



Assemblée générale

Soixante-cinquième session

Documents officiels

Distr. générale
11 janvier 2011
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 11^e séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 28 octobre 2010, à 10 heures

Président : M. Soomro (Vice-Président) (Pakistan)
*Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M^{me} McLurg

Sommaire

Point 134 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.

10-60698X (F)



Merci de recycler 

En l'absence de M. Rosenthal (Guatemala), M. Soomro (Pakistan), Vice-Président, prend la présidence.

La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 134 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 et Add.1-4, A/65/332, A/65/343, A/65/345 et Add.1, A/65/350 et Add.1, et A/65/537)

1. **M^{me} Migiro** (Vice-Secrétaire générale) déclare que la réforme de la gestion est l'un des piliers du programme envisagé par le Secrétaire général pour l'Organisation des Nations Unies. Une gestion efficace, nuancée et efficiente revêt une importance capitale à un moment où l'Organisation doit faire face aux exigences d'opérations de plus en plus complexes sur le terrain. Les dépenses de personnel représentent 70 % du budget ordinaire et près du quart du budget des opérations de maintien de la paix, les politiques relatives à la gestion des ressources humaines sont essentielles pour le bon fonctionnement de l'Organisation.

2. La gestion des ressources humaines doit étayer une culture de perfectionnement constant et de performance qui donnent aux fonctionnaires la possibilité d'apprendre et de croître. L'Organisation des Nations Unies n'est plus une institution qui s'occupait principalement d'assurer le service de conférence et est devenue une organisation qui opère sur le terrain dans des environnements en mutation rapide. Ce changement d'emphase s'est accompagné de l'apparition d'innombrables défis. Les taux de vacance de poste et de rotation du personnel sont élevés dans certains lieux d'affectation, famille non autorisée. Regrettablement, les fonctionnaires qui sont en poste dans ces lieux d'affectation sont les plus désavantagés par l'enveloppe de rémunération offerte par l'Organisation.

3. Le problème que soulèvent le recrutement et la fidélisation de fonctionnaires qualifiés ne se pose pas uniquement sur le terrain. En 2008, le délai moyen entre le moment où la vacance d'un poste autre qu'une affectation sur le terrain a été annoncée et celui où un candidat a été sélectionné a été de 182 jours. Cette même procédure a pris 197 jours en 2009. Le Secrétariat et les États Membres doivent travailler ensemble pour accélérer le processus de recrutement et d'engagement.

4. Pour ne faire qu'une dans ses services aux États Membres, l'Organisation des Nations Unies doit intégrer et harmoniser ses politiques. Intégrer signifie que les politiques et les procédures applicables au niveau de l'ensemble de l'Organisation sont uniformément suivies et que tous auront accès à des outils de gestion moderne. Harmoniser signifie que les organismes qui appliquent le régime commun doivent pouvoir coordonner leur action et coopérer pour réaliser leurs objectifs communs.

5. L'harmonisation des arrangements contractuels est le préalable d'une action plus efficace sur le terrain. Bien que l'Assemblée générale ait approuvé un système comportant des contraintes continues, elle n'a pas encore pris de décision concernant les modalités de leur application. Les inégalités qui caractérisent les conditions d'emploi, particulièrement dans les lieux d'affectation famille non autorisée, empêchent l'Organisation de recruter et de conserver à son service le personnel nécessaire pour les missions les plus difficiles. Bien que les propositions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant l'harmonisation des conditions d'emploi ne correspondent pas à ce que le Secrétaire général avait initialement demandé, elles constituent une base de rémunération équitable et justifiée pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée.

6. Le Secrétaire général a déjà fait connaître ses vues concernant les importants travaux menés par la Commission et appuie sans réserve les efforts déployés pour harmoniser les efforts entrepris par les organismes qui appliquent le régime commun. Il n'en ignore pas moins que, dans le cas de tout processus ou réforme, les incertitudes et de réelles préoccupations subsistent touchant la mise en œuvre de la nouvelle politique et en particulier son impact potentiel sur les opérations d'importance critique des organismes, fonds et programmes des Nations Unies. M^{me} Migiro est certaine que l'examen de la question par la Commission ainsi que les recommandations que celle-ci pourra formuler donneront à l'Organisation la possibilité d'examiner les aspects potentiellement préjudiciables de la nouvelle politique et d'y remédier.

7. Une autre importante initiative de réforme est le Programme des Nations Unies pour le recrutement de jeunes administrateurs qui a été proposé à la suite de la demande de l'Assemblée générale, qui exprimait le

souhait de voir résoudre les problèmes liés aux concours nationaux de recrutement.

8. **M^{me} Kane** (Secrétaire général adjointe à la gestion), présentant les divers rapports du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines, rappelle que le Secrétaire général a présenté un aperçu d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines comportant quatre additifs (A/65/305 et Add.1 à 4). Ce rapport traite de toute la gamme de réformes de la gestion des ressources humaines, y compris en ce qui concerne les contrats et les conditions d'emploi; le système de gestion des aptitudes Inspira; les concours nationaux de recrutement; la fiche de notation de la gestion des ressources humaines; et les relations entre l'Administration du personnel. Ce rapport d'ensemble contient également une recommandation tendant à ramener de 60 à 45 jours la période pendant laquelle les vacances de poste sont annoncées.

9. L'additif 1, relatif au régime des engagements et à l'harmonisation des conditions d'emploi, contient des informations supplémentaires concernant la mise en œuvre du système d'engagements continus, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250. Il traite également des réformes des conditions d'emploi sur le terrain proposées par la CFPI, particulièrement pour ce qui est de l'enveloppe de rémunération dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Le Secrétariat est la seule institution à ne pas indemniser le personnel des difficultés et du coût supplémentaire liés à l'emploi dans de tels lieux d'affectation. L'Assemblée générale est invitée à souscrire à la recommandation formulée par la CFPI dans son rapport (A/65/30).

10. L'additif 2 reflète l'évaluation d'ensemble du Secrétaire général concernant le système de la répartition géographique et les questions que soulèverait une vérification éventuelle du nombre de postes soumis à ce système. Cet additif, présenté comme suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, contient plusieurs formules qui sont soumises à l'examen de la Commission.

11. L'additif 3 contient des informations concernant la mise en œuvre du nouveau système de gestion des aptitudes Inspira.

12. L'additif 4, enfin, consacré au programme pour le recrutement de jeunes administrateurs, est présenté comme suite à la demande de l'Assemblée générale

tendant à ce qu'il soit établi une étude de la possibilité d'élargir la portée des concours nationaux de recrutement. Le rapport fait un certain nombre de propositions qui, de l'avis du Secrétariat, permettraient d'améliorer le système dans l'intérêt aussi bien des candidats que de l'Organisation.

13. Le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/65/350), présente une analyse démographique de la composition du personnel du Secrétariat du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010.

14. Le rapport relatif à la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux pendant la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (A/65/180) contient des informations touchant toutes les mesures prises comme suite à des fautes professionnelles ou délictueuses avérées et, le cas échéant, les actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il contient également un aperçu du mécanisme administratif établi en matière disciplinaire, un résumé des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé une ou plusieurs mesures disciplinaires pendant la période considérée et la suite donnée aux affaires réglées pendant cette période.

15. La Commission est également saisie du rapport du Secrétaire général concernant les mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services de l'Ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/65/332), en particulier dans le domaine de la progression et de l'organisation des carrières ainsi que de la direction et de l'encadrement.

16. Enfin, la Commission est saisie du rapport concernant le règlement du personnel provisoire (A/65/202) et du rapport sur les amendements au Statut du personnel (A/65/213), dans lesquels le Secrétaire général présente, comme l'ont demandé les États Membres, une évaluation plus large du « conflit d'intérêts ».

