre ou sont à l'examen. Par exemple, beaucoup ont déjà collecté des données démographiques détaillées sur leurs effectifs et mis en place des politiques mettant l'accent sur la compétence, le professionnalisme et d'autres qualifications (dont les études) plutôt que sur le nombre d'années d'expérience lors de l'examen des candidatures pour tous les postes. Les organisations ont cependant noté que la recommandation de revoir l'âge réglementaire de la cessation de service pouvait avoir des incidences financières et irait à l'encontre de la structure par âge proposée dans d'autres recommandations du rapport. De façon générale, les organisations ont considéré que les deux rapports contribuaient utilement à l'examen des questions

relatives aux ressources humaines dans l'ensemble du système.

73. **M<sup>me</sup> McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives), présentant le rapport du Comité consultatif (A/63/526) sur les 13 rapports soumis par le Secrétaire général au sujet de la gestion des ressources humaines, dit que les observations et recommandations qui y figurent doivent être rapprochées de celles que le Comité consultatif a formulées à la soixante-deuxième session de l'Assemblée générale, dans son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines (A/62/7/Add.14).

74. Les observations et recommandations du Comité consultatif concernant le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/63/282) concernent essentiellement les questions suivantes : planification des ressources et contrôle de leur gestion; organisation et accompagnement des carrières; renforcement des capacités de direction et de gestion; suivi du comportement professionnel; informatique de gestion des ressources humaines; services médicaux-sanitaires; et relations personnel-administration.

75. De façon générale, le Comité consultatif tient à souligner l'importance fondamentale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'action menée pour renforcer la fonction publique internationale. Prenant acte en particulier des travaux de l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines et de l'Équipe spéciale pour la simplification et la rationalisation des procédures administratives, il invite le Secrétaire général à informer l'Assemblée générale de la suite donnée à ces travaux dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines.

76. Dans son rapport (A/63/526), le Comité consultatif souligne qu'il importe que les mesures de réforme soient échelonnées et hiérarchisées et constate avec inquiétude que le Bureau de la gestion des ressources humaines a tendance à se lancer dans de nouveaux projets de réforme sans avoir au préalable évalué les résultats des mesures déjà prises. Le Bureau déploie des efforts louables pour faire face à l'évolution des besoins en ressources humaines de l'Organisation, mais il devrait s'assurer qu'il dispose des capacités voulues pour mettre en œuvre simultanément un aussi grand nombre de mesures. Le

Secrétaire général devrait veiller à l'avenir à ce que ses propositions de réforme s'accompagnent d'une évaluation détaillée portant aussi bien sur les résultats et l'impact des mesures de réforme déjà prises que sur le fonctionnement des dispositifs en place.

77. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/63/282), le Secrétaire général ne dit rien des incidences financières des mesures envisagées. Or il sera difficile à l'Assemblée générale, sans cette information, d'arrêter sa position sur ces mesures. Le Secrétaire général devrait donc préciser à l'Assemblée les incidences financières et administratives de ses propositions.

78. En ce qui concerne les propositions du Secrétaire général visant à rationaliser le régime des engagements (A/63/298), le Comité consultatif n'a fait porter ses observations et recommandations que sur les questions qu'il considère comme encore en suspens, à savoir : les modalités d'octroi et de résiliation des engagements continus; les conditions que les lauréats de concours nationaux de recrutement doivent remplir pour prétendre à un engagement continu; le plafonnement éventuel du nombre des conversions d'engagement en engagement continu; et les indemnités de licenciement. Le Secrétaire général s'est employé à répondre à sa demande de renseignements complémentaires sur les modalités internes d'octroi et de résiliation des engagements continus, mais il y a lieu de définir encore plus précisément ces deux procédures. Pour ce qui est de la proposition de considérer les fonctionnaires engagés parmi les lauréats des concours nationaux de recrutement comme remplissant les conditions requises pour prétendre à un engagement continu après cinq années de service au lieu de deux, le Comité consultatif convient avec le Secrétaire général qu'il importe d'éviter de distinguer entre les fonctionnaires des catégories auxquelles s'appliqueraient des seuils différents pour la conversion d'un engagement en engagement continu et recommande en conséquence que tous les fonctionnaires, quel que soit leur mode de recrutement, puissent prétendre à un engagement continu après cinq années de service ininterrompu. Il considère en outre qu'il n'y a pas lieu de plafonner le nombre annuel des conversions d'engagement. La prudence doit cependant être de mise lorsqu'il s'agit de convertir les engagements et il importe de respecter les droits acquis par les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime contractuel, rempliront les

conditions voulues pour prétendre à un engagement permanent. Le Comité consultatif a demandé des précisions sur le nombre des intéressés et souhaite qu'elles soient communiquées à l'Assemblée générale, compte tenu du fait que de nombreux fonctionnaires autres que les titulaires d'engagements régis par la série 100 du Règlement du personnel pourront avoir accumulé cinq années de service continu au 1<sup>er</sup> juillet 2009. En ce qui concerne l'octroi éventuel d'une prime de fin de service aux titulaires d'engagements de durée déterminée, le Comité consultatif recommande de surseoir à toute décision tant que la Commission de la fonction publique internationale n'aura pas conclu ses travaux sur la question.

