



# Assemblée générale

Soixante-dixième session

Documents officiels

Distr. générale  
6 avril 2016  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 25<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 4 mars 2016, à 10 heures

*Président* : M. Bhattarai (Président) ..... (Népal)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

## Sommaire

Point 134 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2016-2017  
(suite)

*Gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation  
de service*

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents ([srcorrections@un.org](mailto:srcorrections@un.org)) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

16-03548X (F)



Merci de recycler



*La séance est ouverte à 10 h 15.*

**Point 134 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2016-2017 (suite)**

*Gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service (A/70/7/Add.42 et A/70/590)*

1. **M. Guazo** (Directeur, division de la comptabilité), présentant le rapport du Secrétaire général sur la gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service (A/70/590), rappelle que par sa résolution 68/244, l'Assemblée générale avait demandé au Secrétaire général d'examiner la possibilité d'élargir le mandat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, sur la base des commentaires communiqués par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, pour y inclure l'administration des prestations d'assurance maladie après la cessation de service, compte tenu des avantages et inconvénients associés, et de mener une enquête sur les plans actuels d'assurance maladie des personnels en service et retraités du système des Nations Unies, et d'explorer les options envisageables pour accroître l'efficacité et contenir les coûts.

2. Le rapport a apporté, pour la première fois, un aperçu exhaustif du nombre et du type des plans d'assurance maladie du système des Nations Unies et de leurs méthodes d'administration, de leurs coûts annuels et du nombre de personnes assurées, sur la base de l'analyse d'un Groupe de travail mis sur pied par le Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Outre le CCS, le Groupe de travail comprend des représentants du Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion, 16 institutions du système des Nations Unies, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) et la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

3. Il existait dans l'ensemble du système 23 plans d'assurance maladie, couvrant 401 166 fonctionnaires recrutés au plan international et national, en service et en retraite, et les personnes à leur charge. En 2014 le

coût des prestations versées au titre de ces plans s'est élevé à 731,7 millions de dollars, ce qui représente 1,7 % du total des contributions statutaires et volontaires reçues par le système des Nations Unies. Les dépenses administratives représentaient environ 6 % du total des coûts, un chiffre modeste comparé aux références de l'industrie.

4. Le Groupe de travail a proposé huit recommandations pour améliorer la gestion de l'assurance maladie. Dans ses recommandations 1, 2, 3 et 8, le Groupe de travail encourage les entités du système à négocier collectivement leurs contrats avec les administrateurs tiers, les prestataires de soins de santé, les assureurs et les gestionnaires d'actifs. Dans la recommandation 4, il souligne la nécessité de garantir l'accès, dans la mesure du possible, des retraités et de leurs ayants droit aux régimes d'assurance maladie nationaux. Dans la recommandation 5, le Groupe de travail indique que, bien qu'il ne soit pas indiqué d'élargir le mandat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, il conviendrait de demander à la Caisse des pensions de faire connaître ses meilleures pratiques et méthodes pour la centralisation et l'administration d'un plan multi-employeurs complexe. Dans sa recommandation 6, Le Groupe de travail propose de normaliser la méthodologie générale de valorisation des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service dans toutes les organisations du système. Enfin, dans la recommandation 7, il souligne qu'il est nécessaire pour les organisations de financer convenablement les charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, dont le montant total s'est élevé à 16,1 milliards de dollars en 2014, bien qu'il ne propose pas de plan de financement spécifique pour les charges du Secrétariat des Nations Unies.

5. Le Secrétaire général a invité l'Assemblée générale à accueillir avec intérêt et à prendre note de son rapport, en particulier de l'analyse concernant un éventuel rôle pour la Caisse des pensions dans l'assurance maladie après la cessation de service; d'avaliser les recommandations 1 à 8 du Groupe de travail; et de le prier de maintenir le Groupe de travail aux fins d'examiner d'autres possibilités d'améliorer l'efficacité et de contenir les coûts, et de formuler des propositions précises sur ces sujets à la soixante et onzième session.

6. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/70/7/Add.42), dit que l'Assemblée devrait avaliser les recommandations 1 à 3 du Groupe de travail, qui appellent à une approche collective des rapports avec les administrateurs tiers, les prestataires de soins de santé et les assureurs. Malgré les obstacles que présente la diversité des plans d'assurance maladie et des modèles opérationnels de l'ensemble du système, des possibilités de consolidation existent qui permettraient de réaliser des économies et des gains d'efficacité tout en maintenant l'accès à des soins de santé de grande qualité. Bien que la mise en œuvre de la recommandation 4, qui préconise de faire contribuer les participants aux plans d'assurance maladie nationaux en addition à leurs plans des Nations Unies, pourrait réaliser des économies, le Comité consultatif ne sera pas en mesure de recommander son adoption avant d'avoir reçu davantage d'informations sur les plans d'assurance maladie nationaux des pays de résidence des retraités des Nations Unies.

