



Assemblée générale

Distr. générale
30 janvier 2012
Français
Original : anglais

Soixante-sixième session
Point 140 de l'ordre du jour
Corps commun d'inspection

Transparence dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé : « Transparence dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (JIU/REP/2011/2).



I. Introduction

1. Le Corps commun d'inspection a présenté son rapport intitulé « Transparence dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (JIU/REP/2011/2) en application du paragraphe 19 de la résolution 64/259 de l'Assemblée générale. Le Secrétariat ne cessant d'actualiser et d'améliorer ses processus, l'analyse du Corps commun d'inspection vise à appuyer les efforts déjà accomplis ou en cours pour assurer l'efficacité, la cohérence, le respect des délais et la transparence des processus de sélection et de nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général considère que le processus décrit dans son rapport intitulé « Élaboration d'un système d'application du principe de responsabilité pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (A/64/640) mis en parallèle avec le présent document donne une vision cohérente du processus de nomination des hauts fonctionnaires. Il remercie le Corps commun d'inspection de s'être prêté à un échange de vues constructif.

2. La sélection et la nomination des hauts fonctionnaires sont un processus complexe. On notera, toutefois, que si l'objectif reste le même, chaque Secrétaire général peut appliquer diversement le processus. Afin de parvenir à sélectionner une équipe de hauts dirigeants solidaire et travaillant en synergie, le Secrétaire général doit disposer d'une certaine latitude et faire preuve de jugement. Le présent rapport résume les objectifs qui président au choix de cette équipe par le Secrétaire général et met en lumière la démarche qu'il adopte pour sélectionner et nommer les hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Le principe premier est la compétence. En recherchant la personne la plus apte à occuper un poste donné, le Secrétaire général prend grand soin d'agir avec équité et transparence, tout en protégeant les données personnelles des candidats et des membres des jurys d'entretien.

II. Objectif des nominations de hauts fonctionnaires

3. Il s'agit pour le Secrétaire général de disposer d'une équipe de hauts dirigeants possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence, d'intégrité et de responsabilité et qui soit capable de diriger l'Organisation en fonction de l'évolution de ses besoins et de répondre aux attentes des États Membres et des autres parties prenantes.

4. Les moyens dont dispose le Secrétaire général et l'autorité dont il est investi pour remplir cet objectif et pour diriger avec efficacité l'Organisation dont il est le plus haut fonctionnaire conformément à l'Article 97 de la Charte des Nations Unies supposent un processus de sélection et de nomination rigoureux, efficace, cohérent, respectueux des délais et transparent, qui ne transige pas avec la confidentialité et la protection des données personnelles relatives aux candidats.

5. Au paragraphe 5 de la section II de sa résolution 51/226, l'Assemblée générale a admis que le Secrétaire général devait disposer d'une certaine latitude dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires en spécifiant que « le pouvoir discrétionnaire dont il dispose en matière de nomination et de promotion en dehors des procédures établies devrait se limiter au personnel de son cabinet, aux fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, ainsi qu'aux envoyés spéciaux de quelque classe que ce soit ».

6. Dans son rapport à l'Assemblée générale intitulé « Élaboration d'un système d'application du principe de responsabilité pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies », le Secrétaire général exposait le processus de sélection et de nomination des hauts fonctionnaires et précisait qu'il avait volontairement exercé le pouvoir discrétionnaire qui lui avait été confié en s'astreignant à une grande vigilance afin d'assurer la transparence et de préserver les garanties institutionnelles du processus, tout en protégeant la confidentialité des données relatives aux candidats.

III. Sélection et nomination des hauts fonctionnaires

7. Faisant fond sur les progrès accomplis à ce jour, le Secrétaire général attache une grande importance, pour la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat, aux critères ci-après. Ces éléments sont indissociables les uns des autres et il importe de les examiner dans leur ensemble.

A. Mérite

8. L'Article 101 (3) de la Charte des Nations Unies stipule : « La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Conformément à la Charte, le Secrétaire général considère que le mérite doit être le critère principal de recrutement des hauts fonctionnaires. Lors de l'examen de la liste des candidats ayant démontré qu'ils remplissaient les conditions requises pour un poste, il importe que le Secrétaire général prenne également en compte d'autres éléments importants qui autorisent à penser que le candidat sélectionné s'intégrera bien dans l'équipe des hauts dirigeants et que son choix répond aux objectifs de l'Organisation en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes.