17. **M^{me} Dubinsky** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/65/343), dit qu'il importe pour le Bureau de mieux communiquer avec le personnel si l'on veut qu'il puisse contribuer à renforcer la culture de responsabilité et d'impunité à l'Organisation et avoir

un impact positif sur les risques que les manquements à la déontologie peuvent avoir pour sa réputation. À cette fin, le Bureau a l'intention de publier prochainement un manuel informant les fonctionnaires des procédures à suivre pour obtenir des conseils ou déposer des plaintes. Il est en effet plus facile de prévenir un problème de déontologie que d'y remédier par la suite.

18. Le Bureau continue d'avancer dans les efforts qu'il mène pour promouvoir la collaboration et la cohérence au niveau de l'ensemble du système en ce qui concerne l'application des normes éthiques. M^{me} Dubinsky relève à ce propos la collaboration qui s'est instaurée entre le Bureau de la déontologie du Secrétariat et sept fonds et programmes qui participent au Comité de déontologie des Nations Unies. Pendant la période considérée, le Comité a discuté en détail des politiques suivies par les organisations membres en matière de protection contre les représailles et de déclarations de situation financière. La collaboration à l'échelle de l'ensemble du système a été resserrée grâce à la convocation en juin 2010 de la première session du Réseau de déontologie des Nations Unies. Le Réseau, qui regroupe les entités de l'ensemble du système des Nations Unies, constituera une instance au sein de laquelle les institutions participantes pourront œuvrer sur une base volontaire, établir des normes de déontologie applicable et promouvoir la cohérence en matière de déontologie et d'intégrité dans l'ensemble du système.

19. En 2010, un cabinet de consultants a réalisé une analyse indépendante du programme de déclaration de situation financière des Nations Unies et a analysé la faisabilité des différentes options pouvant être envisagées pour la gestion de ce programme. À la suite de cette étude, le Secrétaire général a constitué un groupe consultatif de haut niveau chargé de passer en revue le programme de déclaration de situation financière et de formuler des recommandations concernant son avenir. Cette étude externe et l'examen mené par le Groupe consultatif de haut niveau ont aidé à faire mieux comprendre le fonctionnement du programme.

20. Avant de prendre une décision concernant l'avenir du programme, le groupe devra déterminer si, sous sa forme actuelle, le programme correspond comme il convient au profil de risque de l'Organisation en matière de conflits d'intérêts, si la gouvernance du programme et les cadres réglementaires sont adéquats et si le processus et sa conception technique permettent

au programme de fonctionner avec un maximum d'efficacité et d'efficience. Le Bureau de la déontologie tiendra la Commission au courant des progrès accomplis et présentera ses recommandations par les voies hiérarchiques normales. La mise en œuvre du système amélioré de déclaration de situation financière ne devrait entraîner aucune modification en ce qui concerne l'allocation des ressources.

21. Le Bureau de la déontologie craint que les lacunes qui caractérisent la politique de l'Organisation concernant la protection contre les représailles ne permettent à la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de refuser d'ouvrir une enquête sur une présomption de représailles qui lui a été envoyée par le Bureau. Celui-ci dispose déjà d'un autre mécanisme d'enquête, tel qu'il est exposé dans la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, pour le cas où le BSCI refuserait, par suite d'un conflit d'intérêts, de faire enquête sur une affaire. Toutefois, si le BSCI refuse de faire enquête sur une présomption de représailles pour quelque autre raison, l'Organisation doit mettre d'autres mécanismes à la disposition des fonctionnaires.

22. M^{me} Dubinsky demande à l'Assemblée générale de reconnaître que le Bureau de la déontologie doit pouvoir préserver la confidentialité absolue de toutes les informations concernant l'accomplissement de son mandat. Cette demande est motivée directement par l'une des conséquences imprévues du nouveau système de justice interne.

23. M^{me} **McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/65/537), dit que le Comité consultatif est déçu que les propositions du Secrétaire général concernant les engagements de caractère continu n'englobent plus le critère lié au besoin continu d'un poste. Comme le Secrétaire général est aussi parvenu à la conclusion qu'une planification à long terme du personnel ne présente guère de valeur ajoutée pour le Secrétariat, le Comité consultatif craint que le Secrétaire général n'éprouve des difficultés à déterminer quel doit être le nombre optimal d'engagements de caractère continu tout en préservant une flexibilité suffisante pour que le Secrétariat puisse l'adapter à des besoins changeants. Si le critère lié au besoin continu disparaît, l'approche esquissée par le Secrétaire général équivaut à accorder des engagements de caractère continu à tous les

fonctionnaires avec le temps. L'augmentation du nombre de fonctionnaires qui pourraient avoir des droits acquis à long terme à l'égard de l'Organisation accroîtrait les engagements financiers potentiels de celle-ci.

24. Le Comité consultatif relève en outre que l'octroi d'engagements de caractère continu à des agents recrutés sur le plan local affectés à des opérations de maintien de la paix et à des missions politiques spéciales, qui ont par définition un caractère temporaire, va à l'encontre du principe qui sous-tend l'introduction d'engagements continus.

25. Le Comité consultatif n'est pas convaincu par les arguments du Secrétaire général touchant la facilité avec laquelle il peut être mis fin à des contrats continus, surtout dans le cas d'importantes compressions d'effectif ou lorsque les besoins changent. Le Comité consultatif craint que si les critères et procédures applicables en la matière ne sont pas clairs, certains des fonctionnaires dont l'engagement aura été résilié n'aient inévitablement recours au système de justice interne, ce qui peut également avoir des incidences financières pour l'Organisation.

26. S'agissant de l'harmonisation des conditions d'emploi pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, le Comité consultatif considère que les recommandations de la CFPI, auxquelles a souscrit le Secrétaire général, ne manquent pas de mérite et il recommande qu'elles soient approuvées. Ces recommandations amélioreront l'exécution des programmes en facilitant les nominations à des lieux d'affectation famille non autorisée et permettront également d'éliminer les disparités qui caractérisent actuellement les enveloppes de rémunération des différentes institutions. L'approbation de ces recommandations se traduira par conséquent par une plus grande équité dans la mesure où les fonctionnaires en poste dans le même lieu d'affectation se trouvant dans une situation semblable seraient traités de la même façon, quelle que soit l'institution à laquelle elles appartiennent. Cela faciliterait également une plus grande mobilité au niveau interorganisations.

27. Bien que l'approche opérations spéciales mise au point par plusieurs institutions, fonds et programmes réponde à des circonstances spécifiques, elle n'a jamais été liée à l'enveloppe globale de rémunération

approuvée par l'Assemblée générale. L'approbation des recommandations de la CFPI renforcerait par conséquent l'efficacité des organismes qui appliquent le régime commun en réaffirmant le pouvoir de la CFPI de formuler des recommandations concernant tous les aspects des systèmes de rémunération et en améliorant la transparence et la responsabilité, tout en maintenant ces questions dans le domaine de compétence de l'Assemblée générale.

28. Le Comité consultatif insiste sur le fait qu'il importe que tous les participants au régime commun coopèrent et se conforment aux décisions prises par l'Assemblée générale sur les questions de cette nature. En conséquence, pendant la période transitoire de cinq ans recommandée par la CFPI, le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies devraient collaborer étroitement, dans le cadre du régime commun, pour atténuer et éliminer les conséquences imprévues des nouveaux arrangements en les portant, par l'entremise de la CFPI, à l'attention de l'Assemblée générale.

29. S'agissant de la proposition du Secrétaire général de modifier les concours nationaux de recrutement et de les rebaptiser programme pour le recrutement de jeunes administrateurs, le Comité consultatif appuie les propositions visant à améliorer l'efficacité des procédures de recrutement, d'affectation et d'organisation des carrières des jeunes administrateurs d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Tout en appuyant le programme, le Comité consultatif ne pense pas que l'âge limite des candidats devrait être abaissé de 32 à 26 ans. Il n'est pas favorable non plus à la proposition tendant à ce que le fichier de candidats ne reste valable qu'un an.