79. En ce qui concerne la mobilité, compte tenu des difficultés rencontrées au cours de la mise en œuvre initiale des programmes de réaffectation organisée, le Comité consultatif pense que le Secrétaire général a raison de vouloir suspendre les programmes dans leur forme actuelle à l'issue de la dernière opération, qui concerne les fonctionnaires des classes D-1 et D-2; et d'entreprendre un examen global de la politique de mobilité en consultation avec les États Membres et d'autres parties intéressées. Il suggère dans son rapport de prendre en considération un certain nombre d'éléments au cours de cet examen.

80. Le Comité consultatif formule plusieurs observations et recommandations concernant le recrutement et les affectations. Il constate avec satisfaction que les délais requis pour pourvoir les postes vacants ont été ramenés de 174 à 162 jours en moyenne mais considère que l'Assemblée générale ne devrait pas approuver la recommandation du Secrétaire général de ramener de 60 à 30 jours la durée de publication des avis concernant des postes déterminés, car il faut commencer par remédier à d'autres facteurs qui retardent le processus de recrutement et d'affectation, et examiner la question de la transparence des modalités de recrutement. En conséquence, il recommande notamment au Secrétaire général d'expliquer plus clairement le rôle que joueraient les organes centraux de contrôle dans le processus d'établissement des fichiers de candidats et, avant de se lancer dans un tel exercice, et de fournir des renseignements plus précis sur les modalités proposées, compte tenu des enseignements tirés de l'utilisation de fichiers au Secrétariat.

81. Au sujet du paragraphe 57 de son rapport, le Comité consultatif tient à préciser que le Bureau de la

gestion des ressources humaines a répondu à sa demande d'informations supplémentaires sur le nombre de consultants et d'autres personnes initialement recrutés au titre du personnel temporaire (autres que pour les réunions) qui ont par la suite été recrutés en qualité de fonctionnaires. Il n'a pas eu le temps de faire figurer ces renseignements dans son rapport, mais a demandé que les statistiques pertinentes soient communiquées à l'Assemblée générale aux fins de son examen des questions relatives au recrutement et aux affectations.

82. Lorsqu'il s'est penché sur l'utilité des concours nationaux en tant qu'outils de recrutement, le Comité consultatif a recommandé de corriger les insuffisances relevées par le Comité des commissaires aux comptes, le Corps commun d'inspection et l'Ombudsman dans leurs rapports respectifs; il a recommandé en outre au Secrétaire général de prendre des mesures pour accélérer le recrutement des lauréats des concours nationaux. Il conviendrait également d'élargir la portée des concours nationaux de telle sorte qu'ils ne s'appliquent pas exclusivement aux postes soumis au principe de la répartition géographique; l'Assemblée générale pourrait envisager de demander la réalisation, pour examen à sa soixante-cinquième session, d'une étude de faisabilité pour déterminer si cette mesure contribuerait à renforcer les moyens mis à la disposition de l'Organisation aux fins de l'exécution des programmes.

83. L'Assemblée générale devrait prendre note du rapport du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (A/62/890), au sujet duquel le Comité consultatif a fait diverses observations. Le Comité consultatif formule par ailleurs des observations sur le rapport concernant la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/63/202). Il a présenté des observations plus détaillées sur les affaires disciplinaires dans son rapport sur les enquêtes à ce sujet (A/63/492). Il examinera les questions liées à la délégation de pouvoir pour les affaires disciplinaires dans les lieux d'affectation hors Siège dans le rapport qu'il présentera sur l'administration de la justice.

84. Par ailleurs, la présentation des trois additifs au rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/63/310), concernant le personnel fourni à titre gracieux (A/63/310/Add.1), l'emploi des retraités (A/63/310/Add.2) et les consultants et les

vacataires (A/63/310/Add.3), devrait être améliorée pour privilégier l'analyse des tendances au lieu d'énoncer des données brutes.

85. Le Comité consultatif constate avec préoccupation que l'emploi de retraités devient de plus en plus répandu dans l'Organisation. La prorogation de l'engagement de fonctionnaires après l'âge réglementaire de la cessation de service, en attendant le recrutement de leurs remplaçants, peut et doit être évitée en planifiant rigoureusement la relève et en publiant les avis de vacances six mois avant la date prévue du départ à la retraite des intéressés. L'emploi de retraités à des postes de décision a été vivement découragé par l'Assemblée générale et ne devrait donc être envisagé que dans des circonstances exceptionnelles.