7. Bien que n'étant pas en mesure de recommander au Groupe de travail d'adopter la recommandation 5, qui déconseille d'élargir le rôle de la Caisse des pensions, le Comité consultatif a conscience du rôle que pourrait jouer la Caisse en partageant ses meilleures pratiques et méthodes de fonctionnement, au cas où les organisations des Nations Unies étendraient à l'ensemble du système leur approche de la couverture de l'assurance maladie après la cessation de service. Le Comité consultatif recommande d'adopter la recommandation 6, qui appelle à normaliser la méthodologie générale de valorisation des charges à toutes les organisations, et compte que tous les efforts seront faits pour la mettre en œuvre. En ce qui concerne la recommandation 7, portant sur le financement des charges au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, il conviendrait de poursuivre le financement par répartition, qui reste considéré comme une option viable par l'Assemblée générale. Pour finir, le Comité consultatif n'est pas en mesure de recommander d'adopter la recommandation 8, qui préconise de mettre à contribution les accords existants avec des gestionnaires d'actifs extérieurs, car l'Assemblée générale n'a pris aucune décision relative à cette recommandation.

8. **Le Président**, à titre exceptionnel et n'ayant pas valeur de précédent, a invité un représentant de la FAAFI à faire une déclaration.

9. **M<sup>me</sup> Saputelli** (Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux) dit que la FAAFI, agissant au nom de 58 associations membres, représente les intérêts de dizaines de milliers de retraités de l'ensemble du système des Nations Unies. L'assurance maladie étant d'une importance cruciale pour les retraités, les membres de la FAAFI sont directement intéressés à ce que soient garantis un financement et une gestion bien conçus des régimes d'assurance maladie après la cessation de service.

10. La caractéristique commune des dispositifs d'assurance maladie des Nations Unies qui maintiennent l'accès à l'assurance maladie aux fonctionnaires retraités ayant précédemment participé à des régimes d'assurance maladie du personnel pendant une période prolongée est particulièrement importante pour les personnels expatriés. Le coût de l'assurance maladie après la cessation de service est partagé entre l'ancien employeur et le retraité; les anciens fonctionnaires détiennent donc, au titre des plans du système des Nations Unies, d'importants droits acquis à une couverture après la cessation de service, et la FAAFI compte que le principe de l'équité intergénérationnelle sera respecté dans le contexte d'examen futurs des régimes d'assurance maladie.

11. La FAAFI approuve les intentions à la base des recommandations relatives aux négociations avec les administrateurs tiers, qui visaient à contenir les coûts et à améliorer le rapport qualité-prix, car les participants aux régimes d'assurance maladie après la cessation de service contribuent aux primes et bénéficieraient des réductions de coût réalisées. Toutefois, les mesures de maîtrise des coûts ne devraient pas être adoptées aux dépens de la qualité des soins de santé offerts. La recommandation d'envisager l'utilisation des régimes d'assurance maladie nationaux conjointement aux régimes des Nations Unies reçoit aussi un soutien limité de la Fédération, étant entendu qu'il est nécessaire d'évaluer cas par cas les plans d'assurance maladie nationaux et les législations nationales y afférentes afin de s'assurer que l'actuelle qualité des soins de santé sera intégralement maintenue. Quant à l'élargissement du mandat de la Caisse des pensions pour couvrir les questions d'assurance maladie, la FAAFI est convaincue qu'il n'apporterait aucun avantage,

quoique les meilleures pratiques pourraient être partagées.

12. La FAAFI soutient l'harmonisation de la méthodologie de valorisation des charges au titre de l'assurance maladie sous les auspices du Groupe de travail des normes comptables. La recommandation concernant un financement adéquat des charges au titre de l'assurance maladie après la cessation de service est particulièrement importante. Les organisations pratiquant le financement par répartition devraient passer au financement par capitalisation, lequel est entièrement conforme aux Normes comptables internationales et améliore la capacité des organisations à faire face à leur obligation de fournir des prestations de soins de santé aux fonctionnaires en service et aux anciens fonctionnaires. À cet égard, il convient de prendre des mesures pour veiller à ce que les passifs actuariels existants soient financés et que leur volume n'augmente pas. Enfin la FAAFI soutient la recommandation de recourir à des gestionnaires d'actifs extérieurs, car des dispositifs d'investissement bien gérés conduiraient à terme à des primes d'assurance plus basses pour les retraités et les organisations, sous réserve que les efforts d'optimisation des rendements n'exposent pas les réserves à des risques inconsidérés.

13. **M. Chamlongrasdr** (Thaïlande), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, observe que de nombreux fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un régime de sécurité sociale national. Le Groupe attache une grande importance au bien-être des fonctionnaires, notamment en relation avec le règlement des prestations dues à la cessation de service et à l'assurance maladie après la cessation de service. Étant donné les conséquences à long terme de l'assurance maladie après la cessation de service pour les États membres et les fonctionnaires, il conviendrait d'adopter une solution holistique durable s'inspirant des pratiques internationales communes, en particulier en ce qui concerne les mécanismes de financement et les investissements. Il conviendrait d'adopter une approche du financement et de l'administration des prestations d'assurance maladie après la cessation du service unique pour l'ensemble du système.