B. Répartition géographique et représentation des sexes

9. Lorsqu'il sélectionne un candidat, le Secrétaire général veille à ce que son équipe de hauts dirigeants témoigne d'une répartition géographique et d'une représentation des sexes équitables. Cette équipe évoluant au gré des recrutements successifs et des expirations d'engagements, il ne peut en avoir qu'une représentation ponctuelle et il lui faut donc appliquer un processus de sélection et de nomination tenant compte de cette réalité. Le Secrétaire général passe régulièrement en revue les données statistiques relatives à la répartition géographique et à la représentation des sexes que reflète la composition de son équipe de hauts dirigeants, ainsi que celles relatives à la mobilité aux échelons les plus élevés.

10. S'agissant de certains postes, par exemple ceux de Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, de Secrétaire général adjoint à la gestion, de Directeur exécutif de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et de Directeur général de l'Office des Nations Unies à Vienne, le Secrétaire général a fait en sorte de nommer un candidat d'une

nationalité autre que celle des personnes ayant précédemment occupé ces postes. Lorsqu'il a été dans l'incapacité de procéder de cette façon en raison de circonstances imprévues ou autres, comme ce fut le cas pour le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité et le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, il en a informé les États Membres en bonne et due forme, préalablement à l'approbation de ces nominations par l'Assemblée générale.

11. Conformément à la directive du Secrétaire général, les jurys chargés des entretiens de recrutement des hauts fonctionnaires doivent soumettre au moins trois candidatures au Secrétaire général, l'une d'entre elles au moins devant être celle d'une femme. Le Secrétaire général prend sa décision après avoir consulté ses hauts conseillers, notamment le Vice-Secrétaire général. Le Secrétaire général en exercice a nommé un nombre encore jamais atteint de femmes à des postes de hauts fonctionnaires. Au cours des trois dernières années, 15 femmes ont été nommées à des postes de haut fonctionnaire ayant rang de secrétaire général adjoint, dont huit ont été nommées à des postes de représentante spéciale du Secrétaire général. On note une amélioration générale des statistiques par sexe et d'importants progrès sont également en cours.

C. Transparence

12. En dépit du fait que le degré de transparence requis pour mener le processus à bien peut être hautement subjectif, le Secrétaire général a le souci de partager l'information avec les États Membres tout en protégeant le caractère confidentiel du processus et des données personnelles relatives aux candidats. La transparence du processus de sélection et de nomination des hauts fonctionnaires suppose : a) que le Secrétaire général dispose d'un éventail de données et d'opinions aussi large et approprié que possible émanant de toutes les parties prenantes; b) que le processus de sélection des membres de l'équipe de hauts dirigeants soit clairement articulé; et c) qu'il soit rendu compte des résultats.

13. Toutefois, si des mesures doivent être appliquées en vue d'améliorer le processus et de le rendre plus transparent, la phase de décision finale doit rester confidentielle. S'agissant des nominations directes, le Secrétaire général est seul habilité à déterminer, au terme de son analyse, le candidat qui lui semblera, parmi tous ceux qui lui auront été recommandés, convenir le mieux pour intégrer l'équipe des hauts dirigeants.

D. Confidentialité du processus et protection des données personnelles relatives aux candidats et aux membres des jurys d'entretien

14. Tout en veillant à trouver un équilibre entre la transparence et le respect de la confidentialité du processus et des informations personnelles relatives aux candidats, le Secrétaire général tient les États Membres informés, par l'intermédiaire des présidents des groupes régionaux, du processus de sélection et de nomination, y compris en leur faisant part des mesures prises pour attirer les candidats et de ses vues concernant l'issue du processus et le choix du meilleur candidat pour un poste donné.