30. Le Comité consultatif souscrit à la proposition tendant à utiliser 15 % des postes vacants de classes P-1 et P-2 financés au titre de ressources extrabudgétaires et du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour les candidats retenus dans le cadre du programme de recrutement de jeunes administrateurs, étant entendu que des avis de vacances seront publiés pour tous les autres postes financés au moyen de ressources extrabudgétaires et au titre du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. Le Comité consultatif n'est pas favorable non plus à la proposition tendant à ce que tous les lauréats du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires des autres catégories soient tenus

d'accepter un poste dans un autre lieu d'affectation lors de leur nomination initiale. Ces fonctionnaires devraient être soumis en matière de mobilité, à la même politique que tous les autres.

31. Le Comité consultatif recommande qu'une analyse détaillée du fonctionnement du programme pour le recrutement de jeunes administrateurs, y compris en ce qui concerne une modification de l'âge limite des candidats à la lumière de l'expérience acquise, soit soumise à l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session. Étant donné les avantages que cela pourrait avoir pour les jeunes administrateurs sur le plan de l'organisation de leurs carrières, l'on pourrait également envisager la possibilité d'élargir la portée du programme à des pays autres que ceux qui sont sous-représentés ou non représentés ou risquent de le devenir et de l'ouvrir aux candidats de tous les États Membres de l'Organisation.

32. Enfin, le Comité consultatif appuie la demande du Secrétaire général tendant à ce que l'Assemblée approuve la proposition tendant à ramener de 60 à 45 jours, afin d'accélérer le processus de recrutement et de nomination, la période pendant laquelle demeurent publiés les avis de vacances de poste.

33. **Le Président** appelle l'attention des membres de la Commission sur la note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur la déontologie au sein du système des Nations Unies (A/64/345) ainsi que sur les commentaires à ce sujet du Secrétaire général et du Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (A/65/345/Add.1). En outre, le texte d'une déclaration liminaire du Conseiller principal du Secrétariat du Conseil de coordination en matière de coordination des politiques de gestion de l'information ainsi que d'une déclaration liminaire des auteurs du rapport du CCI (JIU/REP/2010/3) a été distribué aux délégations.

34. **M^{me} Analena** (Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel) dit que la plus importante des questions touchant la gestion des ressources humaines auxquelles l'Organisation est confrontée est celle des engagements de caractère continu. Bien que des progrès considérables aient été accomplis sur la voie de la réforme de la gestion des ressources humaines, le nouveau système continue de manquer de bases solides sous forme d'un cadre cohérent concernant le régime

des engagements. Un tel cadre revêt une importance capitale pour les fonctionnaires car il définira les aspects fondamentaux de leurs conditions de travail. Les fonctionnaires attendent de l'Organisation qu'elle respecte les droits de l'homme, y compris les droits du travail, ainsi que le principe «à travail égal, rémunération et conditions de travail égales».

35. À la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a présenté les résultats d'une étude indépendante dont il ressort que, dans tous les États Membres examinés, des engagements de durée indéfinie sont la norme pour les fonctionnaires et sont offerts plus tôt que ceux prévus pour les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel demande par conséquent à l'Organisation de souscrire aux normes internationales en accordant à ses fonctionnaires des engagements de durée indéterminée.

36. Quelques États Membres craignent qu'en l'absence de planification stratégique du personnel, il ne soit difficile pour le Secrétaire général d'introduire le concept de besoin continu. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel pense cependant, comme le Secrétaire général, qu'il est presque impossible d'élaborer un plan dans ce domaine étant donné les mandats constamment changeants qui sont confiés à l'Organisation. Interdire aux fonctionnaires employés par des institutions investies d'un mandat de durée limitée de pouvoir prétendre à des engagements de caractère continu aurait pour effet de pénaliser les personnes qui pourraient consacrer toute leur carrière à une telle institution. Une telle politique à court terme irait à l'encontre du but recherché.

37. En ce qui concerne le système de gestion des performances, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel convient que les directeurs de programme doivent passer en revue et documenter les performances des fonctionnaires et qu'une recommandation concernant l'octroi d'un engagement de caractère continu devrait à son tour être revue par un organe paritaire. Les fonctionnaires considèrent que les directeurs de programme doivent être tenus pour responsables de leurs recommandations et proposent que des instructions administratives du Secrétaire général traitent également de la responsabilité des directeurs de programme lorsque le

cadre définissant le régime des engagements sera pleinement appliqué.

38. Les fonctionnaires comprennent les préoccupations qu'éprouvent les États Membres concernant leur performance, mais il n'a été présenté aucune indication, empirique ou autre, concernant le nombre de fonctionnaires dont les services ne donneraient pas satisfaction. L'immense majorité des fonctionnaires de l'Organisation sont travailleurs, compétents et efficaces. L'Assemblée générale ne devrait pas porter de jugement sur l'ensemble du personnel sur la base d'informations concernant un petit nombre de fonctionnaires peu performants ou de conjectures.

39. S'agissant des engagements financiers liés aux indemnités dues à la cessation de service, M^{me} Analena relève qu'indépendamment des engagements de durée déterminée, une indemnité de licenciement est un élément de l'enveloppe de rémunération et de prestations des fonctionnaires depuis qu'existe l'Organisation. Indépendamment de l'indemnité de licenciement, les États Membres ne jouissent d'aucune protection contre le chômage et n'ont pas accès à un système de sécurité sociale, ce qui est contraire à la Déclaration universelle des droits de l'homme. C'est donc avec plaisir que les fonctionnaires ont relevé que la CFPI avait constaté qu'il n'y avait guère eu d'abus du système d'indemnité et que les engagements financiers correspondants pour l'Organisation avaient été minimes. Il ressort clairement des conclusions de la CFPI que le système des indemnités de licenciement fonctionnent de façon satisfaisante dans le cadre de l'actuel régime des engagements. Les fonctionnaires ne voient aucune raison pour laquelle le système ne devrait pas continuer de fonctionner avec l'introduction des engagements de caractère continu.

40. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies) déclare que le Secrétaire général a par le passé, conformément aux résolutions 34/220 et 35/213 de l'Assemblée générale, présenté telles quelles les vues exprimées par les fonctionnaires du Secrétariat dans un additif au rapport du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. En 2010, les représentants du personnel qui ont assisté à la trente et unième session du Comité de coordination ont constaté que le rapport sur la question ne reflétait pas pleinement leurs vues. Le Secrétaire général a cependant décidé de ne pas soumettre le rapport à

l'Assemblée, de sorte que les fonctionnaires du Secrétariat n'ont pas pu se faire entendre. Le texte du rapport rendant compte de ces vues est disponible dans la salle de conférence.

41. Les conflits entre le personnel et l'Administration concernant la gestion des ressources humaines sont devenus si opiniâtres qu'aucune des parties ne peut être suffisamment objective pour introduire de réels changements. Le personnel demande donc instamment à l'Assemblée d'envisager de créer un groupe indépendant d'experts chargés de revoir et de repenser la gestion des ressources humaines au Secrétariat.

42. S'agissant de l'administration de la justice à l'Organisation, il est troublant de constater que, dans son rapport (A/65/373 et Corr.1), le Secrétaire général attaque le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel en demandant à l'Assemblée de limiter la portée de leur compétence, d'intervenir dans leurs règlements et de modifier leurs statuts de manière à l'autoriser de refuser de se conformer aux ordonnances des tribunaux. La position du personnel est exposée en détail dans l'annexe au rapport reflétant les vues des fonctionnaires du Secrétariat. Les questions sur lesquelles l'Assemblée est invitée à faire porter son attention sont notamment l'absence d'un organe indépendant de contrôle du nouveau système de l'administration de la justice; l'inobservation du principe d'égalité des armes dans le cas du personnel; la quasi-indépendance du Bureau de l'administration de la justice; l'absence de pouvoirs indépendants d'enquête des tribunaux et leurs pouvoirs en matière de citation à comparaître des témoins et de production des documents ainsi que leur pouvoir s'agissant de décourager les faux témoignages et l'entrave à l'administration de la justice; et l'impossibilité dans laquelle se trouve le Tribunal du contentieux administratif de suspendre l'application d'une décision administrative contestée concernant une nomination, une promotion ou un licenciement. Les tribunaux devraient avoir les mêmes pouvoirs que les juridictions nationales.