14. Notant que la croissance globale de 12,1 milliards de dollars 2012 à 16,1 milliards en 2014 des charges au titre de l'assurance maladie après la cessation du service était principalement imputable à la baisse de quelque deux points de pourcentage des taux

d'actualisation utilisés pour la valorisation des charges, le Groupe souscrit à l'avis du Comité consultatif selon lequel il conviendrait de normaliser la méthodologie générale de valorisation et que les principaux facteurs de valorisation des charges d'assurance maladie après la cessation du service soient établis pour l'ensemble du système. Le Groupe croit également à l'existence de possibilités de consolider les divers plans d'assurance maladie dans l'ensemble du système des Nations Unies en vue de réaliser des économies financières et des gains d'efficacité opérationnelle. Pour finir, le Groupe souhaiterait obtenir davantage d'informations sur certains éléments esquissés dans le rapport du Secrétaire général (A/70/590) concernant le financement des charges d'assurance maladie après la cessation du service, le placement des réserves, le mandat de la Caisse des pensions et les recommandations du Groupe de travail.

**Point 139 de l'ordre du jour : gestion des ressources humaines** (A/70/135, A/70/229, A/70/253, A/70/254, A/70/307, A/70/605, A/70/718, A/70/728, A/70/764, A/70/765, A/70/685 et A/70/685/Add.1)

15. **M<sup>me</sup> Wainaina** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/70/605), dit que le rapport offre une analyse des données démographiques relatives au personnel du Secrétariat du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015. La diminution nette de 345 fonctionnaires de l'effectif du Secrétariat entre 2014 et 2015 reflète une diminution de l'effectif de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD) de 579 personnels et une réduction collective de 1 656 personnels dans 29 autres entités, compensée par une augmentation combinée de 1 890 fonctionnaires dans 46 entités. De 2011 à 2015, le pourcentage du personnel qui détient un engagement à titre permanent ou continu est passé de 16 % à 23 %, tandis que le pourcentage du personnel détenant un engagement de durée déterminée passait de 79 % à 71 %, chiffres qui traduisent la conversion ponctuelle d'engagements en engagements permanents et le premier exercice pour les engagements continus. Enfin en pourcentage de l'effectif total, le personnel féminin est passé de 33 % à 34,4 % et l'âge moyen du personnel est passé de 42,3 ans à 44,2 ans. Le Secrétaire général a proposé qu'à partir de 2017, les données relatives à la composition du Secrétariat soient communiquées selon l'année

calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, avec une date butoir au 15 mars de l'année suivante, destinée à lui permettre de fournir l'analyse additionnelle requise par l'Assemblée générale aux paragraphes 13 et 17 de sa résolution 68/252.

16. Présentant le rapport du Secrétaire général sur les Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/70/135), elle dit que le Secrétaire général a proposé une révision complète de l'appendice D du Règlement du personnel, régissant le paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation, ainsi que de légères modifications de la disposition 4.15, afin de donner suite au nouveau dispositif de mobilité organisée pour les fonctionnaires de rang supérieur. En outre, il est proposé de modifier la disposition 5.3 d) pour l'aligner sur les modifications apportées à l'article 29 du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui ont introduit la possibilité d'une pension de retraite anticipée à l'âge de 58 ans pour les participants admis à la Caisse le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après cette date. La règle modifiée concernerait les membres du personnel admissibles à bénéficier d'une retraite anticipée à 55 ou 58 ans. Enfin la disposition 9.9 serait modifiée pour indiquer que les jours de congé accumulés normalement payables à un fonctionnaire au moment de la cessation de service ne seraient pas payés à un fonctionnaire renvoyé pour des faits d'exploitation ou de violences sexuelles.

17. Présentant le rapport du Secrétaire général sur la mobilité (A/70/254), elle dit que le rapport fait le point en juillet 2015 sur les progrès accomplis dans l'application du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, ainsi que les données et informations supplémentaires demandées par l'Assemblée générale. Il convient de souligner que le concept de mobilité organisée, bien que crucial pour les objectifs de gestion des compétences de l'Organisation, n'est que l'un des éléments du nouveau système. Le rapport comporte aussi une proposition de réduire le temps de publication des avis de vacance de poste, dans le cadre des prochaines opérations semestrielles de réaffectation, de 60 jours à 30 jours afin de progresser encore vers l'objectif d'un recrutement en 120 jours fixé par l'Assemblée générale.

18. Le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) a été le premier réseau d'emplois à adopter le cadre législatif du nouveau

système, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Une équipe réseau chargée de la gestion des effectifs de POLNET a été mise sur pied et les processus de gestion des effectifs définis dans le rapport (A/70/254) ont été mis en œuvre. L'évaluation des candidats a commencé pour le premier exercice de mobilité organisée du personnel de POLNET, lancé en janvier 2016, et les préparatifs de publication de la première série d'avis de vacance de poste, prévue pour avril 2016, sont en cours. Le troisième rapport annuel sur la mobilité présentera les résultats de la première opération semestrielle de réaffectation et permettra au Comité d'examiner les résultats de l'initiative et d'identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires.