15. À cet égard, la nécessité de respecter la confidentialité (notamment pour des raisons touchant à la sensibilité politique, à la crédibilité de la mission et à la capacité du titulaire du poste de s'acquitter efficacement de ses fonctions) et de suivre une procédure rationalisée exclut pratiquement la participation de personnes autres que celles du service chargé de la sélection et de la nomination au poste concerné. Conformément à la pratique établie, la sélection et le contrôle des références des candidats sont effectués en coordination avec le Cabinet du Secrétaire général. Il convient en outre de noter que divulguer le mandat attribué à chaque jury d'entretien et d'autres détails est susceptible de compromettre la confidentialité du processus.

E. Processus de recherche et préservation des garanties institutionnelles

16. En gardant à l'esprit les principes directeurs exposés plus haut, il peut être utile d'explicitier le processus et l'articulation des différentes étapes.

17. Le Secrétaire général estime qu'un processus clair accentue l'objectivité avec laquelle une liste de candidats soigneusement présélectionnés, provenant tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'Organisation, lui est soumise pour examen. Le processus accroît la transparence en portant à l'attention des États Membres de futures vacances de poste dans les délais requis, tout en permettant au Secrétaire général de sélectionner les candidats les plus compétents, compte dûment tenu du principe d'équité en matière de répartition géographique et de représentation des sexes.

18. S'agissant des nominations de hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint, les vacances de poste sont examinées au fur et à mesure par le Cabinet du Secrétaire général. Conformément à la pratique établie, le processus de sélection est ouvert au moins quatre mois avant l'expiration d'engagement du haut fonctionnaire titulaire du poste. À la demande du Cabinet, le Bureau de la gestion des ressources humaines fournit tous les mois une liste de postes de haut fonctionnaire renseignant notamment sur l'identité et le titre des fonctionnaires concernés, ainsi que leur date d'entrée en fonction et d'expiration de l'engagement. Le Cabinet utilise ces données pour prendre connaissance des engagements expirant dans un délai de quatre mois, de façon à engager les formalités de reconduction ou à ouvrir la succession, selon qu'il convient.

19. S'agissant des postes sur le terrain, le Département des affaires politiques, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions travaillent en collaboration avec le Cabinet du Secrétaire général pour déterminer, dans un délai de trois mois avant leur date d'expiration, quels sont les postes susceptibles d'être reconduits. Il convient de noter que dans certains cas, le lancement prématuré d'un processus de recrutement peut avoir de sérieuses conséquences. Ainsi, en diffusant à l'avance l'avis de vacance de son poste, on veillera à ne pas nuire à un haut fonctionnaire en fonction. Une fois les vacances de poste connues, la mission et les objectifs d'un poste donné, tels que libellés dans les résolutions de l'Assemblée générale par lesquelles le processus de recrutement est ouvert ou dans les instruments législatifs adéquats, sont examinés, en particulier lorsqu'il s'agit de création de postes. Les mandats existants sont également étudiés et révisés en étroite collaboration avec le département concerné.

1. Avis de vacances de poste

20. Dans le cadre de l'appel à candidatures, des notes verbales sont adressées en règle générale aux États Membres afin d'appuyer l'action du Secrétaire général et d'aider à l'établissement d'une liste de candidats plus étoffée et plus équilibrée du point de vue de la répartition géographique et de la représentation des deux sexes. Il est également d'usage de demander aux États Membres de proposer des candidatures dans les cas qui nécessitent des consultations avec des organes intergouvernementaux. Si nécessaire, des candidatures sont également recherchées dans le milieu professionnel concerné. Dans certains cas, il n'est ni pratiquement ni politiquement souhaitable d'annoncer toutes les vacances de poste, surtout s'il s'agit de postes sur le terrain, à tous les États Membres, un avis diffusé trop tôt pouvant nuire à la crédibilité d'une mission sur le terrain ou empêcher le titulaire du poste de s'acquitter efficacement de ses fonctions.

21. Il est également possible de diffuser les futures vacances de poste en publiant des avis sur le site Web du Secrétaire général et dans la presse; des publications réputées sont utilisées à cette fin. Ainsi, tout est mis en œuvre pour atteindre un public aussi large que possible. Des consultations ont lieu pour choisir les supports de parution adaptés, compte tenu de la nature des fonctions et de l'ampleur probable de la recherche à mener pour réunir un groupe de candidats répondant au profil demandé.