86. Pour ce qui est des consultants et vacataires, même s'il ne dispose pas dans certains cas des compétences et du savoir-faire nécessaires à l'exécution de tel ou tel projet, le Secrétariat devrait exploiter plus à fond ses compétences dans certains des domaines d'activité pour lesquels des consultants sont régulièrement recrutés. Ayant exprimé à plusieurs reprises sa préoccupation devant la gestion du recrutement des consultants et vacataires, l'Assemblée générale devrait prier le Secrétaire général de veiller au respect des règles en vigueur pour la sélection et le recrutement des consultants et vacataires dans l'ensemble du Secrétariat et de tout mettre en œuvre pour que le recrutement des consultants reflète la plus grande diversité géographique possible.

87. S'agissant des efforts visant à rendre plus équitable la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/63/204), le Comité consultatif prend acte des mesures prises par le Haut-Commissariat pour donner suite à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/236, en considérant toutefois que de nouveaux progrès doivent être accomplis.

88. Au sujet des activités du Bureau de la déontologie, le Comité consultatif note les efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer la culture de la déontologie et de l'intégrité au Secrétariat; cependant, le personnel ne semblant pas avoir une idée claire des travaux du Bureau et de ses liens avec les autres organes chargés de fournir des avis et des orientations, dont le Bureau de

l'Ombudsman, le Secrétaire général devrait, dans son prochain rapport sur la question, préciser les attributions et les responsabilités du Bureau de la déontologie. S'agissant de la proposition faite par le Secrétaire général dans son rapport (A/63/301) en vue que les institutions spécialisées et autres entités intéressées participent aux travaux de Bureau sur une large base et selon un dispositif très ouvert, le Comité consultatif considère qu'il revient au Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, de porter à l'attention des membres du Conseil les questions intéressant la coordination à l'échelle du système. L'Assemblée générale devrait donc prier le Secrétaire général d'examiner les possibilités de coopération en matière déontologique avec les chefs de secrétariat des institutions spécialisées, fonds et programmes dans le cadre du Conseil.

89. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies) se félicite de cette occasion de présenter le point de vue du Syndicat du personnel de l'Organisation, qui est repris dans le rapport sur les vues des représentants du personnel du Secrétariat (A/C.5/63/3/Add.2). Ces vues, qui portent sur des questions d'une importance cruciale pour le personnel comme pour l'Organisation, sont partagées par les représentants du Syndicat du personnel des missions et du Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), et ont été présentées avec leur plein accord.

90. Rien n'a changé depuis la dernière session où les questions relatives au personnel ont été examinées, même si différents responsables se sont succédé à la tête de l'Organisation. Les carences de la gestion des ressources humaines se sont systématisées et l'Organisation manque apparemment des compétences nécessaires pour régler les nombreux problèmes que cela pose. La réforme de la gestion des ressources humaines continue de se heurter aux intérêts corporatistes. L'un des documents dont la Commission est saisie (A/C.5/63/3/Add.1) est présenté comme renfermant les vues du personnel du Secrétariat alors qu'en fait il contient les vues aussi bien de la direction que des représentants du personnel, dont certains ne font même pas partie du Secrétariat, contrairement à ce que prévoit la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et l'article 8.2 du Statut du personnel. Cela illustre bien la mauvaise foi qui préside à l'examen de la question.

91. Les mécanismes de concertation entre le personnel et la direction sont soit corrompus soit neutralisés par les actes de l'Administration. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles le Syndicat du personnel de l'Organisation et le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG ont suspendu leur participation au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. En revanche, les représentants du Syndicat ont choisi de remplir leurs obligations en toute franchise et objectivité, quitte à mettre leur carrière en jeu, considérant que l'égoïsme et l'acquiescement compromettent l'avenir de l'Organisation. Dans ce contexte, les engagements permanents revêtent une importance capitale car en prémunissant les fonctionnaires contre la précarité on leur donne les moyens de se faire entendre et d'agir dans l'intérêt de l'Organisation.

92. Compte tenu de ce qui précède, le moment semble venu de charger un mécanisme indépendant d'examiner les mesures nécessaires à la réforme des ressources humaines et de conseiller l'Assemblée générale en conséquence. Le Syndicat du personnel reste à la disposition des membres de la Commission pour répondre à toutes questions intéressant le rapport (A/C.5/63/3/Add.2).