19. Présentant le rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/70/229), elle dit que le rapport a été préparé en application de la demande faite par l'Assemblée générale au paragraphe 31 de sa résolution 68/252, qui étendait pour une période de trois ans supplémentaires les mesures exceptionnelles autorisées par sa résolution 67/287. Malgré les multiples demandes d'information adressées aux États membres sur les éventuels conflits entre leur législation nationale et le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies susceptibles d'affecter les obligations contractuelles des militaires et policiers en service actif détachés, le Secrétariat n'a reçu que peu de réponses. Le rapport décrit deux cas dans lesquels des officiers en service actif détachés aux Nations Unies ont continué de recevoir une rémunération de leurs gouvernements, conformément à la mesure exceptionnelle autorisée par les résolutions 67/287 et 68/252 de l'Assemblée générale.

20. Présentant le rapport du Secrétaire général sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits susceptibles de constituer une faute pénale pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015 (A/70/253), elle dit que le rapport a été préparé en application de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale. La section II du rapport présente un aperçu du dispositif administratif qui régit les enquêtes et la procédure disciplinaire, tandis que la section III récapitule les cas dans lesquels le Secrétaire général a prononcé des mesures disciplinaires au cours de la période considérée. La section IV fournit des statistiques sur le nombre et le type d'affaires reçues par le Bureau de la

gestion des ressources humaines au cours de la période considérée, le nombre des affaires closes et leur disposition, ainsi que des informations sur le résultat des recours présentés contre les mesures disciplinaires depuis l'introduction du nouveau système d'administration de la justice en 2009. La section V présente des informations sur les affaires dans lesquelles l'Organisation a informé les États membres de fautes et/ou d'infractions pénales prouvées.

21. Pour finir, elle a attiré l'attention du Comité sur le rapport présentant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines reportée de la soixante-neuvième session de l'Assemblée générale (A/69/190) et de ses additifs connexes, et compte bien présenter un nouveau rapport complet sur les réformes du Secrétaire général dans le domaine des ressources humaines à la soixante et onzième session de l'Assemblée.

22. **M<sup>me</sup> Armstrong** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 juillet 2015 (A/70/307), dit que le Bureau a répondu à 980 demandes de services, dont 533 demandes de conseil confidentielles en matière de déontologie; examiné 5 043 déclarations confidentielles de situation financière au titre du dispositif de transparence financière; facilité le deuxième dialogue en cascade lancé par le Secrétariat; et procédé à 15 examens préliminaires dans le cadre de la politique de l'Organisation de protection contre les représailles, outre la fourniture de conseils sur des demandes connexes.

23. Le Bureau a continué de consolider dans l'Organisation une culture fondée sur le sens de l'éthique, de la transparence et de l'intégrité en organisant des réunions d'initiation et en maintenant l'initiative de déclaration publique volontaire de situation financière pour les hauts fonctionnaires afin de « donner l'exemple au plus haut niveau »; en administrant chaque année l'opération de déclaration de situation financière; en examinant les plaintes faisant état de représailles pour activités protégées comme le signalement de manquements et la coopération avec les audits ou enquêtes autorisés; en fournissant confidentiellement des conseils en déontologie; et en effectuant des visites sur le terrain et en élaborant des formations et des exposés, y compris un nouveau programme obligatoire de formation en ligne en matière de déontologie, en coopération avec le

Bureau de la gestion des ressources humaines et divers départements du Secrétariat.

24. Le rôle essentiel du Bureau de la déontologie dans l'administration du programme annuel de déclaration de situation financière, dont 100 % des participants se sont acquittés de cette obligation à la clôture du cycle de 2014, a contribué à garantir que le personnel n'est pas influencé dans l'exercice de ses fonctions par l'intérêt personnel ou par une affiliation extérieure génératrice de conflits d'intérêts. Le Bureau a achevé un examen interne du cadre réglementaire du programme en 2014 et a émis des recommandations afin de rendre ce régime plus efficace. Un groupe de travail interdépartemental, mis sur pied en 2015, a identifié certains domaines où des améliorations seraient nécessaires et soumettra des recommandations au Secrétaire général. Le Bureau a encouragé les hauts fonctionnaires qui n'avaient pas soumis de déclaration de leur situation financière dans le cadre de l'exercice de déclaration volontaire de 2014 à le faire.