43. Le Secrétaire général a présenté ses propositions concernant un nouveau régime des engagements mais il a fait savoir qu'il mettrait fin aux engagements à titre permanent à compter du 1^{er} juillet 2009. Le principe des engagements permanents est consacré à la Règle 101 de la Charte, et y mettre fin exigerait par conséquent un amendement de la Charte. Les nominations à titre permanent constituent un aspect

fondamental de l'intégrité, de la loyauté et de l'indépendance de la fonction publique internationale. Les fonctionnaires devraient continuer d'être pris en considération aux fins de la conversion de leur engagement en un contrat permanent jusqu'à ce qu'une décision soit prise concernant la mise en place d'un nouveau régime des engagements.

44. La récente instruction administrative concernant le système de gestion de la performance et de perfectionnement (ST/AI/2010/5) impose plus d'obligations au personnel qu'aux cadres et est peu claire concernant la responsabilité ou un cadre des responsabilités équitable. L'objectif déclaré du système est d'améliorer l'exécution des programmes en optimisant la performance à tous les niveaux grâce à une meilleure communication entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques et les objectifs et les principaux résultats à atteindre. Le système est censé promouvoir un apprentissage continu, récompenser de bonnes performances et remédier aux insuffisances, mais il n'a été prévu aucun mécanisme pour atteindre ces objectifs. Les fonctionnaires considèrent que chaque département devrait créer un jury autonome d'évaluation des performances chargé d'évaluer au regard de critères prédéterminés les performances des fonctionnaires et de leurs supérieures hiérarchiques.

45. Les assistants administratifs revêtent une importance capitale pour le bon fonctionnement des organes qui représentent le personnel, en particulier en constituant la mémoire institutionnelle des représentants du personnel qui sont élus pour des mandats de durée limitée. Le Syndicat du personnel à New York n'a actuellement qu'un seul poste administratif de classe G-4 qui est financé au moyen de ressources redéployées d'autres services du Département de la gestion. L'Assemblée générale devrait envisager de rétablir les effectifs précédents, un assistant administratif de classe G-6 et un assistant du personnel de classe G-5 pour le bureau de New York et de doter les autres organes qui représentent le personnel d'effectifs adéquats.

46. **M. Al-Shahari** (Yémen), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, souligne que l'Organisation des Nations Unies ne peut s'acquitter comme il convient des mandats qui lui seront confiés que si elle dispose d'un personnel de qualité et de ressources suffisantes. Le Groupe salue toutes les mesures visant à doter l'Organisation d'un personnel hautement motivé, énergique et dynamique. Il appuie

l'intention manifestée par le Secrétaire général de mettre l'accent sur la planification à court terme du personnel opérationnel afin de satisfaire les exigences des opérations sur le terrain, mais il considère qu'une planification à long terme est tout aussi importante et pense, comme le Comité consultatif, que le caractère imprévisible des mandats ne doit pas empêcher le Secrétaire général d'extrapoler pour estimer les besoins futurs en personnel sur la base de l'expérience acquise et des tendances constatées.

47. Le Groupe n'est pas favorable à la réduction proposée de la période pendant laquelle restent publiés les avis de vacances de poste : d'autres aspects du processus de recrutement devraient être rationalisés afin de réduire la durée de la période requise pour pourvoir les postes vacants. Toute nouvelle proposition à ce sujet devrait aborder la question dans une optique globale.

48. Toutes les candidatures devraient être évaluées à la lumière des qualifications exigées pour le poste considéré. Le processus de recrutement devrait être conforme à la Charte, aux priorités et aux résolutions de l'Assemblée générale et au Statut et au Règlement du personnel, compte tenu des normes les plus élevées de compétence et d'intégrité auxquelles doit répondre le personnel ainsi que de la nécessité de respecter les principes de diversité géographique et d'égalité des sexes. Aussi le Groupe est-il vivement préoccupé par l'application de procédures discriminatoires en ce qui concerne la sélection de candidats de l'extérieur et demande-t-il instamment au Secrétaire général de retirer l'instruction administrative correspondante (ST/AI/2010/3).

49. Les problèmes que soulève le système Inspira sont préoccupants et il faut s'attacher d'urgence à les résoudre étant donné que ce système doit être la pièce maîtresse du système de recrutement et de gestion des aptitudes du Secrétariat.

50. Le Groupe souhaiterait avoir un complément d'information au sujet de la portée, des incidences et de la raison d'être du programme proposé pour le recrutement de jeunes administrateurs ainsi que de l'intention manifestée par le Secrétaire général d'introduire des mesures visant à améliorer l'efficacité des procédures de recrutement, d'affectation et de perfectionnement professionnel des jeunes administrateurs.

51. Le rapport du Secrétaire général concernant le système de répartition géographique (A/65/305/Add.2) ne constitue pas la suite appropriée à la demande de l'Assemblée, qui a souhaité recevoir un rapport détaillé sur le système des fourchettes souhaitables. À l'heure actuelle, 3 300 postes représentant seulement 7,5 % des 44 000 fonctionnaires du Secrétariat relèvent de ce système. Le Groupe demande à nouveau au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour parvenir à une répartition géographique équitable et instaurer l'égalité entre les sexes. De plus, le Secrétaire général devrait collaborer étroitement avec les principaux pays qui fournissent des contingents pour pourvoir les postes vacants dans les missions sur le terrain et devrait faire le nécessaire pour que ces pays soient représentés comme il convient au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions.

52. Il est inacceptable qu'après l'adoption du nouveau régime des engagements, l'octroi de contrats continus soit gelé simplement parce que les États Membres n'ont pas pu s'entendre sur les modalités d'application du nouveau régime. Si un accord s'avère impossible, il faudrait étudier la possibilité de revenir à l'ancien régime.

53. Le Groupe appuie les recommandations de la CFPI concernant l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Les États Membres doivent mettre fin au traitement discriminatoire dont sont l'objet les fonctionnaires en poste sur le terrain, qui sont confrontés aux mêmes difficultés que leurs collègues des autres institutions, fonds et programmes des Nations Unies, et les intéressés devraient être traités de la même façon. Le Groupe compte que le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil de coordination des chefs de secrétariat, veillera à ce que les nouveaux arrangements approuvés par l'Assemblée à sa session en cours soient appliqués à l'échelle de l'ensemble du système. Il importe également que les organismes qui suivent le régime commun appliquent le paragraphe 45 de la résolution 64/289 de l'Assemblée générale relative à la cohérence au niveau de l'ensemble du système.

54. **M. Grauls** (Belgique), parlant au nom de l'Union européenne, des pays candidats, la Croatie et l'Islande, des pays du Processus de stabilisation et d'association, l'Albanie, le Monténégro et la Serbie, ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine,

considère que le processus de réforme de la gestion des ressources humaines doit être axé sur des résultats de sorte que les mesures adoptées puissent être évaluées avant et après leur application. Aussi est-il regrettable que le Secrétaire général n'ait fourni dans ses rapports aucun élément qui permette aux États Membres d'évaluer des résultats des réformes antérieures. Les propositions de réforme doivent également être évaluées à l'aune de leur fiabilité budgétaire. L'Union européenne analysera de près chaque proposition sur la base de ses mérites propres, en tenant compte à la fois des besoins immédiats de l'Organisation et des impératifs découlant de la situation financière actuelle, et elle accordera la priorité aux questions les plus critiques.