93. **M<sup>me</sup> Analena** (Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel), s'exprimant au nom du personnel des Commissions économiques pour l'Afrique et pour l'Amérique latine et les Caraïbes, des Commissions économiques et sociales pour l'Asie et le Pacifique et pour l'Asie occidentale, des Offices des Nations Unies à Nairobi et à Vienne, des Tribunaux pénaux internationaux pour le Rwanda et l'ex-Yougoslavie, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de l'Université des Nations Unies, dit que les fonctionnaires qui travaillent dans les villes sièges ou dans les missions et opérations viennent en aide aux personnes dans le besoin ou vivant dans des zones en proie à des conflits, apportent leur concours aux populations défavorisées et veillent à ce que les criminels de guerre soient traduits en justice; bien souvent, ils servent l'Organisation des Nations Unies dans des conditions éprouvantes, au mépris de leur santé et de leur vie. Ils véhiculent l'image publique de l'Organisation et il convient de prendre toute la mesure de leur contribution. Les réformes de l'Organisation et les systèmes de gestion des ressources humaines doivent être vus comme un tout :

il faut concevoir chacun de leurs éléments de sorte qu'il s'intègre parfaitement avec les autres, sachant qu'une bonne mise en œuvre de l'ensemble des mesures conditionnera les résultats obtenus avec chacun des éléments constitutifs. Du fait des réformes, les fonctionnaires seront amenés à assumer des responsabilités supplémentaires dans de nombreux domaines, chose à laquelle ils sont préparés; toutefois, cela ne doit pas entraîner une nouvelle détérioration des conditions d'emploi.

94. Pour que les réformes portent leurs fruits, il faut que le personnel les fassent leurs. Cela signifie que les réformes et les politiques, procédures et modalités de mise en œuvre doivent faire l'objet d'échanges concertés entre les représentants du Secrétaire général et les représentants du personnel, l'idée étant de favoriser la coopération et de renforcer la confiance grâce à la mise en commun de l'information, l'organisation de consultations et la négociation. Il convient de revoir les mécanismes de dialogue, d'en recenser les lacunes et de s'attacher à en renforcer nettement la structure et le fonctionnement.

95. En ce qui concerne l'administration de la justice, les représentants du personnel sont disposés à apporter leur concours à l'instauration d'un nouveau système qui respecte fidèlement les principes énoncés par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/261, notamment ceux décrits au paragraphe 4. Étant donné que le nouveau système sera lancé sous peu, il importe de préciser sans tarder toutes les questions en suspens en tenant compte de ces principes. Certaines questions au cœur du nouveau système n'ont pas encore été réglées de façon satisfaisante, ce qui accroît les risques et rend d'autant plus importantes les discussions restant à tenir.

96. Les représentants du personnel ont conscience de la complexité des questions liées à la négociation des projets de statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies. Étant donné, par exemple, qu'aucune décision n'a été prise quant au type de décisions administratives pouvant être contestées et suspendues, le personnel craint que le champ d'application du nouveau système de justice soit plus restreint que celui du système actuel. Les préoccupations sont particulièrement vives en ce qui concerne les engagements, les promotions et la cessation de service, et la Commission est donc invitée à œuvrer pour un règlement rapide de ces questions,

bon nombre d'entre elles ayant été signalées comme en suspens dans le projet de statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et dans une moindre mesure dans celui du Tribunal d'appel des Nations Unies, encore que d'autres points cruciaux sont aussi restés sans réponse dans les deux projets de statut. Il faudra peut-être affiner les dispositions des statuts des Tribunaux et modifier le Statut et le Règlement du personnel ainsi que les documents de mise en œuvre et d'orientation. Il importe donc de lever toutes les ambiguïtés sans tarder. Les représentants du personnel sont prêts à s'atteler à cette tâche, par exemple dans le cadre du Groupe de contact sur l'administration de la justice du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel dont la revitalisation a été demandée. De plus, ils espèrent bien avoir l'occasion de s'associer, comme cela a été convenu, à la rédaction des modifications du Règlement du personnel. La question des personnes relevant de la compétence du Tribunal est également une composante fondamentale de l'égalité d'accès aux mêmes normes de justice, et des améliorations au régime des engagements représenteraient un pas sur la voie d'un système de justice équitable et indépendant pour tous. Le Groupe de contact sur l'administration de la justice reste le mécanisme le plus efficace pour concrétiser les mandats de l'Assemblée générale et faire entrer en vigueur le nouveau système de justice interne.

97. Le personnel est préoccupé par le fait qu'il y a encore de nombreux obstacles à la mobilité, notamment le manque d'appui aux membres du personnel ayant charges de famille, les difficultés qu'il y a à transmettre les connaissances, le manque d'incitations financières et d'autres questions liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Il est également préoccupé par le maintien de la continuité et la transmission de la mémoire institutionnelle. Il faut prévoir des incitations de nature à faciliter la mise en œuvre du programme de mobilité, établir un véritable lien entre la mobilité et les perspectives de carrière et offrir une politique vigoureuse qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée. On pourrait par exemple revoir les accords avec les pays hôtes de sorte que les conjoints des fonctionnaires puissent travailler, prendre des mesures afin de veiller à ce que les mutations dans des lieux d'affectation moins prisés ne soient pas vues comme une voie sans issue et lancer des programmes d'échange avec d'autres organisations internationales.