25. En ce qui concerne les activités de sensibilisation, le Bureau a continué de communiquer avec autant de fonctionnaires que possible : on constate une corrélation directe entre ses services de sensibilisation et l'utilisation par le personnel de ses services de conseil confidentiels, qui sont essentiels pour prévenir, atténuer et gérer les risques éthiques et les risques pour la réputation de l'Organisation. De même, les dialogues en cascade annuels ont démontré l'importance qu'attache l'Organisation à la formation à la déontologie au plus haut niveau. À cet égard, le Bureau a contribué à l'élaboration d'un guide de discussion sur la sensibilisation à la fraude et à sa prévention pour le dialogue en cascade de 2016 afin que les mécanismes de signalement et de conseil dans les affaires de manquements allégués soient bien compris de tous les fonctionnaires.

26. Sur la base de l'audit effectué par un expert externe et conforme aux meilleures pratiques, le Bureau, en collaboration avec le Département de la gestion, le Bureau des affaires juridiques et le Bureau des services de contrôle interne, a révisé la politique de protection contre les représailles pour la concentrer sur la communication de manquements mettant en danger les opérations, la gouvernance et les intérêts de l'Organisation.

27. Enfin la collaboration permanente entre les membres du Groupe de la déontologie des

Nations Unies a permis une application cohérente et conséquente des normes déontologiques dans le Secrétariat, les caisses et les programmes. En dialoguant directement avec les fonctionnaires et d'autres parties prenantes à l'appui des principes consacrés par la Charte des Nations Unies et en promouvant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, le Bureau a apporté un soutien crucial au Secrétaire général et aux États membres.

28. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines (A/70/718), dit que le Comité consultatif n'était pas pleinement convaincu de la nécessité d'éliminer de la disposition 4.15 du Statut et du Règlement du personnel la clause limitant la durée pendant laquelle peuvent siéger les membres des organes centraux de contrôle, et recommande que le Secrétaire général fournisse davantage de justifications à cette proposition.

29. Le Comité consultatif accueille avec satisfaction la proposition de modifier la disposition 9.9 afin que les jours de congé annuel accumulés ne soient pas payés aux fonctionnaires renvoyés pour des faits d'exploitation sexuelle; il conviendrait que le Secrétaire général incorpore dans son prochain rapport une proposition visant à élargir la portée de cette modification à d'autres types de manquements graves. Prenant note de l'augmentation en 2015 du nombre d'affaires disciplinaires au cours de la période considérée par rapport aux deux périodes précédentes, le Comité consultatif déplore qu'aucune instruction administrative révisée sur les enquêtes et la procédure disciplinaire n'ait encore été émise.

30. En ce qui concerne le Bureau de la déontologie, le Comité consultatif accueille avec satisfaction les efforts faits pour expliquer en détail les mécanismes de déclaration et de conseil dans les affaires d'allégations de manquements et souligne qu'il est nécessaire de veiller à ce que ces mécanismes soient bien compris par tous les membres du personnel des Nations Unies. Pour finir, le Secrétaire général devrait encourager les hauts fonctionnaires qui n'avaient pas déclaré leurs avoirs dans le cadre de l'initiative de déclaration volontaire de situation financière, à le faire.

31. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la mobilité (A/70/765), il déclare que le Comité consultatif a recommandé d'approuver la proposition du Secrétaire général de réduire de 60 à 30 jours la durée de publication des avis de vacances de poste publiés dans le cadre des opérations semestrielles de réaffectation au titre du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières. Il conviendrait de déterminer des données de référence, par rapport auxquelles les tendances de la mobilité pourront être mesurées à l'avenir, et qui seront soumises à l'examen de l'Assemblée générale au plus tard durant la partie principale de sa soixante et onzième session. Il conviendrait que le Secrétaire général fournisse davantage d'informations sur les statistiques de la mobilité, notamment sur les fonctionnaires postés dans des lieux d'affectation classés difficiles et sur les enseignements tirés de la première campagne de réaffectation mise en œuvre par POLNET.

32. Présentant le rapport du Comité consultatif sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/70/728), il déclare que le Comité consultatif a recommandé l'approbation des actions demandées par le Secrétaire général, notamment la prorogation pour une durée maximale de trois ans de l'application des mesures exceptionnelles autorisées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 67/287 et 68/252.

33. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/70/764), il déclare que, bien que le Comité consultatif ne soit pas opposé à la proposition de modifier le cycle d'examen et la date de dernière actualisation des données démographiques présentées dans le rapport sur la composition du Secrétariat, les données de la période transitoire de six mois allant de juillet à décembre 2016 devraient être présentées dans le rapport devant être soumis à la soixante-douzième session de l'Assemblée sous une forme qui facilite la comparaison avec les périodes antérieures et postérieures. Il est recommandé à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'inclure une analyse et une explication des facteurs possibles à l'origine de certaines tendances, dont l'incidence des récentes réformes de la gestion des ressources humaines, dans les rapports futurs.