55. Certains progrès ont été accomplis dans la mise en œuvre de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale concernant la planification du personnel, le système de sélection des fonctionnaires, la politique en matière d'apprentissage et de perfectionnement et la santé et le bien-être du personnel, mais il faut que l'Assemblée donne des indications concernant la marche à suivre à propos de plusieurs questions en suspens. L'Union européenne a fait connaître ses vues concernant l'harmonisation des conditions d'emploi lors de la séance précédente. Une telle harmonisation est bénéfique lorsqu'elle est possible, mais toute proposition doit également être analysée au regard de ses incidences budgétaires. S'agissant de la question des contrats continus, l'Organisation doit disposer d'un corps de fonctionnaires de carrière répondant aux normes les plus élevés d'intégrité, d'efficacité et de compétence, mais doit aussi pouvoir ajuster ses effectifs en fonction des besoins changeants. L'Union européenne attend avec intérêt les avantages attendus de la pleine application du système Inspira.

56. Les efforts déployés par le Secrétaire général pour moderniser les concours nationaux de recrutement en instituant un programme pour le recrutement de jeunes administrateurs sont louables. Un nouveau système de portée générale pourrait être élaboré dans un avenir rapproché suivant les indications données par l'Assemblée.

57. **M. Coffi** (Côte d'Ivoire), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe a toujours appuyé la réforme de la gestion des ressources humaines afin d'assurer ainsi une répartition géographique équitable et l'égalité des sexes à l'Organisation. Les fonctionnaires doivent refléter la

diversité de la composition de l'Organisation, et aucun effort ne doit être ménagé pour que les pays en développement – et surtout les pays d'Afrique – soient représentés comme il convient au sein du personnel, surtout aux postes de haut niveau.

58. Une planification opérationnelle du personnel à court terme peut certes permettre de répondre aux besoins déjà identifiés dans le contexte des opérations sur le terrain, mais elle ne saurait se substituer à une planification d'ensemble à long terme ni ne devrait l'empêcher. Une planification aussi bien à court terme qu'à long terme est essentielle pour l'Organisation et il importe de tirer les enseignements voulus de l'expérience acquise à cet égard.

59. Le Secrétaire général devrait continuer d'interdire d'étroites relations de travail avec les principaux pays qui fournissent des contingents et les consulter régulièrement afin de pourvoir les postes vacants dans les missions sur le terrain et de faire en sorte que ces pays soient représentés comme il convient au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions.

60. Le rapport du Secrétaire général concernant le système de répartition géographique (A/65/305/Add.2) ne répond pas comme il convient à la demande de l'Assemblée, qui a exprimé le souhait de recevoir une analyse complète du système. Le Groupe considère une telle analyse comme une priorité et il s'emploiera avec les autres États Membres à faire en sorte qu'un système équitable soit mis en place.

61. La réduction proposée de la période de présentation des candidatures aux postes vacants mettrait les candidats des pays en développement dans une situation désavantagée étant donné qu'ils n'ont qu'un accès limité aux sites web des Nations Unies. Il est possible de rationaliser le processus de sélection et de réduire ainsi le délai requis pour pourvoir les postes vacants sans abréger le délai imparti pour la présentation des candidatures.

62. Il est inacceptable que l'octroi de contrats continus soit gelé en raison de l'absence d'accord au sujet des modalités d'application du nouveau régime des engagements. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord pendant la session en cours, il serait peut-être préférable de revenir à l'ancien système.

63. Les propositions du Secrétaire général concernant l'harmonisation des conditions d'emploi, qui sont

fondées sur les recommandations de la CFPI, sont justifiées. Par principe, tous les fonctionnaires au service d'organismes qui appliquent le régime commun devraient être traités de la même façon. M. Coffi souhaiterait recevoir de la Vice-Secrétaire générale l'assurance que sa préoccupation quant à l'impact que la nouvelle politique d'harmonisation peut avoir sur l'exécution des activités opérationnelles par les institutions, fonds et programmes des Nations Unies ne signifie pas que l'application des propositions en question sera remise à une date ultérieure.

64. **M. Quinlan** (Australie), parlant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, déclare que l'harmonisation des conditions d'emploi est l'une des principales questions touchant la gestion des ressources humaines que la Commission a actuellement à résoudre. Les délégations des trois pays évalueront les propositions formulées à ce sujet à la lumière de trois objectifs, qui sont d'améliorer l'exécution des programmes en permettant à l'Organisation d'attirer et de fidéliser le personnel dont elle a besoin, de faire en sorte que les fonctionnaires qui travaillent dans les mêmes conditions soient traités équitablement et d'élaborer au niveau du régime commun une approche applicable à toutes les organisations participantes, sous la direction de la CFPI.

65. Les lieux d'affectation devraient être désignés comme famille autorisée ou famille non autorisée selon la situation de la sécurité et les facteurs objectifs connexes. Il est inadmissible que des fonctionnaires en poste dans le même lieu d'affectation soient traités différemment, essentiellement en raison de la source de financement du programme auquel ils sont affectés. M. Quinlan souhaite avoir des éclaircissements au sujet des propositions concernant les voyages à l'occasion des congés de détente et des raisons pour lesquelles il faudrait couvrir plus que les simples frais de transport.

66. La prime de sujétion supplémentaire proposée pour indemniser les fonctionnaires affectés à des opérations de maintien de la paix des frais qu'ils peuvent encourir pour subvenir aux besoins des personnes à leur charge et pour remplacer l'approche opérations spéciales appliquée par les institutions, fonds et programmes des Nations Unies devrait être définie par la CFPI. Comme l'a recommandé le Comité consultatif, la période de transition prévue pour l'application de mesures de ce type devrait permettre d'atténuer et d'éliminer les effets non intentionnels pouvant découler de leur application.

67. Le Secrétaire général propose d'accorder des contrats continus à pratiquement tous les fonctionnaires, essentiellement pour mettre en place les bases nécessaires au versement d'indemnités à la cessation de service. Cependant, on manque d'informations détaillées concernant la planification à long terme du personnel; les États Membres ont besoin de cette information pour pouvoir débattre de la question en connaissance de cause.

68. Les délégations des trois pays attendent avec intérêt la pleine application du système Inspira, qui contribuera à améliorer le fonctionnement d'ensemble du système de gestion des ressources humaines.

69. S'agissant de la sélection du personnel, la règle selon laquelle les chefs de département devraient justifier par écrit la sélection d'un candidat de l'extérieur pour que celle-ci soit approuvée par le Bureau de la gestion des ressources humaines paraît contraire au principe de sélection fondé sur le mérite.

70. Dans le contexte de la discussion par la Commission des questions susmentionnées ainsi que d'autres questions comme la mobilité du personnel, le recrutement, la formation, la gestion des performances et une meilleure représentation des femmes parmi le personnel, M. Quinlan demande au Secrétariat de collaborer avec les États Membres et de trouver le moyen de compenser les coûts que peuvent entraîner les réformes administratives.

71. **M^{me} Pakarati** (Chili), parlant au nom du Groupe de Rio, rappelle que, dans son rapport sur le régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi (A/65/305/Add.1), le Secrétaire général a invité l'Assemblée générale à approuver les propositions de la CFPI concernant l'harmonisation des conditions d'emploi. Dans sa déclaration, toutefois, la Vice-Secrétaire générale a exprimé la crainte concernant l'impact que ces propositions pourraient avoir sur des opérations des institutions, fonds et programmes des Nations Unies qui revêtent une importance critique. Le Groupe souhaiterait par conséquent avoir des éclaircissements sur la contradiction apparente entre la recommandation du Secrétaire général et la déclaration de la Vice-Secrétaire générale.