2. Présélection et examen des candidatures

22. Lorsqu'un groupe de candidats a été réuni, un jury d'entretien est constitué. Les membres de ce jury sont de hauts fonctionnaires de l'Organisation choisis, pour chaque vacance de poste, en fonction de leur expérience, de leur origine géographique et de leur sexe. Ils arrêtent la liste des candidats présélectionnés en vue d'un entretien. Le Secrétaire général estime qu'il est préférable, selon la pratique établie, que les membres du jury d'entretien examinent la liste des candidats proposés à un poste donné et présélectionnent un groupe plus réduit de candidats qualifiés et au profil diversifié, désignés pour passer un entretien; le jury pourra aussi recourir à cette liste pour sélectionner d'autres candidats si les entretiens du premier groupe n'ont pas été concluants. En mettant au point les modalités de l'entretien, on évalue l'intérêt de faire appel à un spécialiste extérieur, en fonction de la nature du poste. La présence de membres du jury extérieurs à l'Organisation, notamment de spécialistes du droit humanitaire et du droit des droits de l'homme ainsi que de spécialistes du domaine concerné, enrichit le processus de sélection d'une autre perspective et de connaissances spécialisées.

23. Tout est mis en œuvre pour que tous les candidats aient un entretien avec le même jury. Une fois les entretiens terminés, trois candidatures, dont celle d'une femme au moins, sont soumises au Secrétaire général qui prend sa décision après avoir consulté ses hauts conseillers, notamment le Vice-Secrétaire général. Alors qu'il dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour la nomination des hauts fonctionnaires aux rangs de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint, le Secrétaire général a fait savoir qu'il tenait à s'entretenir avec les candidats retenus. Toutefois, en raison des exigences de son emploi du temps, il peut demander à l'un de ses hauts conseillers de recevoir en son nom les trois candidats à un poste donné.

24. Tout est mis en œuvre également pour qu'aucun poste ne reste vacant entre deux titulaires, soit en planifiant de manière anticipée la succession, soit en prolongeant le contrat du titulaire en poste, soit, si des circonstances ne dépendant pas du Secrétariat l'exigent, en désignant un fonctionnaire responsable chevronné. Il convient de noter que la date d'entrée en fonctions du candidat sélectionné doit être négociée avec l'entité qu'il quitte et que le Secrétaire général n'a le plus souvent aucune prise sur l'issue de la négociation. En raison de l'environnement complexe dans lequel travaillent les hauts fonctionnaires, le passage de leur position à celle qu'ils occuperont à l'ONU ne se fait pas facilement et peut nécessiter un report de leur date d'entrée en fonctions. Dans de tels cas, le Secrétariat prend des dispositions concernant le passage de relais, entre l'ancien et le nouveau titulaires.

3. Partage de l'information avec les États Membres

25. Les consultations avec les États Membres sont un autre aspect important du processus de nomination des hauts fonctionnaires. Il s'agit d'une procédure bien établie, qui a abouti à des nominations réussies. Le Secrétaire général met tout en œuvre pour tenir, autant que de besoin, des consultations officielles ou non avec les États Membres.

IV. Processus de sélection et de nomination en cours

26. En janvier 2012, lorsqu'il entrera dans son deuxième mandat, le Secrétaire général aura l'occasion de pourvoir plusieurs postes de hauts fonctionnaires. Il tient à faire en sorte que son équipe de hauts dirigeants trouve un équilibre entre changement et continuité, qu'elle soit compétente sur les questions de fond et diverse dans sa composition et que ses membres se complètent. À cette fin, le Secrétaire général agira selon les trois critères fondamentaux ci-après :

a) Comme il l'a fait il y a cinq ans lorsqu'il est entré en fonctions, le Secrétaire général généralisera la règle du quinquennat. Si quelques hauts conseillers comptant moins de cinq années de service peuvent renoncer à leur poste pour des raisons personnelles ou autres, ceux qui ont atteint cette limite seront les premiers concernés par le changement. Le Secrétaire général réaffirme ainsi son engagement en faveur de la mobilité et montre l'exemple en donnant un élan directif à la réforme de la gestion des ressources humaines en cours, notamment aux dispositifs relatifs à la mobilité;

b) Le Secrétaire général entend trouver un équilibre entre la nécessité de porter un regard neuf sur les problèmes essentiels et celle de préserver la continuité des buts et priorités;

c) Le Secrétaire général s'attachera comme précédemment à donner plus de moyens d'action aux départements opérationnels et à tirer parti de la synergie organisationnelle en rationalisant les processus et en réduisant autant que possible les doublons institutionnels.