34. L'augmentation du nombre des postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat demeure

préoccupante. Au lieu de mettre l'Organisation en mesure de répondre plus efficacement aux pressions grandissantes qui s'exercent sur elle, la proportion croissante de postes de haut fonctionnaire pourrait avoir pour effet de fragmenter les attributions de la direction et de disperser les responsabilités. Le Comité consultatif compte qu'avant de proposer des postes de haut fonctionnaire, un examen des fonctions et structures existantes sera effectué afin de limiter autant que possible les éventuels chevauchements de responsabilité au plus haut niveau de l'Organisation. Dans ce contexte, le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'expliquer, dans son prochain rapport de synthèse sur la réforme de la gestion des ressources humaines, la politique appliquée aux nominations de hauts fonctionnaires. Le Comité consultatif compte également que les directives relatives aux contrats d'engagement prévoyant une rémunération de un dollar par an, demandées par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/255, seront publiées sans plus attendre et qu'il sera systématiquement informé des nominations. Pour finir, le Comité compte qu'une stratégie bien conçue pour la mise en place d'un solide système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel figurera dans le prochain rapport de synthèse sur la réforme de la gestion des ressources humaines afin d'être soumis sans plus tarder à l'examen de l'Assemblée générale.

35. **M. Achamkulangare** (Président, Corps commun d'inspection), présentant la note du Secrétaire général introduisant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et les conditions d'emploi de non fonctionnaires dans les organismes du système des Nations Unies (A/70/685), déclare que le rapport contient une évaluation de l'emploi de personnel non fonctionnaire, portant sur les politiques, les règlements, les conditions d'emploi et les méthodes de gestion connexes, dans les organismes du système des Nations Unies. Environ 45 % des membres du personnel du système servent, sous contrat de non fonctionnaire, à des postes administratifs, techniques et de gestion et exécutent des fonctions liées aux projets, pendant de longues périodes, dans le cadre d'une relation de travail de fait. Ce phénomène a entraîné la création d'un effectif divisé entre deux types de personnel, l'un avec tous les droits, l'autre avec des droits limités. Bien que les contrats de non fonctionnaire offrent souplesse administrative et efficacité pour leur coût, ces

avantages pratiques n'exonèrent pas les organismes de leur obligation de respecter les valeurs qu'incarnent les Nations Unies ni de respecter de bonnes pratiques de travail.

36. Du fait de l'absence de critères généraux applicables à l'ensemble du système, les organisations ont élaboré leurs politiques et leurs conditions d'engagement du personnel non fonctionnaire de manière fragmentée. En outre, le manque de données analytiques relatives à l'emploi de personnel non fonctionnaire et, en particulier, au profil et au coût total de l'effectif non fonctionnaire, compromet l'efficacité des processus de prise de décision et de suivi, des contrôles internes ainsi que de l'appui et de la supervision des départements du Siège. L'emploi inapproprié de personnel non fonctionnaire par les organisations contribue également à accroître les risques pour leur réputation, à un taux de roulement élevé, à un manque de personnel stable et motivé et à un risque accru de faire l'objet d'actions en justice. Il serait nécessaire de constituer un groupe de travail, comparable à la Commission de la fonction publique internationale, sous l'égide du Comité de haut niveau sur la gestion aux fins d'harmoniser les politiques et pratiques applicables au personnel non fonctionnaire dans l'ensemble du système.

37. Il conviendrait que les organisations analysent leur emploi prolongé de personnel non fonctionnaire et élaborent des plans à court et à moyen terme pour y mettre fin; ces plans devraient inclure une évaluation des ressources financières nécessaires à leur application ainsi que des dispositions offrant au personnel non fonctionnaire servant de longue date la possibilité de postuler aux postes de fonctionnaires vacants en qualité de candidats internes. Après approbation par les organes délibérants et directeurs, il conviendra de modifier les statuts et règlements concernés. Les organisations ont besoin de directives relatives à l'emploi du personnel non fonctionnaire pour guider les décisions des responsables afin d'éliminer la confusion et les inefficacités que cause l'emploi de multiples types de contrats, et devraient adopter un contrat unique pour les non fonctionnaires, suivant l'exemple de l'Organisation internationale du Travail. Les chefs de secrétariat doivent veiller à ce que les personnes employées dans le cadre de contrats de sous-traitants disposent de conditions de travail décentes.



38. Le personnel non fonctionnaire est tout aussi essentiel que les fonctionnaires, et devrait avoir accès aux mécanismes de justice interne, notamment à la médiation, au Bureau de la déontologie, au Bureau de l'Ombudsman et à d'autres mécanismes informels de règlement des conflits. En outre, il devrait être couvert par les politiques de protection des lanceurs d'alerte et de prévention du harcèlement.

39. **M. Herman** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant la note du Secrétaire général introduisant ses commentaires et ceux du CCS sur le rapport du CCI (A/70/685/Add.1), déclare que le rapport apporte une contribution précieuse à l'analyse de l'emploi de non fonctionnaires par les organismes des Nations Unies, encore que l'utilisation généralisée de l'expression « personnel non fonctionnaire » à propos d'une variété de catégories de personnel et de conditions contractuelles complique l'analyse de l'emploi de ces dispositions. L'emploi de contrats de non fonctionnaires apporte à certaines organisations une réactivité accrue, permet de gérer les effectifs avec souplesse et, ce qui est particulièrement important, de monter rapidement en puissance dans le contexte des opérations humanitaires. Les organismes dont le financement repose sur les dons recourent souvent à des contrats de non fonctionnaires, dans l'incapacité où ils se trouvent d'engager du personnel à long terme en raison de l'imprévisibilité de leur financement.