98. La politique de mobilité doit être équitable, transparente et appliquée de façon cohérente. Tous les membres du personnel devraient savoir comment le système fonctionne, ce qui est attendu d'eux et ce qu'ils peuvent attendre de l'Organisation. Il importe de mettre en œuvre un système simple et dynamique qui donne la priorité aux membres du personnel soumis à la mobilité et de proposer des programmes de formation et d'orientation bien conçus aux membres du personnel avant qu'ils ne prennent leurs nouvelles fonctions. Il est certes difficile d'appliquer des mesures de ce type, mais la confiance du personnel dans le programme de mobilité est fortement tributaire de l'efficacité des mesures prises par l'Organisation afin d'atténuer les effets négatifs de la mobilité. Les mesures prises récemment afin d'adopter une démarche normalisée dans le cadre du programme de réaffectations organisées n'ont pas donné les résultats escomptés, puisque les membres du personnel des lieux d'affectation les plus grands ont eu la possibilité de trouver un autre poste sans changer de lieu d'affectation, alors qu'il n'en a pas été de même dans les lieux d'affectation plus petits. Étant donné que les autres obstacles à une véritable mobilité n'ont pas été levés, le nombre de mutations d'un lieu d'affectation à un autre a été modeste. La mise en œuvre de la politique de mobilité a suscité des inquiétudes aussi bien parmi la direction que parmi le personnel. Il faut donc que le personnel et la direction examinent la question de près et en discutent de façon approfondie afin de trouver des solutions réellement adaptées qui facilitent le lancement d'une nouvelle politique.

99. Si l'on veut que l'Organisation des Nations Unies s'acquitte de ses missions, qui sont diverses et difficiles et qui l'amène à intervenir partout dans le monde, il faut qu'elle puisse recruter, retenir et promouvoir des fonctionnaires aussi qualifiés que possible et d'origines géographiques aussi variées que possible. De nombreux fonctionnaires sont cependant préoccupés par l'intégrité du système de sélection du personnel, notamment par le rôle joué par les organes centraux de contrôle, et estiment qu'il faut des garde-fous plus robustes. Le personnel et la direction sont convenus, dans le cadre du Comité de coordination, de mesures de nature à garantir l'application cohérente à l'échelle de l'Organisation des procédures administratives régissant la sélection du personnel. Il est indispensable d'adopter des pratiques de référence dans l'ensemble de l'Organisation et de proposer une formation adaptée dans tous les lieux d'affectation.

100. Étant donné que la transparence et l'objectivité sont les deux principes au centre d'un système de sélection du personnel qui fonctionne bien, on ne peut que se féliciter de l'accord auquel sont parvenus les membres du Comité de coordination afin que les fonctionnaires obtiennent plus de commentaires lors du dépôt de candidatures et de la sélection. Les membres du Comité sont également convenus qu'un système plus robuste de listes de candidats présélectionnés, l'abrogation des conditions complexes d'admission des candidatures et la simplification de la création des avis de vacance de poste pourraient accélérer l'affectation des candidats. Les réformes doivent cependant satisfaire aux normes de transparence et d'équité les plus exigeantes, conformément aux principes fondamentaux de l'Organisation des Nations Unies. À cet égard, le personnel demande de nouveau que les organes centraux de contrôle jouent un rôle plus actif et plus productif dans le système de sélection. Soulignant l'importance qu'il y a à atteindre les objectifs fixés en ce qui concerne la représentation géographique et la parité hommes-femmes dans l'ensemble de l'Organisation, toutes catégories de personnel confondues, il se félicite des mesures de prospection qui ont été prises pour trouver des candidats originaires d'États Membres sous-représentés et de la stricte application des lignes directrices visant à garantir la parité hommes-femmes. Il estime cependant que l'administration doit être tenue responsable de la bonne application des règles de sélection des candidats.

101. Principal mécanisme de coordination des relations entre la direction et les membres du personnel, le Comité de coordination s'est heurté à des difficultés considérables ces dernières années. Après un boycottage général de la part du personnel entre 2002 et 2006, la plupart des organes de représentation du personnel siègent de nouveau au Comité, d'une part parce que cela leur permet de veiller à ce que le personnel ait son mot à dire dans les réformes entreprises par l'Organisation et, d'autre part, parce qu'ils entretiennent de bonnes relations avec l'administration. Les négociations n'ont pas toujours été aisées et consensuelles, mais la non-participation aux travaux du Comité ne sert pas les intérêts du personnel. Les représentants du personnel qui siègent au Comité sont déterminés à défendre leur position sur des questions importantes, comme la mobilité, le régime des engagements, l'évaluation des fonctionnaires et l'administration de la justice. Ils comprennent toutefois le mécontentement des représentants du personnel qui

ont choisi de ne plus s'associer aux travaux du Comité; le Comité de coordination est un mécanisme de concertation qui repose sur la bonne foi mais qui présente de graves lacunes. Une revitalisation des structures de représentation du personnel et des relations entre le personnel et l'administration, y compris le Comité de coordination, s'impose. Les représentants du personnel qui siègent au Comité sont disposés à poursuivre le dialogue avec l'administration, sous réserve de certaines conditions; il n'y aurait guère de raison de poursuivre le dialogue si certaines questions ne progressaient pas, si le personnel n'était pas invité à s'associer aux décisions et si les promesses n'étaient pas tenues. Il est temps d'élargir la réforme aux relations entre le personnel et l'administration; les systèmes actuels sont dépassés et exigent un examen approfondi et spécialisé.