72. **M. Gürber** (Suisse), parlant également au nom du Liechtenstein, dit que l'harmonisation des conditions d'emploi et les contrats continus sont deux questions qui revêtent une importance particulière à la

session en cours. Pour ce qui est du premier point, les délégations des deux pays conviennent avec le Comité consultatif que, comme les autres entités qui suivent le régime commun, le Secrétariat devrait se fonder, lorsqu'il classe des lieux d'affectation selon que la famille est ou non autorisée, sur la situation de la sécurité sur le terrain ainsi que sur les autres facteurs objectifs pertinents. Les deux délégations considèrent en outre que l'Assemblée générale devrait prendre une décision concernant les questions liées à la rémunération visant à compenser la nécessité de subvenir aux besoins d'un deuxième ménage et les dispositions applicables aux voyages à l'occasion des congés de détente. Cependant, les propositions dont la Commission est saisie vont très loin pour ce qui est aussi bien de leurs incidences financières que de leur portée. Il importe donc tout particulièrement de bien comprendre les mesures proposées et leurs conséquences.

73. Les deux délégations pensent qu'en principe, les contrats continus sont utiles. Elles partagent néanmoins la déception et les préoccupations du Comité consultatif touchant les propositions du Secrétaire général. Pour parvenir à une solution qui soit dans l'intérêt aussi bien de l'Organisation que du personnel, il faudra analyser plus avant les critères et procédures applicables à l'octroi de contrats continus et les modalités selon lesquelles il peut être mis fin à de tels contrats.

74. Les deux délégations conviennent avec le Secrétaire général que les propositions du Secrétaire général touchant d'autres aspects importants de la gestion des ressources humaines ne tiennent pas compte comme il convient des demandes et des préoccupations de l'Assemblée. Ces demandes sont notamment celles de la planification du personnel, du recrutement de jeunes administrateurs, de la gestion des aptitudes et de la répartition géographique. L'Assemblée devrait continuer de réfléchir aux objectifs stratégiques à long terme de l'Organisation avant de prendre une décision sur ces propositions.

75. **M. Cumberbatch** (Cuba) déclare que toute décision concernant les modalités de mise en œuvre du système de contrats continus devra être accompagnée d'efforts plus résolus visant à régler le problème, qui ne date pas d'aujourd'hui, de la présentation géographique équitable et du personnel. Le problème est particulièrement aigu au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme. Les mesures

adoptées pour remédier à cette situation ont été insuffisantes en dépit des décisions prises par l'Assemblée générale et le Conseil des droits de l'homme. La délégation cubaine souhaiterait avoir de plus amples informations concernant la question des consultations informelles.

76. Une autre question importante tient aux modalités de sélection des cadres supérieurs. À ce propos, certaines recommandations formulées par le Corps commun d'inspection méritent de retenir particulièrement l'attention et la délégation cubaine attend avec intérêt que ces recommandations soient débattues lors de consultations informelles.

77. La délégation cubaine est préoccupée par les graves désaccords qui opposent le Secrétariat et les syndicats du personnel concernant la gestion des ressources humaines ainsi que par les divergences de vues entre le Secrétariat et les responsables de certains fonds et programmes au sujet des recommandations formulées par la CFPI concernant l'harmonisation des conditions d'emploi. Ces divergences de vues démontrent qu'il existe un sérieux problème de gouvernance interne, et il ne semble pas que des mesures appropriées soient adoptées pour le régler.

78. Pendant toute l'année 2010, surtout dans le cadre des discussions concernant la cohérence au niveau de l'ensemble du système, les États Membres ont reçu l'assurance que les discussions internes, que ce soit au sein du Conseil de coordination des chefs de secrétariat ou au sein d'autres entités, concernant l'harmonisation des pratiques de gestion, y compris en matière de conditions d'emploi, avançaient de manière satisfaisante. Les États Membres ont également reçu l'assurance que le Secrétariat, les fonds et programmes et les institutions spécialisées des Nations Unies suivaient les instructions données par les organes intergouvernementaux compétents. Aussi est-il étonnant qu'au moment où l'Assemblée générale était sur le point de prendre une décision sur la question, quelques fonds et programmes des Nations Unies se soient dissociés de l'issue des longues discussions qui avaient eu lieu au sein du régime commun et aient à nouveau soulevé la question devant l'Assemblée générale, alors même qu'ils avaient participé aux débats à la CFPI et avaient accepté les recommandations de celle-ci.

79. Des divergences de vues marquées sont apparues entre États Membres lors des consultations informelles

au sujet de la question du régime commun. Quelques États Membres prenaient déjà partie, alors même que les propositions présentées reflétaient en principe un consensus. De ce fait, il sera encore plus difficile pour l'Assemblée générale de prendre une décision, ce qui pourrait saper le processus de réforme, auquel les États Membres comme suite aux demandes du Secrétariat, ont consacré beaucoup de temps et d'efforts.

80. **M. Castañeda Solares** (Guatemala) dit qu'il est compréhensible que, comme dans le cas de tout processus de changement, la réforme de la gestion des ressources humaines suscite des résistances et des préoccupations. Les États Membres devront par conséquent désamorcer quatre sources de tensions pour pouvoir continuer d'avancer dans cette réforme d'importance capitale.

81. La première source de tensions tient aux relations traditionnelles entre le personnel et l'Administration. L'Administration a la responsabilité d'agir de façon rationnelle et prudente, tandis que les fonctionnaires militent pour obtenir de meilleures conditions de travail et des avantages accrus. Une telle dynamique est habituelle au sein des fonctions publiques nationales et il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que la situation soit différente dans le cas de la fonction publique internationale.

82. La deuxième source de tensions tient aux divergences de vues du personnel touchant le processus de réforme. Il y a lieu de rappeler à ce propos que les syndicats n'ont pas présenté de position unifiée ce sujet à la Cinquième Commission.

83. La troisième source de tensions tient aux divergences de vues entre les plus gros contributeurs au budget et ceux dont les contributions sont plus modestes. Bien que tous les États Membres soient soucieux d'améliorer le fonctionnement de l'Organisation, le coût de toute proposition de réforme inquiète particulièrement les premiers pays. Les considérations budgétaires pourraient devenir le principal obstacle à la réforme de la gestion des ressources humaines.

84. La dernière source de tensions tient aux pouvoirs accrus que les États Membres ont délégués au Secrétaire général. Il n'est que naturel qu'en contrepartie, les États exigent une plus grande responsabilité, y compris en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Il y a à ce propos trois niveaux de responsabilité : la responsabilité du

personnel à l'égard de l'Administration; la responsabilité de l'Administration à l'égard des États Membres; et la responsabilité des gouvernements à l'égard de leurs contribuables. L'établissement de systèmes de responsabilité à chacun de ces niveaux est également une source de tensions entre l'Administration et le personnel ainsi qu'entre l'Administration et les organes intergouvernementaux.

85. Les propositions du Secrétariat constituent une feuille de route pour la réforme de la gestion des ressources humaines. Si l'on veut que ces propositions soient adoptées, les États Membres devront accepter des compromis afin de désamorcer les tensions et d'éliminer les obstacles qui encombrant la voie qui mène à la réforme.

86. **M. Shin** Boo-nam (République de Corée) souligne qu'un système efficace d'appréciation du comportement professionnel revêt une importance capitale si l'on veut améliorer la compétitivité de l'Organisation. Il importe par conséquent de revoir ce système en profondeur avant de vouloir mettre en œuvre d'autres mesures de réforme, ce qui, par le fait même, rehaussera la crédibilité et l'efficacité du système. Un des moyens qui peut être envisagé pour améliorer le système d'évaluation du comportement professionnel consisterait à introduire une répartition obligatoire des notes de performances.