40. Les organisations ont pris note qu'il est avantageux d'offrir des conditions de service appropriées au personnel non fonctionnaire, notamment l'assurance. Nombre des recommandations présentées dans le rapport offrent une approche constructive des problèmes que posent les contrats d'engagement

des non fonctionnaires. Les organisations ont particulièrement apprécié la recommandation 4 concernant le renforcement du suivi et du contrôle internes au moyen de systèmes d'information améliorés, et la recommandation 8 sur la nécessité de veiller à l'équilibre des sexes. Toutefois, l'incidence financière qu'aurait l'adoption de la recommandation 3, qui préconise de mettre fin à l'emploi prolongé de personnel non fonctionnaire, rend difficile sa mise en œuvre. Les organisations se sont aussi déclarées préoccupées par la recommandation 7 concernant les conditions de travail du personnel employé sous contrat de sous-traitance, car elles n'ont

que peu d'influence sur les salaires et les avantages sociaux des sous-traitants.

41. **Le Président**, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant du Comité Administration-personnel à faire une déclaration.

42. **M. Richards** (Comité Administration-personnel), s'exprimant au nom des syndicats du personnel des Nations Unies, déclare, à propos des propositions du Secrétaire général présentées dans le rapport de synthèse sur la réforme de la gestion des ressources humaines introduite par la soixante-neuvième session (A/69/190), que la proposition de porter de un an à deux ans la durée maximale des contrats d'engagement temporaire était en contradiction avec l'objet des engagements temporaires, dont la durée est limitée afin d'inciter les responsables à réintégrer les collaborateurs performants pour des périodes supérieures à un an au moyen du système de sélection du personnel, sous réserve des impératifs de parité hommes-femmes et de diversité géographique. Il convenait plutôt de prendre des mesures pour veiller à ce que les employés temporaires bénéficient des mêmes droits et rémunérations que les autres membres du personnel.

43. Les syndicats du personnel des Nations Unies appuient la proposition d'autoriser la prise en compte de rapports d'évaluation couvrant des périodes inférieures à un an pour déterminer l'admissibilité aux engagements continus. En ce qui concerne la sélection du personnel, le temps moyen comptabilisé de 213 jours requis pour pourvoir un poste vacant ne tient pas compte de l'intervalle de temps qui s'écoule entre le moment où le poste devient vacant et la publication de l'avis de vacance, temps pendant lequel les responsables décident souvent de pourvoir les postes à titre temporaire pour des périodes prolongées, pratique qui compromet les évolutions de carrière et démoralise le personnel, particulièrement dans la classe de début. Il conviendrait de réviser la méthode de mesure des périodes de vacance.

44. Les syndicats du personnel ont élaboré un certain nombre de propositions concernant la révision du cadre de gestion de la performance visant à encourager une plus grande souplesse dans la composition des jurys de révision et à préciser davantage les plans d'amélioration de la performance. Le Comité Administration-personnel élabore des propositions

pour encourager les superviseurs à communiquer régulièrement leurs commentaires aux membres du personnel, ce qui est indispensable à l'obtention de bons résultats.

45. La situation perturbée au sein de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, que manifestent les tentatives répétées de son Administrateur de séparer la Caisse des Nations Unies, la démoralisation du personnel, les représailles contre les lanceurs d'alerte et le chaos qui a marqué la réunion de 2015 du Comité mixte, doit être redressée d'urgence. Le retard de six mois dans le versement des premières prestations de retraite des nouveaux retraités était particulièrement inacceptable. Alors que le Secrétaire général a imposé à l'Administrateur un plan d'amélioration de la performance avec ordre de ramener les retards de paiement de six mois à zéro au 31 mai 2016, les syndicats du personnel appellent à le remplacer rapidement. En ce qui concerne le bien-être du personnel, le fait que 40 % des pensions d'invalidité accordées par la Caisse des pensions reposent sur un diagnostic de santé mentale, alors que ce pourcentage est de 25 % au niveau mondial, reflète les difficultés considérables endurées par le personnel qui sert dans des lieux d'affectation classés difficiles. À cet égard, le représentant appelle à rétablir le droit à congé dans les foyers plus fréquent pour le personnel qui sert dans des lieux d'affectation de catégorie C, et, au titre de la mobilité mondiale des candidats, à supprimer l'obligation pour les membres du personnel de renoncer au statut de résident permanent dans un autre pays que celui de leur nationalité lorsqu'ils intègrent l'Organisation.

46. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/70/307), la protection insuffisante des lanceurs d'alerte est préoccupante. En particulier, le refus d'accorder le contrôle judiciaire aux lanceurs d'alerte à qui la protection contre les représailles a été refusée va à l'encontre de la recommandation émise par la juge canadienne Louise Otis dans son rapport sur ce sujet, le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dans l'affaire *Nguyen-Kropp Postica c. Secrétaire général des Nations Unies*, et les conclusions du groupe d'experts indépendants sur l'exploitation et la violence sexuelles par des forces internationales de maintien de la paix en République

centrafricaine, qui avaient mis en lumière des failles dans l'indépendance du Bureau de la déontologie.

47. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/70/135), la proposition de refuser aux membres du personnel renvoyés pour faits d'exploitation ou de violence sexuelles le paiement de leurs jours de congé annuels accumulés constitue une sanction arbitraire qui n'aura aucun effet dissuasif sur ces manquements. Il convient de la rejeter en faveur de la proposition d'une politique globale de prévention de l'exploitation et des violences sexuelles, actuellement examinée par le Comité Administration-personnel. Enfin la pratique de l'Organisation de proposer des stages non payés lui interdit l'accès au vaste bassin de talents des pays en développement : 42 % seulement des stagiaires des Nations Unies sont originaires de pays non membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui représentent 82 % de la population mondiale. Cette pratique contrevient également aux normes internationales du travail. Il conviendrait que le Secrétaire général examine la possibilité de fournir une allocation aux stagiaires, en s'inspirant des pratiques des organismes spécialisés.

48. **M<sup>me</sup> Wairatpanij** (Thaïlande), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, a souligné le rôle essentiel de l'atout le plus important de l'Organisation, les membres du personnel des Nations Unies, dont beaucoup risquent leurs vies pour assurer l'exécution efficace et efficiente des mandats de l'Organisation. Le Groupe attache une grande importance aux problèmes évoqués dans les rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines, et est préoccupé par les retards de publication de la documentation correspondante, en particulier le rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/70/135).

49. Il convient d'assurer une représentation géographique équitable au sein du Secrétariat en augmentant la proportion de membres du personnel originaires de pays en développement, y compris de femmes, en particulier à haut niveau, ainsi qu'en renforçant la transparence du processus de recrutement et en veillant à une planification des effectifs efficace. La mise en œuvre de mandats de portée mondiale exige un Secrétariat véritablement mondial. Le Groupe souhaite obtenir des informations supplémentaires sur la première opération de mobilité organisée et sur

l'impact de cette politique sur les possibilités offertes aux candidats externes ainsi que sur les lieux d'affectation classés difficiles. Il étudiera aussi les coûts du cadre de mobilité organisée et le nombre de mutations géographiques prévus pour 2016.

50. Le Groupe examinera la proposition du Secrétaire général de réviser le système de gestion de la performance, en gardant à l'esprit la nécessité de critères transparents et quantifiables pour encourager la performance, l'acquisition de compétences et la rétention des talents. Pour finir, il conviendrait d'entreprendre de remédier à la prolifération de postes de haut niveau au Secrétariat afin d'éviter la duplication et le chevauchement de fonctions tout en veillant à une exécution efficace des mandats.

51. **M. Conroy** (États-Unis d'Amérique) dit que les réformes de la gestion des ressources humaines doivent viser à doter l'Organisation au niveau mondial d'un personnel adaptable, intégré et orienté vers le travail de terrain afin qu'elle puisse réaliser ses objectifs stratégiques. Il encourage la poursuite de la mise en œuvre des réformes actuellement en cours, en particulier la nouvelle politique de mobilité, qui permettra au personnel d'acquérir des compétences et une expérience diversifiées, et attend avec intérêt les rapports d'information sur sa mise en œuvre. Afin de garantir l'exécution de ses mandats, l'Organisation doit mettre en place un solide cadre de gestion de la performance conçu pour détecter les capacités, récompenser les bonnes performances et remédier aux insuffisances.

52. Ainsi que l'a reconnu le Secrétaire général, il reste beaucoup à faire en matière de planification et de succession des effectifs pour aligner la composition du capital humain avec les besoins de l'exécution des mandats et réaliser certains objectifs cruciaux de la politique de ressources humaines, comme de progresser vers la parité hommes-femmes. Il fait l'éloge du Bureau de la déontologie pour son activité dans les domaines de la sensibilisation, de la formation et de l'éducation, de la déontologie de la passation des marchés et des déclarations de situation financière et attend avec impatience la finalisation de la politique de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles.

53. **M. Chung** Byung-ha (République de Corée) dit que le cadre de la gestion des ressources humaines doit viser à recruter les candidats les plus qualifiés et à mettre à profit toutes les capacités du personnel, qui est

l'atout le plus précieux de l'Organisation, pour répondre avec souplesse aux besoins pressants de la communauté internationale. Il accueille avec satisfaction la mise en œuvre opportune du cadre de gestion de la mobilité organisée, qui va améliorer la capacité de l'Organisation à s'adapter à un environnement international en mutation rapide en facilitant le déploiement stratégique du personnel.

*La séance est levée à 11 h 35.*