102. **M. Sutter** (France), s'exprimant 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 la République de Moldova et de l'Ukraine, accueille favorablement les déclarations du Président du Syndicat du personnel de l'ONU et de la Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et espère que ce type d'apport fera désormais partie intégrante de l'examen consacré par la Commission à cette question.

103. L'Union européenne appuie pleinement la réforme de la gestion des ressources humaines et de l'organisation des carrières à l'Organisation des Nations Unies : le personnel est l'atout le plus précieux de l'Organisation. Le but des réformes est d'attirer et de retenir du personnel hautement qualifié. Comme le Secrétaire général l'a dit, il faut remplacer le régime des engagements actuellement en vigueur et améliorer les conditions d'emploi. L'Union européenne examinera toutes les propositions du Secrétaire général sans perdre de vue le régime des engagements défini par la Commission de la fonction publique internationale et le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. La parité hommes-femmes revêt également une importance cruciale.

104. Il faut simplifier le régime des engagements de façon à rendre le système plus transparent et plus aisé à administrer et, partant, améliorer le moral du personnel. Le pourcentage de postes vacants et le taux

de renouvellement du personnel sont élevés dans les missions, ce qui représente un obstacle au bon fonctionnement de celles-ci, notamment lorsqu'il s'agit de lieux d'affectation difficiles. Il convient de s'attaquer en priorité à la cause de ces problèmes si l'on veut que les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales puissent s'acquitter des tâches difficiles qui sont les leurs.

105. De meilleures procédures de recrutement et une meilleure organisation des carrières sont des éléments indispensables si l'on veut retenir des fonctionnaires qualifiés. L'Union européenne appuie résolument le principe de la mobilité et accueille favorablement l'augmentation de l'indice de mobilité du personnel qui est passé de 10,8 % en 2002 à 27,6 % en 2007, comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général (A/63/208). Elle attend avec intérêt de nouvelles propositions du Secrétaire général sur la question.

106. L'Union européenne est prête à engager des consultations constructives sur les recommandations du Comité consultatif et à aller de l'avant avec la mise en œuvre du nouveau régime d'engagements et des nouvelles conditions d'emploi qui prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

107. **M. Hunte** (Antigua-et-Barbuda), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, estime que pour s'acquitter efficacement de ses mandats, l'Organisation doit pouvoir compter sur du personnel qualifié et sur des ressources suffisantes. Le Groupe appuie toutes les mesures de réforme qui permettent de compter sur un personnel dynamique et satisfait. Il importe de donner suite aux engagements pris de longue date par l'Assemblée générale afin d'améliorer la gestion des ressources humaines et il est dommage que l'Assemblée n'ait pas pu se mettre d'accord sur la réforme à sa soixante-deuxième session. Bien qu'il ait quelques doutes concernant certains aspects des propositions du Secrétaire général, le Groupe est d'accord avec la démarche générale concernant l'instauration de meilleures conditions d'emploi et perspectives de carrière.

108. S'agissant de la rationalisation du régime des engagements, le Groupe soutient nombre d'observations du Comité consultatif, notamment la nécessité d'examiner les modalités de licenciement des futurs titulaires d'engagements continus et l'impossibilité qu'il y a à plafonner artificiellement le nombre des conversions d'engagement. En ce qui

concerne l'harmonisation des conditions d'emploi, il estime comme le Comité consultatif que les incidences de l'application des propositions du Secrétaire général sur la rémunération des agents du Service mobile auraient dû être exposées plus tôt et qu'il n'y a pas lieu de réduire la rémunération totale des fonctionnaires en poste. Les agents du Service mobile doivent être traités de la même façon que le personnel des fonds et programmes. Les États Membres doivent s'engager en faveur d'une réforme fondamentale des modalités de gestion des ressources humaines, atout le plus précieux de l'Organisation. Le Groupe est prêt à assumer les charges financières que cela entraîne puisqu'il défend l'idée d'une Organisation efficace dotée d'un personnel bien préparé et qualifié. Il est également attaché à la mise en œuvre de la réforme du système d'administration de la justice. Il convient aussi de faire progresser en tandem la conception du progiciel de gestion intégré et la mise au point des nouvelles politiques de gestion des ressources humaines.