87. De même, le nouveau régime des engagements ne pourra être introduit avec succès que si le système d'évaluation des performances est amélioré. Les problèmes réels ne tiennent ni aux critères sur la base desquels un engagement pourra être converti en un contrat continu, ni à l'imposition d'une limite arbitraire au nombre de fonctionnaires dont l'engagement pourra être ainsi converti. L'Assemblée générale doit mener à bien à la session en cours sa discussion des modalités de mise en œuvre du système d'engagements de caractère continu.

88. La délégation coréenne pense, comme le Comité consultatif, que l'évaluation d'ensemble du système de la répartition géographique présentée par le Secrétaire général (A/65/305/Add.2) ne répond pas comme il convient aux demandes de l'Assemblée générale. Le Secrétaire général devra par conséquent suivre comme il convient cette importante question.

89. La délégation coréenne accueille favorablement la proposition du Secrétaire général tendant à établir un programme pour le recrutement de jeunes

administrateurs ainsi que l'amélioration en cours des procédures applicables aux concours nationaux de recrutement. Elle appuie l'orientation générale du programme proposé, y compris pour ce qui est de l'affectation centrale des candidats, de la mobilité fonctionnelle et géographique, de la réduction de la durée du processus d'examen et de la mise au point d'examens en ligne et d'examens basés sur ordinateur.

90. Nonobstant son appui au programme proposé, la délégation coréenne n'est pas d'accord avec la proposition tendant à ramener de 32 à 26 ans la limite d'âge des candidats aux concours nationaux de recrutement. Comme l'a fait observer le Comité consultatif, de tels changements pourraient désavantager les candidats dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. Ces candidats devront apprendre des langues et peut-être acquérir une expérience professionnelle dans un environnement de travail anglophone ou francophone. Abréger le processus d'examen et améliorer la gestion du fichier de candidats devraient permettre de réduire considérablement l'âge du recrutement.

91. La délégation coréenne souhaiterait discuter plus avant de la proposition tendant à ramener de P-2 à P-1 la classe à laquelle seraient initialement recrutés les lauréats du concours. Étant donné le niveau de compétence et l'expérience exigée en vigueur, la délégation coréenne propose que les candidats retenus puissent, lors de leur recrutement, être nommés à des postes de classe pouvant aller même jusqu'à P-4, selon leurs qualifications.

92. **M. Ntrakwa** (Ghana) considère que la gestion des ressources humaines doit faire de l'Organisation une institution plus dynamique et plus souple et doit promouvoir une culture de perfectionnement constant et de performance qui garantisse aux fonctionnaires le même accès aux perspectives de carrière, quels que soient les programmes pour lesquels ils travaillent ou quelles que soient les sources de financement de ces programmes. Il convient avec le Comité consultatif qu'une planification à long terme du personnel pour les principaux groupes professionnels est un objectif réalisable. La délégation ghanéenne appuie les propositions du Secrétaire général concernant la formation, celle-ci étant le meilleur moyen de combler les lacunes des compétences qu'exigent la planification et la progression des carrières, mais elle souhaiterait avoir des éclaircissements sur l'insuffisance apparente

du suivi des activités de formation financées au moyen de ressources extrabudgétaires.

93. Ramener de 60 à 45 jours le délai imparti pour la présentation des candidatures à des postes vacants ne permettra pas, en soi, de résoudre les difficultés qu'il y a à pourvoir ces postes. Toute proposition de régler cette question devra être fondée sur une approche globale.

94. La délégation ghanéenne appuie l'introduction prévue d'un système de fiche de notation de la gestion des ressources humaines, qui permettra de suivre les performances des cadres de haut niveau, particulièrement pour ce qui est de la réalisation des objectifs fixés en matière de répartition géographique du personnel et d'égalité des sexes ainsi que de renforcer la responsabilité.

95. Les propositions touchant l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée devraient être pleinement appliquées étant donné que garantir un traitement égal à tous les fonctionnaires qui travaillent dans les mêmes conditions aiderait à améliorer la cohérence et l'efficacité avec lesquelles les organismes du système des Nations Unies mènent leurs activités complexes.

96. Il est préoccupant que l'Assemblée générale n'ait pas pu, jusqu'à présent, parvenir à un accord sur la mise en œuvre du système de contrats continus au Secrétariat. Il faut espérer que les propositions révisées du Secrétaire général déboucheront sur des délibérations constructives à ce sujet.

97. S'agissant du programme de recrutement de jeunes administrateurs, la délégation ghanéenne souhaiterait avoir des éclaircissements au sujet des raisons qui devraient conduire à ramener de 32 à 26 ans l'âge limite des candidats ainsi que des incidences d'une telle mesure.

98. Enfin, en tant qu'important pays fournisseur de contingents, le Ghana compte que l'intention manifestée par le Secrétaire général de collaborer étroitement avec ces pays pour pourvoir les postes vacants dans les missions sur le terrain aura également pour effet d'assurer une représentation adéquate de ces pays au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions.

99. **M. Adik** (Inde) déclare que son gouvernement appuie énergiquement les initiatives de réforme de nature à donner à l'Organisation du personnel bien

formé, motivé, dévoué et adaptable. Des efforts louables ont été entrepris pour moderniser la gestion des ressources humaines au sein du système des Nations Unies, mais le processus de réforme ne pourra être mené à bien que grâce aux efforts collectifs de l'Administration et du personnel, en consultation avec les États Membres. En outre, les propositions dont la Commission est actuellement saisie doivent être considérées comme un programme de réforme constituant un tout.

100. Les taux élevés de vacances de poste, particulièrement dans les missions sur le terrain et la longueur du processus de recrutement sont fort préoccupants. Il est inconcevable que ces taux de vacance soient uniquement le résultat d'un manque de candidats qualifiés. L'Organisation devrait envisager une solution novatrice, par exemple en demandant aux États Membres de présenter des candidats pour les départements et les missions sur le terrain qui ont des taux de vacance excessivement élevés.

101. La planification du personnel et la gestion des aptitudes sont importantes aussi, et M. Adik espère que les difficultés liées au lancement du système Inspira sont seulement des problèmes de croissance, et il souhaiterait que le Secrétariat présente les dernières informations disponibles concernant le fonctionnement du système.

102. Il faut espérer que les questions des contrats continus et de l'harmonisation des conditions d'emploi au niveau de l'ensemble du système seront réglées à la session en cours. Tout nouveau retard qui compromettrait le processus de réforme serait préjudiciable à l'Organisation.

103. Le Secrétariat devrait redoubler d'efforts pour corriger le déséquilibre de la répartition géographique et la répartition par sexe du personnel. Il faudrait également que les pays qui fournissent des contingents, compte tenu de l'expérience qu'ils ont des opérations de maintien de la paix, soient plus largement représentés.

104. Tout processus de réforme entraîne inévitablement des résistances, et le dialogue est essentiel. Il importe de mener à bien le processus qui a été entrepris et de dégager les ressources requises afin de faire du Secrétariat une entité plus solide et plus efficace.

105. **M^{me} Morgan Sotomayor** (Mexique) déclare que l'harmonisation des conditions d'emploi est l'une des plus importantes propositions dont la Commission est actuellement saisie. Le premier pas consisterait à faire de la CFPI le seul mécanisme compétent pour revoir les conditions d'emploi de tous les fonctionnaires du système des Nations Unies, plutôt que de confier ce rôle à des organes qui ne relèvent pas de l'Assemblée générale. L'harmonisation des conditions d'emploi devrait être assurée premièrement par tous les institutions, fonds et programmes des Nations Unies et par le Secrétariat, et les coûts pouvant en résulter pour le Secrétariat devraient être absorbés au moyen du budget ordinaire et du budget des opérations de maintien de la paix existants.

106. Les critères applicables à l'octroi de contrats continus devraient être notamment l'efficacité, la nécessité du poste et les besoins de l'Organisation. Il importe à cette fin de définir les fonctions essentielles et les besoins continus de l'Organisation avant de poursuivre la discussion concernant les contrats eux-mêmes. Il faudra également tenir compte de l'impact financier de ce système sur les États Membres.