27. Dans ce contexte, le Secrétaire général a décidé de rechercher des candidats pour occuper la première série de huit postes de hauts fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint dans les départements et bureaux énumérés ci-après. Ces changements ont été notifiés à l'avance de façon à permettre l'envoi et l'examen des candidatures en temps opportun et à assurer une transition sans heurt avec les

titulaires actuels. Cette démarche, qui complétera ses propres recherches et consultations, témoigne de la volonté du Secrétaire général d'adopter un processus de nomination des hauts fonctionnaires sans exclusive et objectif. Les postes concernés relèvent des entités ci-après :

- Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences;
- Le Département de l'information;
- Le Département des affaires politiques;
- Le Département des affaires économiques et sociales;
- Le Bureau des affaires de désarmement;
- Le Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique;
- La Commission économique pour l'Afrique;
- La Commission économique pour l'Europe.

28. Par ailleurs, le processus de recrutement et de sélection de hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général pour pouvoir cinq postes rattachés aux fonds et programmes a été lancé.

V. Recommandations du Corps commun d'inspection

Recommandation relative au site Web

29. Conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection relative à la création d'un site Web dédié (voir JIU/REP/2011/2, par. 88), le Secrétaire général note que la mise en ligne des vacances de poste a progressé autant que possible. Afin d'améliorer la communication, il a lancé une page Web donnant des renseignements sur les futures vacances de poste (un.org/fr/sg/vacancies/index.shtml). Cette page Web sera tenue à jour de façon à donner des informations spécifiques sur les postes de haut fonctionnaire ayant rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Il est à noter que le Département de l'information gère également une page Web dédiée à la nomination à des postes de haut rang. En outre, le Secrétaire général utilise le portail en ligne deGATE pour transmettre aux États Membres toutes les notes verbales relatives à la nomination de hauts fonctionnaires de façon que l'information sur les futurs avis de vacance de poste soit à jour et diffusée dans les délais requis. Cette initiative fait également partie des efforts entrepris pour rendre l'activité de l'ONU plus respectueuse de l'environnement.

30. Le Secrétaire général est d'avis qu'il convient d'examiner avec soin les recommandations relatives à la diffusion d'informations à l'intention du public et des États Membres qui figurent sur la page Web prévue à cet effet, afin de s'assurer que ces informations n'induisent pas en erreur le public visé et respectent la confidentialité du processus et des données personnelles des candidats et des membres des jurys d'entretien, comme énoncé plus haut.

Recommandation relative aux directives

31. Le Secrétaire général note avec satisfaction que la majorité des consignes données par le Corps commun d'inspection sont conformes à la pratique établie et appliquée dans le processus de nomination des hauts fonctionnaires. Des efforts continueront à être faits pour renforcer et améliorer le processus en faisant fond sur cette recommandation.

32. Le Secrétaire général appuie huit des 12 directives prônées par le Corps commun d'inspection. Les exceptions correspondent aux alinéas a), b), c), g) et l) du paragraphe 87, comme indiqué ci-après :

Alinéa a) du paragraphe 87

Le processus de recrutement devrait être planifié de façon à ménager la présence simultanée de l'ancien titulaire et du nouveau pendant au moins deux semaines.

33. Même s'il est utile de ménager la présence simultanée de l'ancien titulaire et du nouveau dans les missions sur le terrain, d'éventuelles conséquences sur les plans politique, hiérarchique, financier et autre sont à prévoir. Il serait plus opportun, dans le cas de nominations sur le terrain, d'écourter cette présence simultanée en fonction du profil et de l'expérience du nouveau titulaire. Les États Membres sont invités à autoriser les crédits nécessaires pour rendre cette pratique systématique.

Alinéa b) du paragraphe 87

Les vacances de poste devraient être annoncées quel que soit le poste à pourvoir, à l'exception de ceux d'envoyé spécial et de conseiller personnel, dès qu'elles sont connues, assorties d'une définition claire et sans ambiguïté des responsabilités et des qualifications/de l'expérience spécifiques requises.