109. Le fait que 65 % du personnel ne soient pas représentés dans le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel est préoccupant. Il serait bon que les deux parties renouent des relations constructives si l'on veut que la réforme soit de quelque utilité.

110. Le rapport du Secrétaire général a montré que les mécanismes d'évaluation et de notation des fonctionnaires ne sont ni assez rigoureux ni assez systématiques. Il reste aussi beaucoup à faire en ce qui concerne la parité hommes-femmes et l'obtention d'une répartition géographique équitable dans le cadre des procédures de recrutement. Il serait bon d'obtenir un complément d'information sur les propositions touchant les listes de candidats présélectionnés destinées à accélérer le recrutement de personnel qualifié. Ainsi que le Comité consultatif l'a indiqué, il n'est pas utile de réduire la durée de publication des avis de vacance de poste, d'autant que l'on peut trouver d'autres façons de réduire le nombre de jours nécessaires pour pourvoir un poste. De même, les concours nationaux de recrutement, bien qu'ayant une valeur indéniable, présentent quelques insuffisances, comme souligné dans le rapport du Corps commun d'inspection (A/62/707). La question mérite d'être examinée plus avant dans le cadre de consultations officieuses.

111. Une politique de mobilité bien pensée peut améliorer la capacité de réaction de l'Organisation.

L'intervenant appuie la proposition du Secrétaire général selon laquelle il serait bon de suspendre les programmes de mobilité sous leur forme actuelle et de consacrer un examen d'ensemble à la question, en concertation avec les États Membres et les autres parties prenantes. Si l'on veut que la mobilité soit attrayante, il faut qu'elle offre des perspectives de carrière suffisantes et qu'elle ne soit pas utilisée de manière contraignante. Il convient aussi de prendre en considération les vues du Corps commun d'inspection.

112. L'intervenant juge préoccupant que l'Organisation n'ait pas atteint les objectifs fixés en ce qui concerne la parité hommes-femmes et la répartition géographique, notamment aux postes de direction. À l'avenir, il serait bon de profiter des départs à la retraite pour renforcer le caractère international de l'Organisation et d'appliquer le principe d'une répartition géographique aussi large que possible lors du recrutement de consultants. Il convient toutefois de limiter le recours à des consultants et à des vacataires et d'utiliser davantage le savoir-faire existant en interne. La généralisation du recours à des retraités semble indiquer que l'organisation de la relève laisse à désirer.

113. **M. Ramasamy** (Maurice), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, déplore que le Secrétaire général n'ait pas fourni dans son rapport suffisamment de statistiques ni donné de points de comparaison à l'appui des progrès dont il est rendu compte. Le Groupe soutient sans réserve les orientations recommandées au paragraphe 34 du rapport du Comité consultatif. Il estime aussi qu'une démarche globale aurait dû être adoptée et que le rapport du Secrétaire général manque de cohésion.

114. La mobilité est indispensable si l'on veut disposer d'un personnel plus polyvalent et expérimenté. Le Groupe prend note des intentions du Secrétaire général et accueille favorablement les recommandations du Comité consultatif.

115. La qualité de la gestion des ressources humaines est tributaire du système de sélection du personnel. Le système actuel manque de crédibilité, notamment en ce qui concerne la parité hommes-femmes et la répartition géographique. Les concours nationaux de recrutement, qui auraient pu jouer un rôle précieux à cet égard, n'ont pas été utilisés efficacement. Il serait bon que le Bureau des services de contrôle interne examine

jusqu'à quel point ce type de concours a répondu aux attentes.

116. L'intervenant juge préoccupant que les relations entre le personnel des Nations Unies et l'administration soient toujours dans l'impasse. Le personnel est l'atout le plus précieux de l'Organisation et il convient de concilier les programmes de réformes et les besoins du personnel.

117. **M. Taula** (Nouvelle-Zélande), s'exprimant aussi au nom de l'Australie et du Canada, dit que pour recruter et retenir du personnel hautement qualifié originaire des différentes régions du monde, l'Organisation doit se doter de systèmes et de modalités de gestion des ressources humaines modernes. Le système actuel est inefficace et bureaucratique; les échecs sont particulièrement patents dans les endroits où les conditions sont les plus difficiles et les besoins les plus aigus, à savoir dans les opérations et missions. Les membres du personnel ne sont pas tous traités de la même façon et il y a des facteurs qui dissuadent les membres du personnel de travailler dans les lieux d'affectation les plus difficiles. Le pourcentage de postes vacants et le taux de renouvellement du personnel sont de ce fait élevés et l'exécution de mandats cruciaux en pâtit.