107. La délégation mexicaine est disposée à discuter de mesures comme la réduction proposée du délai imparti pour la présentation des candidatures à des postes vacants afin de remédier aux taux élevés de vacances de poste. Cependant, le Secrétariat doit redoubler d'efforts pour rationaliser les procédures de recrutement, notamment grâce au système Inspira, pour que les postes puissent être pourvus dans un délai maximum de 120 jours. La délégation mexicaine convient avec le Comité consultatif que les candidats internes ne devraient pas avoir la priorité sur les candidats externes.

108. S'agissant des modifications qui pourraient être apportées au nombre de postes soumis à la répartition géographique, le Gouvernement mexicain considère que les fonctionnaires doivent être recrutés sur une base géographique aussi large que possible et que la répartition géographique doit être améliorée, compte tenu en particulier de la contribution que chaque État Membre apporte au budget ordinaire de l'Organisation.

109. Il serait injustifié d'ouvrir des crédits supplémentaires pour la formation tant qu'il n'aura pas été élaboré une stratégie globale de formation et que des informations détaillées concernant la formation

financière au moyen de ressources extrabudgétaires ne seront pas disponibles.

110. S'agissant de la proposition tendant à remplacer les concours nationaux de recrutement par le programme pour le recrutement de jeunes administrateurs, la délégation mexicaine comprenait la nécessité de rajeunir le personnel du Secrétariat mais considère que l'âge minimum des candidats devrait être de 30 ans, plutôt que de 26 ans, étant donné que les candidats de certains pays pourraient se trouver désavantagés en raison de la nécessité d'accomplir leur service militaire, d'achever leurs études ou d'acquérir l'expérience professionnelle avant de se présenter aux concours. Le Mexique propose que le Secrétaire général soit autorisé à accorder une dérogation à la limite d'âge dans le cas de candidats de pays sous-représentés ou non représentés.

111. Pour ce qui est du rapport sur les activités du Bureau de la déontologie (A/65/343), il importe au plus haut point que tous les cas de faute soient immédiatement signalés et qu'il soit mis en place des mécanismes pour les régler sans tarder. La délégation mexicaine pense, comme le Comité consultatif, que c'est le Bureau des services de contrôle interne, et non le Bureau de la déontologie, qui devrait être habilité à faire enquête sur de telles affaires.

112. **M^{me} Tan Guek Lan** (Singapour) souligne que l'Organisation doit renforcer sa planification stratégique de son personnel et son suivi pour être certaine de disposer des ressources humaines dont elle aura besoin à long terme, notamment en élaborant des politiques concernant l'organisation des carrières, la formation, la gestion des fichiers de candidats et la mobilité. L'affirmation du Secrétariat selon laquelle une planification d'ensemble du personnel n'aurait qu'une valeur limitée reflète une attitude défaitiste et dépassée. Il faut en priorité insuffler un esprit moderne et dynamique au sein du Secrétariat.

113. L'Organisation des Nations Unies se voyant confier des mandats de plus en plus larges et divers, il est de plus en plus important pour elle de pouvoir soutenir la concurrence d'autres institutions mondiales afin de recruter les candidats les meilleurs et les plus brillants. Un recrutement rapide est par conséquent essentiel, mais il a fallu en moyenne 197 jours pour pouvoir un poste en 2009. L'Organisation doit faire bien mieux si elle veut devoir recruter des candidats hautement qualifiés. Le Secrétariat doit éviter toute mesure pouvant avoir pour effet de limiter les

candidatures de pays en développement, par exemple en réduisant les délais impartis pour la présentation des candidatures, et elle devrait plutôt entreprendre une révision d'ensemble du processus de recrutement – en particulier en ce qui concerne la présélection, l'entrevue et le processus de vérification des références, afin de pouvoir le mener à bien plus rapidement.

114. Un système rigoureux d'appréciation du comportement professionnel est le pilier de tout système de gestion des ressources humaines. En leur qualité de fonctionnaires internationaux, les membres du personnel doivent être tenus pour responsables de leurs performances à tous égards. Des initiatives comme celle qui consiste à établir un lien entre les plans de travail individuels et les cadres stratégiques des départements et à mettre en place un mécanisme d'évaluation par plusieurs notateurs constituent un pas dans la bonne direction. Un système d'évaluation des performances plus réaliste et plus rigoureux – qui ne conduirait pas à noter systématiquement un nombre excessif de fonctionnaires comme ayant donné des services pleinement satisfaisants ou exceptionnels – est indispensable. Les fonctionnaires apathiques et incompetents doivent être identifiés sur une base objective pour qu'ils puissent être poussés à s'améliorer, et les fonctionnaires les plus performants doivent être récompensés. Certes, une révision du système de notation des performances constitue une opération délicate et difficile, mais elle sera indubitablement dans l'intérêt à long terme de l'Organisation.

115. **M. Sene** (Sénégal) accueille favorablement les initiatives visant à moderniser la gestion des ressources humaines au Secrétariat. Leur succès dépendra de l'existence d'une stratégie de formation continue des fonctionnaires pendant toute leur carrière. La délégation sénégalaise demande par conséquent au Secrétaire général d'adopter les mesures requises pour mettre en œuvre le paragraphe 4 de la section VIII de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale. Les syndicats devraient être associés à cette opération par le biais d'une représentation au sein de l'organe consultatif sur la formation du personnel. La stratégie de formation devra être dotée d'un financement suffisant et prévisible à court, moyen et long terme et pourrait comporter une plate-forme visant à faciliter l'échange de données d'expérience axée sur le renforcement de capacité de gestion des hauts fonctionnaires, en particulier dans les domaines des finances, des marchés, de la gestion des

ressources humaines, de la sécurité et de la communication.

116. La représentation des pays en développement au sein du Secrétariat pourrait être améliorée. Les pays en développement ne sont pas tous considérés comme des pays non représentés ou sous-représentés, de sorte que le principe de la répartition géographique énoncée dans la résolution 153 (II) de l'Assemblée générale ne s'applique pas. En fait, l'Assemblée générale a, dans sa résolution 63/250, demandé au Secrétaire général de lui soumettre des propositions en vue d'accroître la représentation des pays en développement au Secrétariat. Le petit nombre de ressortissants de pays en développement qui occupent des postes de cadres supérieurs au Secrétariat – 17 % seulement aux niveaux des directeurs, sous-secrétaires généraux ou secrétaires généraux adjoints, les ressortissants de pays africains ne représentant que l'infime proportion de 4,5 % – reflète une situation à laquelle il faut remédier, d'autant que les activités des principaux départements de l'Organisation sont fréquemment axées sur les pays du Sud. Le Secrétaire général devrait adopter des mesures hardies pour réaliser l'égalité des sexes et promouvoir des femmes à des postes de haut range, compte dûment tenu des normes de compétence et d'intégrité qu'exige l'Organisation. Une attention spéciale devrait être accordée aux femmes provenant de pays en développement, et en particulier de pays d'Afrique.

117. Pour ce qui est de la formule consistant à désigner les lieux d'affectation famille non autorisée sur la base exclusivement d'une évaluation de la situation sécuritaire, comme demandé par certains pays, la délégation sénégalaise ne comprend pas pourquoi deux grandes capitales africaines – Addis-Ababa, siège de l'Union africaine et de la Commission économique pour l'Afrique, et Nairobi, siège d'un Office des Nations Unies, du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Centre des Nations Unies pour les établissements humains – sont considérées comme des lieux d'affectation famille non autorisée.

118. La délégation sénégalaise, enfin, se félicite des mesures adoptées pour veiller à l'état de santé des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation difficiles. Eu égard aux catastrophes naturelles qui se sont produites récemment dans certains États Membres, le Secrétaire général devrait étudier les moyens de renforcer ces mesures.

La séance est levée à 13 heures.