34. Bien que d'importants progrès aient été accomplis en la matière, il n'est pas forcément judicieux d'annoncer des vacances de poste lorsque cela risque de nuire à la crédibilité d'une opération ou de compromettre la capacité du titulaire de s'acquitter efficacement de ses fonctions.

Alinéa c) du paragraphe 87

Une note verbale transmettant l'annonce d'une vacance de poste devrait être envoyée pour chaque poste à pourvoir à tous les États Membres et organismes, fonds et programmes des Nations Unies avec un préavis d'au moins un mois.

35. Le Secrétaire général tient à respecter le processus consistant à annoncer les vacances de poste et à demander aux États Membres de soumettre des candidatures pour la grande majorité des postes à pourvoir au Siège; c'est ainsi qu'il a fait diffuser neuf avis de vacances de poste de hauts fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint au début de son deuxième mandat. Le Secrétaire général note qu'une large diffusion auprès des partenaires de l'ONU (y compris grâce à l'organisation de campagnes permanentes visant à créer une liste de personnes hautement compétentes) est en général assurée lorsqu'il n'est ni pratique ni souhaitable de diffuser des avis de vacance de poste, ce qui est le cas, notamment,

de certains postes sur le terrain qui nécessitent de savoir apprécier la situation politique sur place. En conséquence, tout en étant tenu de préserver les garanties institutionnelles et de conduire le processus de sélection de façon équitable et cohérente, le Secrétaire général doit nécessairement disposer de la latitude nécessaire pour décider de l'opportunité et de la manière d'annoncer les vacances de poste.

Alinéa g) du paragraphe 87

À l'issue de ses délibérations, le jury d'entretien devrait rédiger un rapport de synthèse fournissant des informations détaillées à faire figurer sur le site Web, conformément au paragraphe 88 f) et g). Le Secrétaire général devrait partager ce rapport dans ses consultations avec les États Membres.

36. Le jury d'entretien présente des avis au Secrétaire général et doit être à même de lui donner en toute franchise des conseils qui resteront confidentiels. De même, tout échange entre lui et le Secrétaire général doit rester confidentiel. Rendre publiques les délibérations des jurys de nomination des hauts fonctionnaires ou soumettre leurs recommandations à l'examen de tiers porterait indéniablement atteinte à l'intégrité et à la pertinence de ces délibérations. La divulgation de telles informations peut en outre décourager des candidats potentiels à participer au processus de sélection par crainte d'immixtion dans leur vie personnelle. L'absence de confidentialité des délibérations peut conduire les membres du jury, par crainte de représailles, à ne pas faire preuve de toute la franchise requise dans les avis qu'ils communiquent au Secrétaire général, ce qui affectera la qualité et l'intégrité de la procédure. La pratique consistant à assurer la confidentialité des travaux des jurys d'entretien est conforme aux modalités que l'Organisation applique aux recrutements à d'autres niveaux.

Alinéa l) du paragraphe 87

Le Secrétaire général devrait tenir tous les six mois une réunion d'information à l'intention des représentants permanents sur le processus de sélection et les nominations survenues au cours des six mois précédents, en résumant les informations contenues dans les rapports des jurys d'entretien, conformément à la directive énoncée au paragraphe 87 g).

37. Cette recommandation fait double emploi avec la pratique des réunions d'information que le Secrétaire général tient actuellement avec les présidents des groupes régionaux, chacun de ces groupes faisant à son tour rapport aux États Membres qui le constituent. Lors de ses consultations, le Secrétaire général donne un aperçu général du processus de sélection et de nomination, indiquant les efforts entrepris pour attirer les candidats et sa position quant à l'issue de la procédure et à la sélection du candidat le plus approprié pour un poste donné. Dans le cadre de l'action en cours en faveur de la transparence du processus, le Secrétaire général prépare une réunion d'information sur la nomination des hauts fonctionnaires, notamment les vacances de poste attendues, qui doit être intégrée au programme d'orientation à l'intention des nouveaux délégués, l'objectif étant, là encore, que les États Membres soient tenus au courant des changements et sensibilisés au processus de sélection et de nomination des hauts fonctionnaires.