118. La Commission devrait fonder ses négociations sur les débats tenus en mars 2008. La proposition du Secrétaire général tendant à rationaliser le régime des engagements pour ne plus avoir que trois types d'engagement et un seul Règlement du personnel est une solution plus simple et plus équitable. Elle peut aussi faciliter une plus grande mobilité en levant les obstacles liés aux différents types d'engagement prévus par le système actuel. La mobilité doit rester au centre de la gestion des ressources humaines. Toutefois, mieux vaut que l'Organisation évite de compliquer la question des engagements en l'associant à des objectifs qui mériteraient d'être abordés séparément.

119. L'Organisation des Nations Unies est de plus en plus présente sur le terrain; il importe donc d'améliorer les conditions d'emploi dans les missions et opérations. Il faut mettre au point un cadre cohérent définissant les conditions d'emploi, sur la base du débat précédemment tenu par la Commission sur la question. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande appuient sans réserve les mesures prises pour réduire les délais de recrutement du personnel, aussi bien en ce qui concerne la durée de publication de certains avis de

vacance de poste que d'autres aspects de la procédure. Il serait utile de savoir où en sont les améliorations informatiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

120. Il faut encore régler certaines questions complexes, notamment en ce qui concerne l'administration de la justice. Les trois pays estiment que les propositions de réforme sont pragmatiques et utiles. La Commission devrait s'attacher à obtenir des résultats concrets pendant la session en cours.

121. **M. Gürber** (Suisse), parlant également au nom du Liechtenstein, dit que même si les progrès faits par la Commission lors de ses séances de mars 2008 ont été modestes, la réforme de la gestion des ressources humaines est cruciale puisque cela renforcerait la capacité de l'Organisation de s'acquitter efficacement de ses multiples mandats. Il serait bon qu'il y ait un débat objectif sur la rationalisation du régime des engagements, l'harmonisation des conditions de travail, la proposition visant à constituer un corps de 2 500 agents civils de maintien de la paix et les procédures de recrutement et d'affectation.

122. Le nouveau régime d'engagements qui est proposé garantit la sécurité de l'emploi et l'égalité de traitement aux membres du personnel. La proposition tendant à n'avoir qu'un seul règlement du personnel est une façon sensée de simplifier les types d'engagement, de réduire le fardeau administratif et d'améliorer la transparence. La Suisse et le Liechtenstein appuient jusqu'à un certain point l'harmonisation des conditions d'emploi et examineront de près les propositions détaillées faites à cet égard. Peut-être pourrait-on envisager de différer l'entrée en vigueur de certains avantages et prestations parmi les plus onéreux et de laisser le temps aux nouveaux types d'engagement de produire les améliorations escomptées.

123. En ce qui concerne les engagements continus, la Suisse et le Liechtenstein estiment que les conversions ne devraient pas être automatiques. Il est indispensable de mettre les membres du personnel en concurrence afin de limiter le nombre de conversions et de tendre vers une plus grande efficacité. Il importe de disposer de critères clairs et cohérents aux fins des conversions, d'évaluations des résultats objectives et d'une procédure de sélection équitable. La simplicité, la transparence et la sécurité juridique sont également importantes.

124. La Commission devrait examiner avec bienveillance les propositions de nature à réduire les délais de recrutement et à garantir la sélection des meilleurs candidats. L'intervenant n'est pas entièrement convaincu par la méthode des listes de candidats présélectionnés, car la gestion des listes pourrait devenir très contraignante. Par ailleurs, il est probable que des candidats très qualifiés ne sont pas prêts à attendre des mois, voire des années, que l'Organisation les recrute.

125. **M. Ruiz Massieu** (Mexique), s'exprimant au nom du Groupe de Rio, dit que la gestion des ressources humaines exige une démarche systématique et globale et que nombre d'observations du Comité consultatif enrichiront les consultations officieuses de la Commission à cet égard. La situation a quelque peu progressé, mais il faut renforcer les politiques concernant la mobilité du personnel, l'évaluation, le recrutement et la formation, compte dûment tenu de l'efficacité, de la transparence et de la nature internationale de l'Organisation. Le Groupe de Rio regrette que le Syndicat du personnel de l'ONU et le Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève ne s'associent pas aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Il faut que les parties tirent un trait sur leurs différends et coopèrent de façon constructive. Il reste aussi beaucoup à faire pour améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes, notamment aux postes de direction.

126. À l'issue d'un examen qui a duré plusieurs années, un large consensus s'est dégagé concernant le fait qu'il faut remédier aux lacunes fondamentales de la gestion des ressources humaines. Il est regrettable que la Commission n'ait pas pu parvenir à une décision sur la question en mars 2008. À la session en cours, la Commission doit s'entendre sur les améliorations fondamentales à apporter aux conditions d'emploi, dans un souci de recruter du personnel hautement qualifié et de réduire fortement les taux de renouvellement du personnel dans les missions. Le fruit de sa réflexion doit refléter le respect et la gratitude ressentis par la communauté internationale à l'égard du personnel des Nations Unies pour le travail inestimable accompli par celui-ci.

*La séance est levée à 13 heures.*